

**PENGARUH PERSEKUTUAN KARYAWAN
PT TOYOTA MOTOR MANUFACTURING – INDONESIA
TERHADAP PEMAHAMAN TEOLOGI KERJA**



OLEH:
NUGRAHA BUDI SANTOSA, S.TH
52090049

TESIS

**UNTUK MEMENUHI SALAH SATU SYARAT
DALAM MENCAPAI GELAR PASCA SARJANA PADA FAKULTAS TEOLOGI
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA
AGUSTUS 2013**

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis dengan Judul :

**PENGARUH PERSEKUTUAN KARYAWAN
PT TOYOTA MOTOR MANUFACTURING - INDONESIA
TERHADAP PEMAHAMAN TEOLOGI KERJA**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

Nugraha Budi Santosa, S.Th.

NIM : 52090049

Dalam ujian Tesis Program Studi S-2 Ilmu Teologi
Minat Studi Ilmu Kependetaan
Fakultas Teologi Universitas Kristen Duta Wacana
dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Magister Sains Teologi pada tanggal 04 Oktober 2013

Dosen Pembimbing


Pdt. Yahya Wijaya, Ph.D

Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1. Prof. J. B. Banawiratma, Th. D.



2. Pdt. Paulus Sugeng Wijaya, MAPS., Ph. D.



3. Pdt. Yahya Wijaya, Ph.D



Disahkan oleh
Ketua Program Studi Pascasarjana S-2 Ilmu Teologi
Fakultas Teologi Universitas Kristen Duta Wacana




Pdt. Paulus Sugeng Wijaya, MAPS., Ph.D

KATA PENGANTAR

Persekutuan karyawan yang marak diadakan di banyak perusahaan tiap hari Jumat sangat berpotensi untuk mempengaruhi pemikiran dan kehidupan karyawan Kristen. Pertanyaan yang menarik adalah apakah tema-tema yang dibahas dalam persekutuan membekali karyawan untuk mempunyai pemahaman yang memadai tentang teologi kerja yang mampu menjawab dan memenuhi kebutuhan karyawan. Karena itu penyusun meneliti apakah persekutuan karyawan efektif dalam mempengaruhi pemahaman teologi kerja karyawan. Karena itu lahirlah judul pengaruh persekutuan karyawan PT Toyota Motor Manufacturing – Indonesia terhadap pemahaman teologi kerja. Semoga tulisan ini bisa memberikan kontribusi meski sangat terbatas bagi pengembangan teologi kerja.

Saya menyampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada Pdt. Yahya Wijaya, Ph. D. selaku dosen pembimbing yang di tengah-tengah kesibukannya tetap bersedia sabar membimbing dan menyediakan waktu sehingga tesis ini selesai. Terimakasih untuk diijinkan terlibat dalam penelitian lapangan bersama tim penelitian “Pengaruh Persekutuan Karyawan Terhadap Teologi Kerja” dari bulan September 2011 – Juni 2012. Terimakasih juga untuk diijinkan mengembangkan hasil penelitian tersebut menjadi tesis. Terimakasih kepada Bapak Edy Nugroho dalam membimbing pengolahan data lapangan menggunakan program SPSS dan menganalisa data secara kuantitatif.

Terimakasih untuk Pdt. Paulus Sugeng Wijaya, MAPS., Ph.D. selaku ketua Program Studi Pascasarjana S-2 Ilmu Teologi Fakultas Teologi UKDW untuk kebijaksanaannya dalam memberikan solusi saat kami menghadapi masalah dengan *deadline* tesis dan sekaligus menjadi penguji tesis ini. Terimakasih pula kepada Prof. J.B. Banawiratma, Th.D selaku penguji tesis dan juga kepada Pdt. Yahya Wijaya selaku pemimpin sidang tesis sekaligus pembimbing.

Terimakasih untuk istriku tercinta Indriati Kusumawardhani yang dengan setia dan sabar memberikan dukungan selama proses penulisan hingga selesai. Terimakasih untuk anakku Edeline Angraini Santoso yang menjadi sumber penghiburan dan semangat untuk penyelesaian tesis ini. Juga terimakasih untuk Bapak Bambang Sudarsono, Ibu Sri Warastuti, dik Mimo, dik Yoyok, dan dik Adit yang telah mendukung perjalanan studi selama ini. Juga kepada Ibuku Titik Maryani dan keluarga dalam mendukung dan mendoakan. Tak lupa untuk Simbahku Citro Suwiryo yang menjadi inspirasiku dalam melayani Tuhan.

Terimakasih untuk Pdt Samuel Lie, Pdt. Em John Ch. Panuluh dan seluruh Penatua dan Jemaat GKI Layur yang telah mendukung baik pendanaan maupun dukungan moral

dengan memberikan kelonggaran waktu pelayanan supaya tesis ini selesai. Terimakasih pula untuk Bu Dina dan Bu Mercy yang setia mendoakanku. Terimakasih kepada Daniel Wiratma beserta pengurus dan peserta persekutuan karyawan PT TMMIN yang telah menyediakan data dan tempat untuk penelitian.

Juga terimakasih untuk untuk kebersamaan bersama teman-teman mahasiswa pascasarjana terutama M.Div 2009 : Hernadi, Argo, Dorkas, Yopie, Oke, Lukas, Osa, Ezra, Ibu Mariani, Rini, Westi, Lenta, Satrya. Terimakasih juga untuk Mbak Yuni, Mbak Tyas, Mbak Indah dan Mas Arie (alm) atas bantuannya dalam hal administasi selama proses perkuliahan hingga akhir studi. Demikian pula terimakasih kepada karyawan Perpustakaan UKDW dan Kolosani yang membantu saya dalam peminjaman buku untuk memperlengkapi literatur saya.

Akhir kata saya menaikkan pujian, hormat, kemuliaan bagi Allah Tritunggal: Bapa, Anak, dan Roh Kudus yang sangat bermurah hati dan sangat beranugerah dalam perjalanan studi saya hingga akhirnya bisa selesai. “Sebab segala sesuatu adalah dari Dia, dan oleh Dia, dan kepada Dia: Bagi Dialah kemuliaan sampai selama-lamanya!”

Kota Gede, 28 Februari 2014

Daftar Isi

Judul	i
Lembar Pengesahan	ii
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	iv
Abstrak	vi
Pernyataan Integritas	vii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan dan Batasan Penelitian	6
1.4. Landasan Teori	7
1.5. Hipotesa	11
1.6. Judul	11
1.7. Metode dan Alat Penelitian	12
1.7.1. Penelitian Lapangan	15
1.7.2. Penelitian Literatur	18
1.8. Sistematika Penulisan	19
BAB II. DISKURSUS TEOLOGI TENTANG KERJA MASA KINI	12
2.1. Teologi Kerja Menurut Lee Hardy (Kerja sebagai Panggilan).....	20
2.2. Teologi Kerja Menurut Paus Yohanes Paulus II	29
2.3. Teologi Kerja Menurut Miroslav Volf (Kerja sebagai Karunia)	34
2.4. Teologi Kerja Menurut Darrel Cosden (Kerja sebagai Aspek Lipat Tiga: Instrumental, Relasional, dan Ontologikal).....	37
2.5. Faktor-faktor yang Sama dalam Penyusunan Teologi Kerja dan Penyusunan Kuesioner	40
BAB III. PERSEKUTUAN KARYAWAN PT TOYOTA MOTOR MANUFACTURING INDONESIA – JAKARTA SUNTER PLANT 2	49
3.1. Landasan Teori Persekutuan Karyawan.....	49
3.1.1. Persekutuan Karyawan sebagai Ibadah.....	50
3.1.2. Persekutuan Karyawan sebagai Pendukung Spiritualitas Kerja.....	52

3.1.3. Persekutuan Karyawan sebagai Wadah Komunitas	53
3.1.4. Persekutuan Karyawan sebagai Wadah Pelayanan Pastoral	54
3.1.5. Persekutuan Karyawan sebagai Wadah Pembinaan	56
3.2. Sekilas Profil PT Toyota Motor Manufacturing – Indonesia Jakarta Plant II.....	57
3.3. Persekutuan Karyawan PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia.....	59
3.4. Tema-Tema Persekutuan Karyawan PT TMMIN dan Analisanya	61
BAB IV. PENGARUH PERSEKUTUAN KARYAWAN PT TMMIN TERHADAP	
PEMAHAMAN TEOLOGI KERJA	81
4.1. Profil Responden	81
4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas	89
4.3. Uji Regresi	92
4.4. Korelasi antara Tema-Tema Persekutuan Karyawan dengan Pemahaman Teologi	
Kerja serta Bagaimana Karyawan Menghidupinya.....	96
BAB V. KESIMPULAN DAN PENUTUP	101
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN	1

ABSTRAK

Pengaruh Persekutuan Karyawan PT Toyota Motor Manufacturing – Indonesia terhadap Pemahaman Teologi Kerja

Oleh: Nugraha Budi Santosa, S.Th. (52090049)

Maraknya penyelenggaraan persekutuan karyawan di perusahaan merupakan hal yang menarik untuk diteliti. Apakah persekutuan karyawan hanya menjadi sarana perkumpulan sosial (wadah komunitas) dan sarana beribadah untuk karyawan beragama Kristen dan Katolik ataukah tema-tema yang disampaikan bisa membekali karyawan mempunyai kerangka pikir teologi tentang kerja yang mampu membekali karyawan untuk menghadapi persoalan di seputar pergumulan dunia kerja.

