

BAB IV

RELASI SOSIAL DAN MULTIKULTURALISME ORANG JAWA DI KLENTENG HONG SAN KIONG

4.1 Relasi Sosial di Klenteng Hong San Kiong dalam Perspektif Spradley dan McCurdy

Pada bab sebelumnya telah dijelaskan bagaimana kehidupan para pegawai serta hubungannya antar sesama pegawai dan antar pengurus. Pada bab ini akan dijelaskan bagaimana beberapa teori relasi sosial digunakan dalam menganalisa hubungan antar pegawai dan pengurus. Jangka waktu yang lama dalam berinteraksi serta beberapa faktor lainnya yang membentuk kehidupan para pegawai turut berpengaruh terhadap kehidupan para pegawai di Klenteng Hong San Kiong. Pola kepemimpinan kepengurusan klenteng juga turut berkontribusi dalam pembentukan kehidupan di dalam klenteng termasuk membentuk relasi sosial.

Keberadaan Klenteng Hong San Kiong tidak dapat berdiri sendiri tanpa adanya hubungan yang baik antara beberapa pihak, khususnya antar etnis Tionghoa dan etnis Jawa. Hubungan tersebut tampak dimana Klenteng Hong San Kiong tidak menjadi tempat yang eksklusif seperti pada perjalanan sejarahnya. Klenteng Hong San Kiong terbilang terbuka untuk berbagai kalangan dari beragam etnis di Indonesia. Hal ini menandakan bahwa pihak Klenteng Hong San Kiong sebagai bagian penting dari kehadiran etnis Tionghoa di Desa Gudo mampu menjalin hubungan yang baik dengan kelompok etnik lainnya, khususnya orang Jawa. Hal ini juga tampak dari cara pengurus klenteng yang merupakan orang Tionghoa

memperlakukan para pegawai klenteng yang berasal dari orang Jawa dengan sikap yang baik. Berbagai faktor antara pegawai dan pengurus klenteng telah mendorong adanya hubungan sosial yang baik dan mengarah pada relasi kerjasama yang stabil.

Hubungan yang terjalin antara pegawai dan pengurus klenteng tidak serta merta terbangun begitu saja. Terdapat proses dan waktu yang dijalani untuk membangun suatu relasi sosial yang baik. Waktu yang ditempuh dalam menjalin relasi sosial tersebut akan membentuk suatu pola hubungan tersendiri. Hal ini sejalan dengan yang dijelaskan oleh Spradley dan McCurdy (dikutip Astuti, 2012: 1) bahwa relasi sosial atau hubungan sosial yang terjalin antara individu yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama akan membentuk suatu pola.

Spradley dan McCurdy kemudian membagi pola hubungan tersebut menjadi dua macam yakni, (1) relasi sosial *assosiatif* yaitu proses yang terbentuk kerja sama, akomodasi, asimilasi dan akulturasi yang terjalin cenderung menyatu, (2) Relasi sosial *dissosiatif* yaitu proses yang terbentuk oposisi misalnya persaingan. Bentuk hubungan yang dijelaskan oleh Spradley dan McCurdy tidak memiliki perbedaan yang mencolok. Pada intinya suatu relasi sosial dapat terjadi jika setiap individu banyak yang menyadari secara tepat tindakan yang akan muncul dari pihak lain terhadap dirinya sendiri (Spradley dan McCurdy, 1972: 8). Relasi sosial tersebut terbentuk secara sistemik disebabkan proses terjadinya secara teratur dan berulang kali dengan pola yang sama (Spradley dan McCurdy, 1975: 116).