Tesis ini hendak menguji apakah persekutuan karyawan yang diadakan efektif untuk mempengaruhi karyawan dalam memahami teologi kerja. Untuk menjawab hal ini maka diteliti tema-tema yang didokumentasikan dari tahun 2005 – 2011 dan bagaimana penangkapan karyawan atas tema-tema tersebut. Dari berbagai teologi kerja yang berkembang, penyusun melihat ada lima faktor penting yang dimiliki dan ada di dalam setiap teologi kerja yaitu: faktor dipanggil untuk mengikut Kristus, faktor peran Tuhan dalam pekerjaan (hubungan antara pekerjaan Tuhan dan pekerjaan manusia), faktor hubungan pekerjaan dan pelayanan, faktor hubungan pekerjaan dan talenta, serta faktor sosial di tempat kerja. Lima faktor tersebut dijadikan landasan untuk menyusun kuesioner dan kuesioner dipakai untuk mengukur pemahaman karyawan.

Subyek penelitian adalah persekutuan karyawan PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia yang berlokasi di Jakarta. Persekutuan karyawan diselenggarakan seminggu sekali secara rutin, kecuali ada halangan mendadak. Metode penelitian adalah metode kuantitatif. Namun sama sekali tidak menolak metode kualitatif dengan cara memakainya dalam analisa dan interpretasi.

Hasil analisa data penelitian menunjukkan bahwa persekutuan karyawan tidak efektif di dalam mempengaruhi pemahaman teologi kerja. Tema-tema yang disampaikan meskipun berhubungan secara tidak langsung dengan teologi kerja ternyata tidak efektif dalam mempengaruhi pemahaman teologi kerja. Hal ini bukan berarti bahwa karyawan sama sekali tidak mempunyai teologi kerja. Karyawan mempunyai pemahaman teologi kerja tetapi sumber pemahamannya dari selain persekutuan karyawan. Karyawan lebih melihat persekutuan karyawan sebagai perkumpulan sesama Kristen/Katolik dan sarana beribadah. Tema-tema yang disampaikan lebih membekali karyawan dalam menghadapi persoalan praktis dalam kehidupan sehari-hari.

Kata kunci : teologi kerja, kerja, persekutuan karyawan, tema

Lain-lain :

viii + 102 hal ; 2013

36 (1984 – 2012)

Dosen Pembimbing : Pdt. Yahya Wijaya, Ph.D


Pernyataan Integritas

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam tesis ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, 22 Maret 2013

METERAI
TEMPEL
REKOR NASIONAL
2013
AE3BEAGF150711509
ENAM RIBU RUPIAH

6000 DJP


Nugraha Budi Santosa, S.Th.

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia bekerja setidaknya delapan jam sehari, yang berarti sama dengan sepertiga dari dua puluh empat jam sehari. Bisa dikatakan bahwa sebagian besar waktu manusia dipergunakan atau dihabiskan di tempat kerja, kecuali mereka yang menjadikan rumahnya sebagai tempat kerja. Belum terhitung berapa waktu yang diperlukan dalam perjalanan, apalagi kalau di kota-kota besar yang terkenal dengan kemacetannya. Mengingat besarnya waktu yang diinvestasikan dalam pekerjaan maka alangkah baiknya jika seseorang mempunyai pemahaman yang tepat tentang makna kerja itu sendiri.

Robert N. Bellah bahkan mengatakan bahwa perubahan pemahaman tentang makna kerja merupakan jantung dari setiap usaha untuk memulihkan kehidupan bersama dalam sebuah masyarakat. Hal itu juga dikutip dan disetujui oleh Lee Hardy. Ia melihat bahwa perubahan itu diperlukan karena selama ini pekerjaan hanya dilihat sebagai alat untuk mencapai kemajuan karir perseorangan daripada sebagai sebuah usaha untuk memberikan kontribusi bagi kehidupan publik. Bagi Hardy ini merupakan sebuah pemaknaan yang dijiwai oleh semangat individualisme modern, sebuah semangat yang akan merusak tatanan sosial masyarakat dan bahkan bisa mengikis institusi demokrasi.¹

Kiranya tidak berlebihan juga untuk menyetujui apa yang dikatakan Hardy. Jika hanya semangat individualisme modern dibiarkan mewarnai makna kerja maka dunia kerja bisa menjadi imun dan bahkan tak tersentuh oleh moral. Membiarkan dunia kerja dan dunia moral berdiri sendiri tanpa saling memberikan pengaruh bisa membawa akibat yang fatal. Sebagai contoh bisa dikemukakan apa yang ditulis oleh Iman Sugema tentang bagaimana para “*vulture investor*” tega membangkrutkan perusahaan (tanpa pikir panjang apa akibat-akibatnya) demi meraup keuntungan sebanyak-banyaknya. Mereka ini disebut *grave dancer*, sebutan yang paling lugas, karena mereka menari di atas penderitaan orang lain.² Contoh kasus lain yaitu terjadinya krisis moneter dunia yang diakibatkan oleh merembetnya *subprime mortgage* yang terjadi di AS. Secara umum disetujui bahwa dari sekian penyebab, salah satu

¹ Lee Hardy, *The Fabric of This World: Inquiries into Calling, Career Choice, and the Design of Human Work* (Grand Rapids: William B. Eerdmans, 1990), xiv

² Iman Sugema, “Aktivitas ‘Vulture Investor’” *Kompas*, 12 Juli 2005

penyebab adalah karena serakahnya para manajer investasi yang ceroboh memberikan kredit perumahan kepada orang-orang yang sebetulnya tidak layak untuk menerimanya sehingga terjadi gagal bayar yang disusun efek beruntun krisis keuangan. Terlihat secara sepintas bahwa kerja dipahami hanya semata-mata demi kepentingan diri sendiri dan tidak dipikirkan apa akibatnya bagi orang lain. Dengan kata lain sisi etika dilupakan.

Bisa dilihat bahwa bagaimana seseorang memahami arti kerja sangat berpengaruh pada bagaimana dia menjalankan pekerjaan tersebut. Salah memahami makna kerja bisa berakibat fatal karena kerja merupakan bagian yang penting dalam kehidupan manusia. Bagaimana seorang memahami kerja dalam kaitan dengan Tuhan bisa disebut sebagai teologi kerja. Teologi kerja yang dimaksud disini adalah sebuah pemahaman bahwa bekerja adalah sarana menjalankan panggilan Tuhan bagi setiap orang percaya. Pemahaman bahwa kerja adalah juga panggilan bagi orang percaya diharapkan bisa menolong memahami apa arti kerja dan bagaimana seharusnya memandang dan menghidupi pekerjaan.

Diharapkan melalui pemahaman teologi kerja yang memadai tersebut seseorang akan terpengaruh untuk bisa menerapkan etika kerja dan etika sosial yang lebih baik. Diharapkan juga bahwa mereka mampu menghadapi persoalan-persoalan pelik yang dihadapi dalam pekerjaan dengan lebih baik. Tepatlah apa yang dikatakan oleh Krueger bahwa semua orang percaya, pada akhirnya, akan mengambil sikap bagaimana merelasikan iman dan pekerjaan mereka, apakah secara langsung atau tidak langsung, dengan penuh keyakinan atau dengan penuh keraguan, dengan gairah atau malas-malasan, dengan mengintegrasikan atau tidak. Bagi seseorang, iman dan pekerjaan mungkin terkait erat, bagi yang lain mungkin tidak cocok sama sekali atau bahkan berkontradiksi.³

Karena itu menarik untuk diadakan penelitian bagaimana orang, dalam hal ini orang Kristen, memahami makna bekerja sebagai panggilan. Sumber pemahaman orang Kristen terhadap makna kerja bisa saja didapatkan dari pengajaran gereja, buku-buku, kaset/cd/video, tukar pikiran dengan orang lain, atau persekutuan-persekutuan yang diikuti. Dalam hal ini akan diadakan penelitian terhadap sejauh mana pengaruh persekutuan karyawan yang diadakan di tempat-tempat kerja terhadap pembentukan pemahaman teologi kerja. Hal tersebut dilandasi oleh pengamatan bahwa praktek penyelenggaraan persekutuan karyawan di beberapa perusahaan atau kantor merupakan hal sudah umum/lumrah. Secara sekilas

³ David Krueger, *Keeping Faith at Work. The Christian in the Workplace* (Nashville: Abingdon, 1994), 17

penyusun mendapati bahwa beberapa jemaat dimana penyusun bergereja mengungkapkan bahwa di tempat kerja mereka diselenggarakan persekutuan karyawan.

Biasanya persekutuan karyawan diadakan pada Hari Jumat bersamaan dengan waktu sholat Jumat bagi karyawan Muslim. Inisiatif terselenggaranya persekutuan ini bisa dipilah apakah dari karyawan atau dari manajemen perusahaan. Adapun motivasi atau tujuan adanya persekutuan ini juga bervariasi. Jika inisiatif dari karyawan mungkin ada yang sekedar untuk berkumpul sesama iman, atau sekedar meningkatkan pemahaman iman. Jika yang mengadakan manajemen perusahaan bisa jadi sebagai kepanjangan tangan perusahaan untuk membina karyawannya agar mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Perusahaan biasanya memiliki karyawan dengan latar belakang budaya dan iman yang beragam. Pendek kata boleh dikatakan bersifat plural dalam budaya dan dalam iman. Pluralitas budaya dan iman ini bisa berpotensi positif atau negatif tergantung bagaimana para karyawan menyikapinya. Dalam hal ini pun, jika persekutuan karyawan dimanfaatkan dengan baik bisa memberikan sumbangsih yang positif dalam pengembangan hubungan antar budaya dan antar iman dalam sebuah perusahaan.

Keberadaan persekutuan tersebut menjadi pertanda bahwa pihak perusahaan tidak alergi terhadap kegiatan keagamaan. Bahkan bisa jadi mengharapkan adanya peran agama dalam mempengaruhi kinerja maupun etika karyawannya. Untuk konteks Indonesia yang masyarakatnya bersifat religius hal ini sudah lumrah (meski *mungkin baru sebatas kesalehan pribadi dan belum kesalehan publik*). Bahkan di negara maju seperti AS yang biasanya enggan membawa-bawa agama dalam urusan pekerjaan, mulai 1980an perusahaan-perusahaan mulai memperhatikan dimensi spiritual dari pekerjaan, demikian dikatakan oleh Hicks.⁴ Ini merupakan cerminan sikap yang positif. Peran agama dalam hal ini adalah menyangkut pemahaman teologis seseorang terhadap pekerjaan. Dalam hal ini boleh dikatakan bahwa persekutuan karyawan *sangat berpotensi* bisa mempunyai andil signifikan dalam pemahaman teologi kerja.

Selama ini, sejauh pengetahuan penyusun, belum tersedia penelitian apakah persekutuan karyawan yang diadakan memang mempunyai mempunyai pengaruh yang positif atau tidak terhadap pembentukan teologi kerja, dalam hal ini memahami bahwa bekerja adalah juga panggilan orang percaya. Tesis ini berusaha untuk memenuhi sebagian kecil dari banyak hal yang tentu bisa diteliti dari keberadaan persekutuan karyawan. Hal ini diperkuat oleh

⁴ Douglas A. Hicks, *Religion in the Workplace: Pluralism, Spirituality, Leadership* (Cambridge: Cambridge University Press, 2003), 27

seruan David Miller yang mengatakan bahwa kalangan akademisi sebaiknya juga mengambil pelajaran dari perkembangan terbukanya kalangan perusahaan terhadap pengaruh spiritualitas sekaligus memberikan sumbangan pemikiran.⁵

1.1.1. Persekutuan Karyawan PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia-Jakarta

Dalam hal ini yang menjadi tempat penelitian adalah persekutuan karyawan PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia-Jakarta. Perusahaan ini sudah *go public*. Produksi utamanya adalah *automotive part*. Produknya mensuplai perakitan mobil yang menguasai pangsa pasar mobil niaga di Indonesia, bahkan juga diekspor ke beberapa negara. Pabriknya ada di beberapa lokasi. Lokasi yang diteliti penyusun adalah PT TMMIN Sunter Plant 2. Di sini ada dua pekerjaan utama yang dilakukan yaitu casting plant dan stamping plant. Casting Plant mencetak blok mesin. Stamping plant melakukan pengepressan untuk bagian pintu dan bagian *body* yang lain.

Menurut informasi yang penyusun dapatkan dari wawancara dengan salah seorang pengurus, persekutuan karyawan PT TMMIN ini diadakan karena inisiatif seorang Kristen yang bertepatan mempunyai posisi manajerial. Motivasinya awalnya sekadar sebagai sarana saling menguatkan satu dengan yang lain. Persekutuan ini mulai diadakan pada tahun 1995. Namun pada tahun 1997-2004 sempat terhenti karena beberapa sebab. Pertama, pengurusnya belum solid. Kedua, terkait erat dengan faktor yang kurang kondusif berhubung dengan adanya krisis ekonomi yang terjadi pada tahun 1997, dimana banyak perusahaan termasuk perusahaan ini terpaksa melakukan PHK besar-besaran dan menawarkan pensiun dini.

Pada tahun 2004 di plant ini didirikan gedung baru sebagai *plant office*, tempat dilakukannya semua pekerjaan administratif yang berhubungan dengan keperluan *plant*. Adanya gedung baru ini merupakan salah satu faktor pendorong untuk kembali mengadakan persekutuan. Inisiatif kali ini diambil oleh Bp Widodo yang bertepatan menjabat sebagai salah satu direktur. Ia mengajak beberapa karyawan untuk kembali menggalakkan persekutuan. Pengurus kembali dibentuk dan diaktifkan. Mereka tetap mengadakan persekutuan dengan

⁵ David Miller, *God at Work: the History and Promise of the Faith at Work Movement* (Oxford: Oxford University Press, 2007), 143-144

konsisten. Persekutuan tetap diselenggarakan meskipun pada awalnya yang hadir hanya lima hingga enam orang. Seiring berjalannya waktu yang hadir pun menjadi bertambah.

Pada tahun 2009, terjadi pergantian pengurus. Pengurus baru yang terbentuk ini bekerja dengan lebih baik. Mereka membuat program bahwa setiap jumat minggu pertama dalam satu bulan persekutuan ditiadakan supaya waktunya bisa dipakai para pengurus untuk mengadakan rapat. Rapat tersebut dipergunakan untuk membicarakan penyusunan tema dan koordinasi penyelenggaraan persekutuan, menentukan pemimpin liturgi, pemusik, yang menghubungi pembicara, dan memperhatikan anggota-anggota yang perlu dilawat.

Selama pra-penelitian penyusun menghadiri secara langsung persekutuan dan mencari informasi mengenai tema-tema yang dibahas dalam persekutuan. Selama tahun 2010 persekutuan ini membicarakan secara khusus eksposisi kotbah di bukit sampai tuntas. Penyusunan tema ini patut dihargai karena ternyata yang dibicarakan tidak hanya tema-tema yang bersifat eskapis. Pemilihan pembicara pun dilakukan secara bergilir dari kalangan protestan, karismatik, maupun katolik. Sehingga warna keberagaman itu tampak.