Sesuai dengan yang dijelaskan oleh Spradley dan McCurdy, relasi sosial yang terbangun antara pegawai dan pengurus klenteng tersebut telah memunculkan beberapa pola jaringan sosial yang khas. Terdapat beragam faktor yang

berpengaruh pada terbentuknya pola-pola hubungan tersebut. Michener & Delamater (Hidayati, 2014: 22) menjelaskan bahwa relasi sosial dapat disebut sebagai hubungan sosial yang dihasilkan oleh interaksi (rangkaian tingkah laku) yang sistematis antara dua orang atau lebih. Hubungan dalam relasi sosial bersifat timbal balik antara individu yang satu dengan individu lainnya yang saling mempengaruhi. Dalam kehidupan orang-orang di dalam Klenteng Hong San Kiong, terdapat interaksi yang terbangun oleh beberapa faktor. Terdapat dua golongan utama di klenteng, yakni pegawai sebagai bawahan dan pengurus sebagai atasan. Dua golongan tersebut hidup dalam satu lingkungan namun memiliki hubungan yang berbeda. Banyak individu yang terlibat dalam relasi sosial sehingga berpotensi terbentuknya jaringan sosial sekaligus merefleksikan terjadinya pengelompokan sosial dalam kehidupan masyarakat (Kusnadi, 1998: 11-12).

Salah satu faktor yang dapat membentuk pola hubungan antara pegawai dan pengurus tersebut adalah status sosial ekonomi. Kondisi tersebut sejalan dengan yang dijelaskan oleh Haryono (1999) bahwa terdapat beberapa faktor yang menentukan jenis jaringan sosial. Jika dilihat dari segi status sosial ekonomi, maka terdapat dua jaringan sosial, yakni yang bersifat horisontal dan vertikal. Jaringan sosial yang bersifat horisontal terjadi ketika individu-individu dalam jaringan memiliki status sosial ekonomi sepadan. Sedangkan, jaringan sosial yang bersifat vertikal merupakan jaringan dimana setiap individu memiliki status sosial ekonomi tidak sepadan. Perbedaan status sosial ekonomi tidak dapat dihindari lagi dapat mempengaruhi proses relasi sosial tersebut sehingga memunculkan jenis-jenis jaringan sosial lainnya.

Dalam hal ini, Agustyanto (1997) dapat menjelaskan secara rinci tiga jenis jaringan sosial yang terjadi di masyarakat. Adapun jenis jaringan sosial yang pertama adalah jaringan kekuasaan (empowerment) yang terbentuk dari hubungan-hubungan sosial yang bersifat kekuasaan. Kedua, jaringan kepentingan (interest) yang tercipta melalui hubungan-hubungan sosial yang sarat kepentingan. Ketiga, jaringan perasaan yang terbangun atas dasar hubungan-hubungan sosial yang sarat perasaan.

Jenis jaringan sosial yang dijelaskan Agustyanto tersebut lebih rinci daripada konsep jaringan sosial lainnya. Meskipun dalam pemikiran Agustyanto terdapat beragam jenis jaringan sosial, namun pada realitanya keberadaan jaringan sosial tersebut tidak hanya terbentuk oleh salah satu jenis jaringan saja. Terdapat tumpang tindih antara tiga jenis jaringan sosial tersebut. Hal ini dapat dilihat melalui relasi sosial yang terbangun dalam kehidupan orang Jawa di Klenteng Hong San Kiong.

Selain beragam jenis jaringan sosial, hubungan yang terbangun relatif lama tersebut akan menciptakan relasi pertemanan antar pegawai sebagaimana digagas oleh Ramsay dan Wolf. Ramsay (1968: 112) menjelaskan konsep 'teman' dan 'pertemanan' atau 'persahabatan'. Konsep tersebut mengacu pada hubungan sosial antara dua orang atau lebih dan bersifat sukarela, dekat dan berlangsung dalam waktu yang relatif lama. Kedekatan, solidaritas, keterbukaan, resiprositas, terlepas dari perbedaan umur, jenis kelamin dan kelas sosial merupakan nilai-nilai yang terkandung dalam pertemanan.

Hubungan pertemanan juga tidak semuanya sama. Wolf (1978: 10-15) menjelaskan terdapat dua macam hubungan pertemanan, yakni hubungan

pertemanan ekspresif atau emosional dan hubungan pertemanan instrumental. Adapun hubungan pertemanan emosional merupakan hubungan antara dua orang teman atau lebih dimana masing-masing individu saling memuaskan kebutuhan emosional. Sedangkan hubungan pertemanan instrumental merupakan hubungan pertemanan yang tidak ditujukan untuk memperoleh akses dalam menggunakan sumber daya baik sumber daya alam maupun sosial, namun tetap menjadi bagian penting dalam hubungan pertemanan.

Dalam hubungan instrumental, setiap anggota hubungan merupakan penghubung bagi orang lain di luar hubungan tersebut. Setiap individu yang terlibat merupakan sponsor bagi yang individu yang lainnya. Hal ini memungkinkan adanya perluasan relasi sosial dalam mendapatkan sumber daya yang dibutuhkan. Rasa saling percaya dari individu-individu yang terlibat di dalamnya merupakan elemen penting dalam hubungan instrumental. Oleh karena itu, hubungan pertemanan instrumental mampu berkembang dengan baik dalam situasi relatif terbuka dimana setiap individu mampu menjadi sebagai sponsor untuk memperluas ruang gerak sosial.

Di Klenteng Hong San Kiong, orang Jawa bekerja kepada orang Tionghoa sebagai pengurus klenteng. Oleh karena itu, terdapat dua etnis berbeda dalam lingkungan klenteng sehingga menciptakan jaringan sosial tertentu baik antar pegawai klenteng maupun antara pegawai dengan pengurus klenteng. Jenis relasi dan jaringan sosial yang dijelaskan oleh beberapa ahli dapat dilihat melalui relasi sosial yang terbangun di Klenteng Hong San Kiong.

4.1.1 Jaringan Kekuasaan, Jaringan Kepentingan dan Jaringan Perasaan antara Pegawai dan Pengurus Klenteng

Pegawai Klenteng Hong San Kiong merupakan bagian penting dari klenteng tersebut, sama halnya dengan pengurus. Status sosial pegawai memang tidak lebih tinggi dari para pengurus. Namun, dua kelompok tersebut merupakan satu kesatuan yang saling membutuhkan. Jika pengurus hanya bertugas dalam mengurus hal-hal administratif yayasan, maka para pegawai bertugas membantu merawat klenteng mulai dari kebersihan hingga urusan dapur agar aktivitas di klenteng berjalan dengan baik.

Kondisi Klenteng Hong San Kiong saat ini memang sudah mulai ramai. Maka dari itu, klenteng semakin memiliki banyak kesibukan. Para pegawai merupakan kelompok yang paling disibukkan untuk menjaga klenteng tetap terjaga baik selama acara berlangsung. Berbeda dengan pegawai, pengurus hanyalah penyelenggara yang tidak setiap hari berada di klenteng. Biasanya pengurus hanya hadir di klenteng ketika hendak ada acara besar serta kunjungan atau tamu-tamu dari luar. Meskipun pegawai akan sering disibukkan, namun bagi pegawai hal tersebut justru membawa rizki tersendiri.

Pada bagian sebelumnya telah dijelaskan bagaimana pentingnya tamu bagi para pegawai karena tamu pula yang sering memberikan uang ceperan (uang bonus) untuk para pegawai. Selain mendatangkan keuntungan bagi para pegawai, kehadiran tamu di klenteng sama halnya datangnya donasi dari para donatur untuk klenteng. Disamping itu, ramai atau tidaknya klenteng bergantung pada pola kepemimpinan pengurus yayasan dalam mengelola klenteng.