Mencermati hal tersebut, bisa disimpulkan bahwa persekutuan ini mempunyai *potensi* yang besar untuk terus dikembangkan. Tema-tema yang mereka bahas, meskipun tidak secara langsung membicarakan tentang panggilan bisa membekali pesertanya untuk bisa menghidupi panggilan dalam pekerjaan mereka sehari-hari. Karena *potensi* inilah maka penyusun berpendapat bahwa kalangan akademisi perlu belajar dari perkembangan ini dan memberikan sumbangsih bagi perkembangan persekutuan karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah adalah:

1. Apakah ada korelasi antara tema-tema yang dibicarakan dalam persekutuan karyawan PT TMMIN dengan pemahaman teologi kerja bahwa bekerja adalah sarana orang percaya menanggapi panggilan Tuhan?
2. Bagaimana pengaruh persekutuan karyawan terhadap karyawan dalam menghidupi panggilan Tuhan melalui pekerjaannya?

1.3. Tujuan dan Batasan Penelitian

Sebelum merumuskan tujuan penelitian perlu terlebih dahulu diklarifikasi beberapa batasan penelitian yang akan dilakukan dalam tesis ini. Pertama, penelitian akan mengabaikan tujuan diadakannya persekutuan karyawan apakah demi kepentingan pemilik modal dalam rangka mempengaruhi karyawan atau demi kepentingan karyawan sendiri yaitu memperjuangkan hak-hak karyawan.

Kedua, penelitian juga akan mengabaikan gereja asal (atau latar belakang teologi) dari para pembicara yang diminta untuk menyampaikan renungan berdasarkan tema-tema tertentu. Hal ini disebabkan karena minimnya dokumentasi yang bisa didapatkan.

Ketiga, isi dari apa yang dibicarakan oleh para pembicara juga akan diabaikan. Hal ini dilakukan karena tidak adanya catatan/dokumen dari pengurus persekutuan mengenai isi dari renungan yang disampaikan. Juga karena keterbatasan waktu penyusun jika harus datang tiap kali persekutuan dan mencatat setiap isi dari renungan yang disampaikan.

Yang hendak diteliti dalam tesis ini adalah pemahaman peserta persekutuan karyawan tentang teologi kerja. Teologi kerja para karyawan akan diusahakan untuk diteliti dengan cara menyampaikan pertanyaan-pertanyaan melalui kuesioner yang diedarkan. Jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tersebut akan mencerminkan paham teologi kerja tertentu. Asumsinya adalah para karyawan mempunyai paham mengenai teologi kerja tertentu dari apa yang disampaikan para pembicara/pengkotbah ketika diminta menyampaikan tema-tema yang telah disusun. Meskipun sumber pemahaman tersebut tentu saja tidak hanya berasal dari persekutuan karyawan, melainkan bisa juga dari sumber-sumber lain. Dengan demikian korelasi antara tema-tema persekutuan dengan pemahaman teologi kerja diteliti dari bagaimana penangkapan karyawan terhadap tema-tema tersebut.

Penyusun juga menyadari adanya keterbatasan akses pada sumber-sumber utama tentang tulisan dari beberapa teolog besar seperti Luther, Calvin, dan beberapa teolog lain yang berhubungan dengan teologi kerja sehingga dalam hal ini penyusun akan menggunakan sumber-sumber sekunder yakni bagaimana para teolog masa kini memahami pemikiran mereka.

Dengan beberapa klarifikasi tersebut diatas dan berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka tujuan penelitian adalah pertama, mengetahui apakah persekutuan karyawan membicarakan tema-tema yang berkaitan (langsung atau tidak langsung) dengan

pemahaman bahwa pekerjaan adalah merupakan sarana bagi orang Kristen untuk menjalankan panggilan Tuhan dalam hidup mereka.

Kedua, mengetahui bagaimana pengaruh persekutuan karyawan terhadap karyawan dalam menghidupi panggilan Tuhan melalui pekerjaannya.

Setelah selesai meneliti, penyusun juga berharap bisa belajar dari persekutuan karyawan dan sekaligus berharap bisa memberikan beberapa usulan untuk persekutuan karyawan agar lebih bisa memberikan pengaruh yang signifikan pada pembentukan teologi kerja karyawan.

1.4. Landasan Teori

Dalam buku *The Fabric of This World* yang ditulis oleh Lee Hardy, profesor filsafat dari Calvin College, dijelaskan bahwa secara umum ada dua kecenderungan ekstrim bagaimana orang memandang pekerjaan. Di satu sisi orang mendewa-dewakan pekerjaan sehingga menaikkan statusnya seolah bagai dewa. Di sisi lain, pekerjaan dinilai sebagai hal yang membuat status kita turun begitu rupa layaknya keberadaan hewan.⁶

Diantara kedua ekstrem ini Hardy menawarkan konsep pekerjaan sebagai panggilan namun yang dimodifikasi dan diperluas dari konsep yang ditawarkan oleh Martin Luther. Luther menekankan bahwa melalui pekerjaan kita menyandang status kita sebagai teladan Allah Pencipta. Melalui pekerjaan kita dipanggil untuk mengerjakan apa yang Allah kerjakan atas ciptaanNya. Kita menjadi wakil Tuhan dalam penciptaan, penatalayan Alah, dipercayakan untuk mengelola sumber daya bumi untuk kebaikan bersama umat manusia. Melalui kerja, kebutuhan setiap manusia terpenuhi, orang lapar diberi makan, orang telanjang diberi pakaian, orang bodoh dicerahkan, orang lemah dilindungi. Melalui pekerjaan kita berpartisipasi dalam pemeliharaan yang Tuhan lakukan untuk umat manusia.⁷ Semua pekerjaan, tidak hanya pekerjaan imam, mempunyai nilai yang sama dihadapan Allah.

Pemikiran ini sangat maju dalam konteks dimana Luther hidup. Waktu itu ada anggapan bahwa imam merupakan pekerjaan yang lebih tinggi nilainya daripada semua pekerjaan yang dilakukan oleh kaum awam. Richard Higginson menilai bahwa pemikiran Luther ini menghapus dikotomi antara yang disebut sebagai “pekerjaan sekuler” dan

⁶ Lee Hardy, *The Fabric of This World*, xvi

⁷ Ibid., 47

“pekerjaan kudus.” Luther melihat bahwa hampir semua aktivitas bisa menjadi panggilan dimana seseorang bisa melayani Tuhan dan sesama. Namun, tentu saja, menurut Luther, ada kualifikasi seperti para perampok, pekerja seks komersial, dan para rentenir bukan merupakan pekerjaan yang bisa disebut sebagai panggilan. Untuk konteks sekarang, Higginson melihat bahwa pemikiran ini sangat menguatkan dan menghiburkan. Kondisi dunia modern dimana tersedia berbagai macam pekerjaan mulai dari yang sederhana sampai yang canggih ataupun pekerjaan yang berulang-ulang sering disalahpahami hanya bermakna kecil di hadapan Tuhan. Kondisi kerja yang kompleks menuntut bahwa orang percaya terkadang perlu bertahan dalam pekerjaannya supaya bisa melayani Allah dan sesama dengan mewujudkan nilai-nilai Kerajaan Allah.⁸

Di sisi lain pemikiran Luther juga didasari atas kondisi pekerjaan yang waktu itu memang relatif baik sehingga pekerjaan seseorang yang sedang ia jalani perlu dilihat sebagai panggilan dari Allah. Tataan sosial yang ada dianggap sebagai tatanan alam dan berasal dari Allah sendiri. Melawan tatanan ini berarti melawan Allah sendiri.⁹ Karena itu menurut Hardy konsep panggilan Luther perlu diperluas. Perluasan tersebut didasarkan atas pemikiran Calvin yang diteruskan dan dikembangkan oleh Kaum Puritan di Inggris. Setelah masa Luther, peradaban Eropa mengalami transformasi yang luar biasa karena pengaruh ekonomi pasar yang bertumbuh pesat, urbanisasi tingkat tinggi, penemuan teknologi, dan reorganisasi politik yang luas. Perubahan yang begitu luar biasa ini mempengaruhi kehidupan sosial dan nampak dari situ bahwa struktur sosial manusia adalah hasil bentukan manusia. Bentuk tersebut tak terlepas dari motivasi-motivasi yang tercemar dosa dan ambisi duniawi. Karena itu secara struktural belum tentu benar dan bisa jadi memerlukan reformasi. Jadi tidak bisa diasumsikan lagi bahwa itu memang tatanan dari Allah sendiri. Ekonomi yang dilandasi oleh rasa serakah, pemerintah yang sewenang-wenang menerapkan kekuasaan juga perlu diubah seiring dengan perubahan manusia para pelakunya. Karena itulah bukan hanya kehidupan pribadi saja yang perlu dirubah sesuai dengan Firman Allah, namun juga struktur sosial tidak bisa diterima begitu saja, namun harus dinilai secara kritis seperti seorang nabi di PL melihat jamannya.¹⁰ Dengan pertimbangan diatas maka yang penting adalah bagaimana seseorang melihat bahwa

⁸ Richard Higginson, *Called to Account. Adding Value in God's World: Integrating Christianity and Business Effectively*. (Guildfold: Eagle, 1993), 42-43.

⁹ Lee Hardy, *The Fabric of This World.*, 64

¹⁰ *Ibid.*, 65

apa yang sekarang dikerjakan dan dipercayakan dipandang sebagai instrumen untuk merealisasikan tatanan baru, bukan sebagai sesuatu yang bersifat paksaan dari atas.¹¹

Selain itu pengembangan pemikiran Luther oleh Calvin terletak pada pemahaman bahwa Tuhan telah memberikan kepada setiap orang talenta dan kemampuan khusus yang harus mereka kembangkan untuk kebaikan sesama. Jadi tidak semata terletak pada tempat seseorang dalam masyarakat saja. Bagi Luther panggilan ini terletak pada kewajiban dari pekerjaan yang sedang dijalani; sedangkan bagi Calvin itu terletak pada karunia kita. Karena itu kita mempunyai kewajiban untuk menggunakan talenta dan kemampuan kita untuk kebaikan sesama. Karena itu kita dituntut untuk menemukan tempat dalam hidup ini dimana talenta dan kemampuan kita bisa diterapkan dan dikembangkan untuk kebaikan sesama. Jadi tempat kita bukan sesuatu yang normatif, tetapi harus dinilai berdasarkan apakah itu sesuai sebagai alat dari pelayanan sosial. Jika memang tidak terdapat kesesuaian dan tidak memenuhi tujuan maka perlu diubah atau bahkan ditinggalkan. Kita tidak hanya melayani Tuhan melalui panggilan; panggilan itu sendiri juga harus diuji apakah sesuai dengan Firman Tuhan.¹²

Seorang teolog bernama Miroslav Volf juga mengemukakan suatu teologi kerja dalam rangka eskatologi dan pneumatologi. Volf mengajukan pemahaman ini karena dia bersikap kritis terhadap pemikiran Martin Luther. Kritiknya adalah bahwa pemikiran Luther mudah disalahtafsirkan secara ideologis karena membiarkan seseorang tetap berada dalam pekerjaan yang tidak manusiawi. Kritik lain adalah bahwa konsep bekerja sebagai panggilan akan tidak cocok untuk mengatasi keterasingan dalam pekerjaan.¹³ Seperti dikatakan Gunaraksawati mengutip Yahya Wijaya bahwa teologi panggilan justru dapat menjadi dasar bagi perjuangan untuk kondisi kerja yang bermartabat, tidak perlu dipahami sebagai membenaran *status quo* dunia kerja. Menurut Wijaya, teologi panggilan merelatifkan kekuasaan dan kewenangan baik pelaku maupun pemberi kerja. Teologi panggilan juga dapat ditafsirkan ulang tanpa dipahami sebagai paham yang statis atau fatalistik dengan pemahaman bahwa tanggapan manusia terhadap panggilan Allah bisa melalui proses yang dinamis dan kreatif.¹⁴

Menanggapi Volf, Higginson juga melihat bahwa memang bisa saja ada kecenderungan seperti dikatakan Volf, namun tidak ada alasan intrinsik mengapa konsep

¹¹ Ibid., 65

¹² Ibid., 66

¹³ Miroslav Volf, *Work in the Spirit. Toward a Theology of Work* (Oxford: Oxford University Press, 1991),

¹⁴ Made Gunaraksawati Mastra-ten Veen, *Teologi Kewirausahaan: Konsep dan Praktik Bisnis Gereja Kristen Protestan di Bali* (Yogyakarta: Taman Pustaka Kristen, 2009), 165

vocation/panggilan harus terus mengarah ke konsekuensi itu. Ia lebih melihat bahwa konsep panggilan dan karunia bisa saling melengkapi, tidak perlu yang satu meniadakan yang lain. Kritikan Volf mengingatkan seseorang yang merasa terpanggil di suatu bidang tetapi ternyata karunia/kemampuannya tidak sejalan. Menjadi pertanyaan besar, misalnya, jika seorang pastor tidak mempunyai mempunyai kepekaan pastoral atau jika seorang tukang tidak mempunyai tangan yang trampil dalam memegang alat, bisa dipertanyakan apakah dia sedang berada pada jalur yang benar. Seseorang perlu bertanya dan menguji diri sendiri, apakah dia memang sedang menjalankan kehendak atau tujuan Tuhan melalui apa yang sedang dikerjakan saat ini. Bahkan Higginson melihat kadang ada situasi dalam pekerjaan yang orang susah mengidentifikasi apakah ini karunianya atau tidak. Misalnya seorang manajer personalia yang “terpaksa” harus menyampaikan “berita buruk” pada karyawannya demi kebaikan perusahaan bahwa ia diberhentikan merupakan salah satu tuntutan tugasnya. Keberanian dan keteguhan hati untuk melakukan hal tersebut barangkali memerlukan semacam pengertian bahwa ia memang dipanggil untuk menjalankan tugas itu.¹⁵

Mengenai pertanyaan tentang apakah seseorang dipanggil ke dalam suatu pekerjaan khusus, Paul Stevens memberikan jawaban yang menarik. Secara ringkas boleh dikatakan bahwa seseorang menempati pekerjaan yang sekarang karena Allah yang *mengarahkan*. Arahan tersebut tidak lepas dari ekspresi-ekspresi tertentu dari pekerjaan yang sesuai dengan karunia dan talenta kita melalui semangat, kemampuan-kemampuan, dan berbagai kesempatan. Pekerjaan yang kita lakukan menjadi bagian dari konsep panggilan Allah yang lebih luas. Stevens menguraikan terlebih dahulu bahwa semua manusia terpanggil untuk mengembangkan potensi ciptaan, terpanggil untuk meningkatkan dan memperbaiki kehidupan manusia, terpanggil untuk mengembangkan komunitas di muka bumi, terpanggil untuk pertumbuhan dan persatuan global, terpanggil untuk menciptakan kesejahteraan dan mengurangi kemiskinan, dan terpanggil untuk berinvestasi di surga. Dengan uraian seperti itu, maka pekerjaan yang ditekuni seseorang hendaknya juga menjadi sarana dimana seseorang dapat melakukan hal yang baik di dunia dan melayani sesama manusia.¹⁶

Apa yang disebut Stevens sebagai cara Allah mengarahkan seseorang, barangkali bisa disejajarkan dengan apa yang disebut oleh Novak sebagai karakteristik sebuah panggilan.

¹⁵ Richard Higginson, *Called to Account*, 44

¹⁶ Paul R. Stevens, *God's Business: Memaknai Bisnis Secara Kristiani* (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2008), 43-44

Michael Novak mengemukakan empat karakteristik sebuah panggilan, yaitu¹⁷ *pertama*, setiap panggilan adalah unik untuk setiap pribadi. Setiap kita adalah unik, sama uniknya dengan kita sebagai peta dan teladan Allah. Setiap orang hanya merefleksikan sebagian kecil – tapi indah – dari keseluruhan. *Kedua*, setiap panggilan memerlukan prakondisi tertentu. Prakondisi ini lebih dari sekedar keinginan, ini memerlukan bakat. Tidak setiap orang bisa menjadi apa yang dia inginkan. Panggilan ini harus sesuai dengan kemampuan kita. Prakondisi yang lain adalah kasih yang didalamnya meliputi juga kemampuan untuk tetap bertahan ketika kesulitan dan tantangan dalam sebuah panggilan datang. *Ketiga*, panggilan yang sejati bisa dideteksi dari adanya rasa menikmati dan energi yang selalu diperbarui saat menjalani panggilan. Meski kadang ada keluhan, namun keluhan itu tidak membuat kita meninggalkan panggilan. Tugas berat dihadapi dengan penuh rasa tanggungjawab. *Keempat*, panggilan biasanya tidak dengan mudah ditemukan. Seringkali orang mengalami salah jalan, sebelum akhirnya sadar akan panggilannya. Setelah melalui berbagai eksperimen, perjalanan kembali yang penuh kesakitan, harapan-harapan yang salah, memilah kembali, doa, dan kesabaran, biasanya kejelasan panggilan baru ditemukan.

1.5. Hipotesa

Penyusun menduga bahwa tema-tema yang dibicarakan dalam persekutuan karyawan berkaitan langsung dengan pemahaman bahwa bekerja merupakan panggilan seseorang untuk mengembangkan bakat dalam rangka melayani Allah dan sesama. Karena itu patut diduga bahwa ada peran persekutuan karyawan dalam menolong karyawan menghidupi panggilannya.

1.6. Judul

Penyusun memberikan judul untuk penyusunan tesis ini:

**Pengaruh Persekutuan Karyawan PT Toyota Motor Manufacturing – Indonesia
terhadap Pemahaman Teologi Kerja**

¹⁷ Michael Novak, *Business as A Calling: Work and the Examined Life*. New York: The Free Press, 1996), 34-36

1.7. Metode dan Alat Penelitian

Penelitian tesis ini akan menggunakan metode kuantitatif. Pemakaian metoda kuantitatif dalam penelitian teologis mulai diperkenalkan akhir-akhir ini. Metode ini memiliki kekuatan didalam hal memprediksikan variable tergantung dari variable bebas yang ada. Metode ini akan dijabarkan lewat *econometric* model. Metode ini dipilih karena responden (para karyawan) mempunyai sumber pemahaman teologi kerja tidak hanya dari persekutuan karyawan tetapi juga dari yang lain. Adapun alat analisis kuantitatif yang digunakan adalah:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner dilakukan dengan memperbanyak jumlah pertanyaan pada kuesioner. Tiap pertanyaan akan diuji validitas dan realibititasnya. Setiap pertanyaan yang tidak valid dan reliabel akan digugurkan. Yang dipakai hanyalah pertanyaan-pertanyaan yang valid dan reliabel. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dipakai untuk mendapatkan data tersebut dapat dikatakan valid atau tidak. Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa cermat suatu tes melakukan fungsinya, atau dengan kata lain validitas adalah sifat yang menunjukkan adanya kesesuaian antara alat ukur dengan tujuan yang diukur. Adapun uji validitas kuesioner ini dilakukan terhadap 46 responden (sesuai dengan jumlah karyawan beragama Kristen dalam perusahaan) dengan menggunakan metode *Product Moment*, dimana apabila r hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai r table berarti terdapat korelasi yang nyata, maka hasilnya menunjukkan bahwa pertanyaan tersebut terbukti valid. Tetapi jika nilai r hitung yang diperoleh lebih kecil dari nilai r table, berarti tidak terdapat korelasi yang nyata, maka hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan tersebut terbukti tidak valid. Secara teknis rumus metode *Product Moment* adalah ;

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

r_{hitung} = Koefisien korelasi butir pertanyaan dengan total butir pertanyaan

x = Butir pertanyaan

y = Total butir pertanyaan (seluruh item)

n = jumlah responden

Dengan $\alpha = 5\%$ dan jika r hitung lebih dari r tabel, maka kuesioner sebagai alat ukur akan dikatakan valid atau dengan melihat angka signifikansi, jika nilai signifikansi kurang dari 5% atau 0.05 maka butir/atribut kuesioner dapat dikatakan valid.

Uji reliabilitas merupakan rangkaian uji kuesioner yang digunakan untuk melihat konsistensi suatu variable atau konstruk. Dalam uji reliabilitas atau uji tingkat keandalan ini merupakan indikasi sejauh mana pengukuran tersebut memberikan hasil yang relatif tidak berbeda apabila dilakukan pengukuran secara berulang terhadap subjek yang sama. Adapun metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah metode *Cronbach's alpha*. Angka yang dijadikan sebagai penambilan keputusan adalah 0,6 (Hair, 1998). Artinya bila nilai *Cronbach's alpha* diatas 0,6 dapat dikatakan bahwa variable atau konstruk yang diteliti dikatakan reliable dan sebaliknya. Penelitian ini menggunakan alat ukur Cronbach Alfa, dimana suatu konstruk dikatakan reliabel jika mempunyai nilai $> 0,6$ Untuk memperoleh nilai koefisien reliabilitas digunakan rumus ;

$$\alpha = \frac{Kr}{1+(k-1)r}$$

Keterangan :

α = Koefisien *Cronbach's Alpha*

K = Jumlah item valid

r = Rerata korelasi antar item

1 = Bilangan tetap

Untuk memperoleh keputusan reliabel atau tidaknya konstruk ditempuh dengan membandingkan nilai koefisien hasil perhitungan dengan nilai standar yang disyaratkan yaitu 0,6 (Hair, 1998) sehingga keputusan dapat diambil dimana ;

Jika $\alpha > 0,6$ berarti reliabel, sebaliknya.

Jika $\alpha < 0,6$ berarti tidak reliabel.

2. Analisis Prosentase

Analisis prosentase digunakan untuk mengetahui gambaran relatif suatu kelompok responden terhadap keseluruhannya. Dari analisis prosentase ini dapat diketahui nilai kecenderungan dari responden atau nilai sikap terhadap variable apa saja yang diteliti. Rumus prosentase adalah:

$$P = \frac{nx}{N} \times 100\%$$

dimana:

P : nilai prosentase

nx : jumlah pilihan responden

N : jumlah responden seluruhnya

3. Analisis Regresi

Untuk melengkapi analisis kualitatif akan digunakan model econometrik. Model persamaan ini tidak bersifat final, karena berbagai kemungkinan model akan dilakukan *trial error* dengan berbagai kombinasi variable independent sampai dapat menemukan persamaan yang bersifat baku. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui apakah variable independent yang diamati mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen yang ditentukan. Secara lebih spesifik, persamaan regresi yang digunakan adalah model regresi berganda, yaitu model yang mengandung beberapa variable independent. Hal ini disebabkan karena teologi kerja dapat terbentuk dari berbagai macam faktor baik internal maupun external. Dari persamaan yang bersifat baku tersebut akan dilakukan proses penyusunan laporan. Adapun standar secara umum persamaannya regresi berganda adalah sebagai berikut ;

$$Y = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + \beta_4x_4 + \beta_5x_5 + \epsilon$$

dimana :

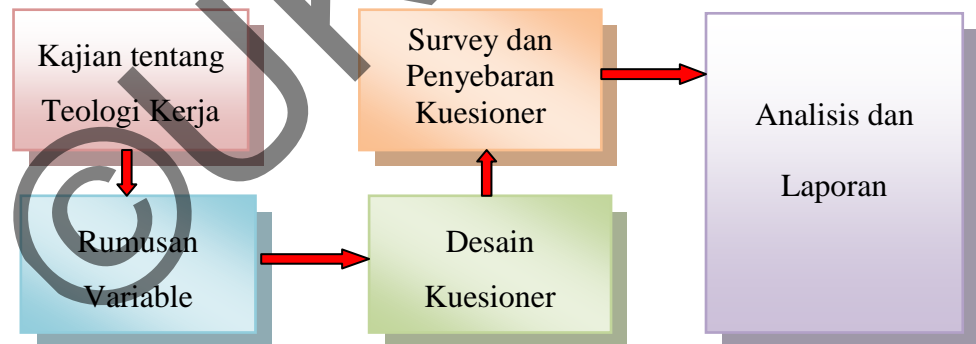
Y = Variable Dependent

α	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$	= Koefisien regresi
X1	= Variable Independent 1
X2	= Variable Independent 2
X3	= Variable Independent 3
X4	= Variable Independent 4
X5	= Variable Independent 5
e	= Error term

1.7.1. Penelitian Lapangan

1.7.1.1. Proses Penelitian Lapangan

Penyusun melakukan penelitian lapangan dengan alur seperti yang terlihat di bagan berikut:



A. Alur Penelitian

Langkah pertama yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kajian literatur tentang teologi kerja. Hal ini dilakukan untuk memperoleh dan menentukan faktor-faktor teologi kerja. Setelah itu dirumuskan variable independent dan dependent. Langkah berikutnya adalah mendesain sebuah kuesioner. Setelah itu dilakukan survey grup dengan menyebarkan kuesioner. Langkah terakhir adalah melakukan analisa dan membuat laporan.

B. Penyusunan Kuesioner

Penyusun menentukan lima faktor teologi kerja yang kemudian dijabarkan dalam butir-butir pertanyaan. Penentuan kelima faktor dilakukan berdasarkan pada kajian teologi kerja dan rumusan variabel. Adapun pertanyaan-pertanyaan dalam Kuesioner mencakup beberapa hal:

1. Faktor Eksternal

Berisi pertanyaan-pertanyaan yang hendak menggali profil responden sebagai pribadi seperti: usia, jender, status, tingkat pendidikan, asal gereja, dan pengalaman melayani di gereja serta keaktifan di gereja.

2. Faktor Internal

Faktor Internal dalam kuesioner ini terdiri dari 3 bagian yaitu:

1. Sikap Karyawan terhadap Perusahaan

Berisi pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan keberadaan responden di perusahaan seperti: lama bekerja, penilaian responden terhadap perlakuan perusahaan.

2. Partisipasi dalam kegiatan keagamaan

Berisi pertanyaan-pertanyaan yang menggali sejauh mana responden aktif dalam kegiatan keagamaan dan mempraktekkan kesalehan ibadah seperti doa, baca alkitab, dll.

3. Faktor-Faktor dalam Teologi Kerja

Dalam penelitian ini teologi kerja diukur dari beberapa faktor penting yaitu:

- a. Dipanggil untuk mengikut Kristus
- b. Peran Tuhan dalam pekerjaan
- c. Hubungan antara pekerjaan dan pelayanan
- d. Hubungan antara pekerjaan dan talenta
- e. Keberagaman sosial di tempat kerja

Pertanyaan dilakukan dua kali terhadap faktor-faktor teologi kerja tersebut:

- a. Pertama, pertanyaan untuk mengetahui pemahaman responden terhadap faktor-faktor teologi kerja dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert adalah skala jenis ordinal yang berisi lima

tingkat jawaban. Untuk Kuesioner ini skala Likert yang dipakai adalah:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Kurang Setuju

3 = Cukup Setuju

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

b. Kedua, pertanyaan pilihan untuk mengetahui sumber pemahaman responden atas pernyataan-pernyataan yang diberikan. Ada lima pilihan sumber dan responden boleh memilih lebih dari satu:

1. Kehidupan ibadah pribadi (Pribadi)

Pemahaman terhadap faktor penting teologi kerja didapatkan dari kehidupan ibadah pribadi seperti saat teduh, doa atau perenungan pribadi.

2. Buku/radio/kaset/internet yang dibaca (Media)

Pemahaman faktor penting teologi kerja didapatkan dari pembacaan buku, situs di internet, mendengarkan kaset atau radio atau melihat acara televisi.

3. Pendidikan/pergaulan/pertemanan/keluarga (Relasi)

Pemahaman faktor penting teologi kerja didapat responden dari pendidikan yang dilalui, pergaulan dengan teman atau dari keluarga.

4. Gereja atau persekutuan yang lain (Gereja)

Pemahaman faktor-faktor penting teologi kerja didapatkan dari pembinaan, seminar, atau kotbah dari gereja yang bersangkutan

5. Persekutuan Karyawan

Pemahaman terhadap faktor-faktor penting teologi kerja didapatkan dari perenungan atau kotbah di persekutuan karyawan

Lima pilihan ini disediakan dengan tujuan agar kuesioner tidak sedang menggiring responden hanya bisa menjawab sumber pemahaman teologi kerja hanya dari persekutuan karyawan.

C. Pelaksanaan Penelitian Lapangan

Penyusun menggunakan populasi sebagai sumber data yang nantinya akan dianalisa . Sproull mendefinisikan populasi sebagai semua anggota kelompok unsur tertentu seperti orang-orang, kejadian-kejadian, atau benda-benda. Yount melihat populasi dari segi hasil penelitian yaitu kelompok terbesar yang dipakai peneliti agar hasil penelitiannya dianggap berlaku.¹⁸

Populasi diambil dari seluruh karyawan beragama Kristen maupun Katolik yang ada di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia. Sebagian besar dari mereka adalah anggota persekutuan karyawan meskipun dengan tingkat kehadiran yang berbeda-beda. Jumlah total kuesioner yang berhasil diisi dan dikumpulkan adalah 46 buah.

Penyebaran kuesioner dengan survey group kepada populasi peserta persekutuan karyawan dilakukan pada 20 Januari 2012 sesaat setelah persekutuan karyawan selesai. Karena sempitnya waktu kuesioner dibawa dan diisi dirumah. Seluruh kuesioner terkumpul pada awal Februari 2012.

1.7.1.2. Pengolahan Data

Pengolahan data penelitian dilakukan dengan menggunakan Program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 17. Program ini membantu penyusun untuk melakukan uji signifikansi, uji validitas, dan uji regresi berganda.

1.7.2. Penelitian Literatur

Penyusun melakukan penelitian literatur untuk menentukan lima faktor penting dalam teologi kerja. Lima faktor tersebut menjadi indikator yang dioperasionalkan

¹⁸ Andreas Subagyo, *Pengantar Riset Kuantitatif dan Kualitatif: termasuk Riset Teologi dan Keagamaan* (Bandung: Kalam Hidup, 2004), 224

dalam kuesioner penelitian. Penelitian literatur juga dilakukan untuk melakukan refleksi teologis dan menginterpretasi hasil pengolahan data.

1.8. Sistematika Penulisan

Bab 1. Pendahuluan

Dalam bab ini dijelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan batasan penelitian, landasan teori, judul penyusunan, hipotesa, metode dan alat penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab 2. Diskursus Teologi Kerja

Berisi uraian mengenai beberapa pandangan teologi kerja. Dari beberapa teologi kerja tersebut akan dicari unsur-unsur persamaan dan perbedaan. Selanjutnya akan ditentukan faktor-faktor penting teologi kerja. Faktor-faktor tersebut akan dipakai dalam penyusunan kuesioner.

Bab 3. Persekutuan Karyawan di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia

Menyajikan profil singkat PT TMMIN dan juga profil persekutuan karyawan di dalamnya beserta analisa tema-tema persekutuan karyawan. Analisa tema ini dilakukan untuk melihat keterkaitannya dengan teologi kerja

Bab 4. Pengaruh Persekutuan Karyawan PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia terhadap pemahaman teologi kerja

Berisi presentasi hasil-hasil penelitian tentang sejauh mana persekutuan karyawan membentuk pemahaman teologi kerja dan pengaruhnya terhadap karyawan dalam menghayati pekerjaan mereka sebagai sarana mengerjakan panggilan Tuhan dalam hidup mereka.

Bab 5. Penutup

Berisi kesimpulan dan saran

BAB V

KESIMPULAN DAN PENUTUP

1.1. Kesimpulan

Merujuk pada hasil survey lapangan berupa pengolahan kuesioner disertai analisa dan interpretasi seperti yang sudah dipaparkan maka ada beberapa hal yang bisa disimpulkan:

1. Persekutuan karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemahaman teologi kerja sebagai panggilan. Karyawan mendapatkan sumber pemahaman teologi kerja mereka dari gereja atau perenungan pribadi atau selain dari sumber yang disebutkan dalam kuesioner. Khusus yang berkaitan dengan teologi kerja, karyawan merasa lebih terikat dengan pengajaran gereja daripada dengan persekutuan karyawan. Ditambah lagi faktor singkatnya penyelenggaraan persekutuan yang hanya kurang lebih 40 menit. Persekutuan karyawan terkesan sebagai selingan istirahat.
2. Tema-tema persekutuan karyawan tidak secara langsung berbicara mengenai teologi kerja. Memang ada beberapa yang berpotensi berhubungan atau mendukung konsep teologi kerja tetapi jumlah tema tersebut tidak cukup signifikan dan walaupun ada tema yang berhubungan dengan pekerjaan tetapi sifatnya lebih yang ke arah bagaimana menghadapi masalah dalam pekerjaan sehari-hari dan juga pergumulan hidup sehari-hari.
3. Keberadaan persekutuan karyawan lebih bertujuan untuk mempererat persaudaraan dengan saudara seiman yang terikat dalam satu lokasi kerja. Karyawan lebih merasakan persekutuan karyawan sebagai perkumpulan sosial.
4. Hipotesa bahwa tema-tema yang dibicarakan dalam persekutuan karyawan berkaitan langsung dengan pemahaman teologi kerja: bahwa bekerja merupakan panggilan seseorang untuk mengembangkan bakat dalam rangka melayani Allah dan sesama tidak terbukti. Peran persekutuan karyawan dalam membentuk teologi kerja tidak signifikan.

5. Terhadap pertanyaan bagaimana pengaruh persekutuan karyawan dalam menghadapi panggilan bisa dikatakan bahwa pengaruhnya juga tidak signifikan. Pengaruh persekutuan karyawan hanya sebatas menyediakan bekal untuk menghadapi pekerjaan atau persoalan praktis hidup sehari-hari dan menyediakan sarana untuk berkumpul bersama sebagai saudara seiman yang bertepatan bekerja pada perusahaan yang sama.

1.2. Saran

1. Penulis melihat bahwa tema teologi kerja masih sangat potensial untuk dikembangkan lebih lanjut dalam persekutuan karyawan. Khususnya kalangan akademisi bisa memberikan sumbangsuhnya dalam penyusunan tema-tema yang secara sistematis bisa mempengaruhi pemahaman teologi kerja yang *user friendly* bagi karyawan yaitu mudah dipahami (tidak rumit) dan aplikatif yakni terkait erat dengan pengalaman mereka menghadapi masalah dalam dunia kerja dan pergumulan hidup sehari-hari.
2. Gereja sebagai institusi perlu juga memperlengkapi jemaatnya yang sebagian besar bekerja dengan secara khusus dan teratur serta sistematis menyusun jadwal khotbah dengan tema-tema yang membentuk pemahaman teologi kerja dengan lebih baik lagi sehingga jemaat ditolong untuk memiliki pemahaman memadai yang memadai tentang teologi kerja yang aplikatif dalam keseharian mereka.
3. Demikian juga melalui media lain seperti internet, majalah rohani, kaset rohani kalangan akademisi bisa menyediakan web, menulis di majalah atau tabloid rohani yang juga menyediakan informasi dan tanya jawab seputar teologi kerja yang sistematis tetapi juga aplikatif dalam keseharian menghadapi dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Banawiratma, J.B. dan Muller, J. *Berteologi Sosial Lintas Ilmu: Kemiskinan sebagai Tantangan Hidup Beriman*. Yogyakarta: Kanisius, 1995.
- Banks, Robert J. "The Place of Work in Divine Economy: God as Vocational Director and Model" in *Faith Goes to Work: Reflections from the Marketplace*. ed. Robert J. Banks. New York: An Alban Institute Publication, 1993.
- Capaldi, Nicholas. ed. *Business and Religion: Clash of Civilizations?* New Orleans: M&M Scrivener Press, 2005.
- Cosden, Darrell. *A Theology of Work: Work and the New Creation*. Foreword by Jurgen Moltmann. Carlisle: Paternoster Press, 2004.
- Guinness, Os. *The Call: Finding and Fulfilling the Central Purpose of Your Life*. Nashville: Word Publishing, 1998.
- Hardy, Lee. "Book Review on Volf, Work in the Spirit" *Calvin Theological Jurnal*. Vol 28. No 1. April: 1993
- Hardy, Lee. *The Fabrics of This World: Inquiries into Calling, Career Choice, and the Design of Human Work*. Grand Rapids: Eerdmans, 1990.
- Hardy, Lee. *Karier: Pangilan atau Pilihan? Meneropong arti Panggilan, Pilihan Karier, dan Desain Kerja Manusia*. Terj. Paul Hidayat. Jakarta: Yayasan Pancar Pijar Alkitab, 2009.
- Hicks, Douglas A. *Religion and the Workplace. Pluralism, Spirituality, Leadership*. Cambridge: Cambridge University Press, 2003.
- Higginson, Richard. *Called to Account: Adding Value in God's World: Integrating Christianity and Business Effectively*. Foreword by Viscount Caldecote. Glasgow: Harper Collins, 1993.
- Hughes, John. *The End of Work: Theological Critique of Capitalism*. Oxford: Blackwell Publishing, 2007.
- Jacob, Tom. *Teologi Doa*. Yogyakarta: Kanisius, 2004.
- Jensen, David H. *Responsive Labor: A Theology of Work*. Louisville: John Knox Press, 2006
- Larrive, Armand E. *After Sunday: A Theology of Work*. New York: Continuum, 2004.
- Mastra-ten Veen, Made Gunaraksawati. *Teologi Kewirausahaan: Konsep dan Praktik Bisnis Gereja Kristen Protestan di Bali*. Yogyakarta: Taman Pustaka Kristen, 2009.
- Meeks, M. Douglas. *God the Economist: The Doctrine of God and Political Economy*. Minneapolis: Fortress Press, 1989.

- Miller, David W. *God at Work: The History and Promise of Faith at Work Movement*. New York: Oxford University Press, 2007.
- Moltmann, J. "The Right to Meaningfull Work" in *On Human Dignity: Political Theology and Ethics*. Philadelphia: Fortress Press, 1984.
- Novak, Michael. *Business as a Calling: Work and the Examined Life*. New York: The Free Press, 1996.
- Placher, William C. *Callings: Twenty Centuries of Christian Wisdom on Vocation*. Grand Rapids: William B. Eerdmans, 2005.
- Preece, Gordon. "Barth's Teology of Work and Vocation for a Postmodern World" in *Karl Barth: A Future for Postmodern Theology*. ed Geoff Thompson. Hindmarsh: Australian Theological Forum, 2001.
- Preece, Gordon. "The Threefold Call: The Trinitarian Character of Our Everyday Vocations" in *Faith Goes to Work: Reflections from the Marketplace*. Ed. Robert J. Banks. New York: An Alban Institute Publication, 1993.
- Preece, Gordon. *Changing Work Values: A Christian Response*. Melbourne: Acorn Press, 1995.
- Rowntree, Stephen C. "Calling, Character, Community: Spirituality for Business People" in *Business and Religion: A Clash of Civilizations? Conflict and Trend in Business Ethic*. Ed. Nicholas Capaldi. Canada: M&M Scrivener Press, 2005.
- Santoso, Singgih. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2001
- Schuurman, Douglas J. "Creation, Eschaton, and Social Ethics: A Response to Volf" in *Calvin Theological Journal* vol. 30 (April 1995): 144-158
- Schuurman, Douglas J. *Vocation: Discerning Our Callings in Life*. Grand Rapids: William B. Eerdmans, 2004.
- Singgih, Emmanuel Gerrit *Mengantisipasi Masa Depan: Berteologi dalam Konteks di Awal Milenium*. Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2005.
- Stevens, Paul R. *God's Business: Memaknai Bisnis Secara Kristiani*. Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2008.
- Stevens, Paul R. *The Other Six Days: Vocation, Work, and Ministry in Biblical Perspective*. Grand Rapids: William B. Eerdmans, 1999.
- Volf, Miroslav. "Work and the Gifts of the Spirit" in *Christianity and Economics in the Post-Cold War Era. The Oxford Declaration and Beyond*. ed. Herbert Schlossberg, Vinay Samuel, and Ronald J. Sider. Grand Rapids: William B. Eerdmans, 1994

Volf, Miroslav. *Work in the Spirit: Toward a Theology of Work*. New York: Oxford University Press, 1991

Volf, Miroslav. "Eschaton, Creation, and Social Ethics" in *Calvin Theological Journal* vol. 30 (1995): 130-43

Wijaya, Yahya. *Kemarahan, Keramahan, dan Kemurahan Allah: Teologi Sederhana tentang Sifat Allah dan Budaya Masyarakat Kita*. Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2008.

Wijaya, Yahya. *Kesalehan Pasar: Kajian Teologi terhadap Isu-Isu Ekonomi dan Bisnis di Indonesia*. Jakarta: Grafika KreasIndo, 2010.

Internet:

MacRae, Leonard. *Preparing for the Eschaton: A Theology of Work*.
http://uwspace.uwaterloo.ca/bitstream/10012/5606/1/MacRae_Leonard.pdf diakses 14 Juni 2012

Paul II, John Pope. *Laborem Exercens*.
dalam http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens_en.html diakses 12 Maret 2013.

Roseman, James M. *Toward a Theology of Work and Business: Reflections on Christianity, Calling, and Commerce*. In <http://www3.dbu.edu/naugle/pdf/Towards2.pdf> diakses 5 Desember 2012.

<http://thesis.binus.ac.id/Doc/Bab1/2008-1-00443-TIAS-%20Bab%201.pdf> diakses Maret 2013

www.toyotaglobal.com/company/history_of_toyota/75years/data/conditions/philosophy/globalvision.html diakses Maret 2013