Saat ini ketua yayasan dipimpin oleh Pak Toni Harsono. Pada bab sebelumnya dijelaskan bahwa peran Pak Toni sangat berarti bagi peningkatan eksistensi klenteng. Pak Toni seorang ketua yayasan yang memiliki pribadi hangat, ramah, bijaksana, dermawan dan kreatif mampu membawa suasana baru untuk klenteng. Hal ini disebabkan pribadi Pak Toni sebagai seniman Potehi, kesenian luhur yang identik dengan klenteng. Pak Toni sebagai seniman Potehi yang menjabat sebagai ketua yayasan mampu menghidupkan klenteng dengan aktivitas kesenian Potehi, mulai dari proses pembuatan hingga pementasan yang diadakan di klenteng. Aktivitas yang dilakukan Pak Toni tersebut lantas membuat Klenteng Hong San Kiong tidak sekedar tempat ibadah, namun seolah sebagai pusat kesenian dan kerajinan Potehi di Jawa Timur. Selain itu, kesenian Potehi jarang ditemui di beberapa wilayah, bahkan di klenteng-klenteng lainnya tidak ada yang aktif melestarikan Potehi layaknya di Klenteng Hong San Kiong. Hal ini dipertegas dengan pernyataan Pak Widodo selaku dalang Potehi yang biasa bermain bersama Pak Toni.

“Biyen ndek kene iku sauuueeepiiii koyok kuburan mas, tenan iki, terus rame iki mergo enek Potehi, yo ket periodene Pak Toni, sampe saiki sek rame. Pak Toni iki wes telung periode dadi ketua yayasan. Asline yo wes wegah, Cuma e kan tergantung persetujuan penguruse. Lah penguruse seneng Pak Toni dadi ketua yayasan, soale klentenge dadi rame, nek rame akeh donature, nek akeh donature klentenge oleh duwek akeh, yo seneng kan mas? Pokok lak oleh duwek akeh, nek Pak Toni penting Potehi tetep enek masio gawe duwek pribadine dewe.”

Sebagai seniman yang pernah masuk dalam acara televisi swasta sekaligus pernah tampil di luar negeri, Pak Toni mampu membangun relasi dengan para publik figur hingga seniman papan atas seperti Didik Nini Towok. Pak Toni juga punya hubungan baik dengan petinggi Pondok Pesantren Tebuireng serta keluarga mendiang Gus Dur. Oleh karena itu, banyak kegiatan yang penting yang melibatkan

orang-orang penting di klenteng. Kehadiran orang penting tersebut secara tidak langsung menguntungkan bagi para pegawai. Para pegawai bisa bertatap muka secara langsung dengan tokoh-tokoh penting Indonesia hingga pihak Kedutaan Besar Amerika Serikat meskipun tidak dalam jarak yang sangat dekat. Namun, keuntungan lainnya para pegawai mendapat uang bonus dari kehadiran tokoh-tokoh penting tersebut. Pak Sugeng adalah salah satu pegawai yang menjelaskan bagaimana kedekatan Pak Toni dengan beberapa tokoh penting.

“Nggeh mas sering ten mriki, winginane malah ruame ketekan Dubes Amerika barang ten mriki, terus Didi Ninik Towok barang mriki, kaleh pak toni niku plek mas. Mas Didi Nini Towok niku, waktu mas Didi Nini Towok mriki niku semua udah disiapin sama Pak Toni, waktu rumahnya belum ac, ya di ac sama Pak Toni buat njamu Didi Nini Towok niku, ya mas betul itu kamar- kamar itu di ac sama Pak Toni untuk Didi Nini Towok dan kawan-kawan nya”

Hubungan antara tamu dan pegawai klenteng memang tidak terjalin dalam waktu yang relatif lama. Namun, kebiasaan tamu yang sering datang dengan memberikan uang *tips* menjadi suatu kebiasaan. Uang yang diberikan tamu kepada pegawai adalah bukti tanda terima kasih karena para pegawai dapat menyambut kedatangan tamu serta memberikan pelayanan yang baik. Dalam hal ini relasi sosial yang terbentuk antara tamu dan pegawai cenderung dalam bentuk jaringan kekuasaan karena hubungan sosial yang terbangun bersifat kekuasaan.

Dalam Agustyanto (1997) menjelaskan bahwa pola-pola dalam relasi kekuasaan diatur oleh kekuasaan dengan sengaja. Secara struktur organisasi, tamu memang bukan tuan layaknya Pak Toni. Namun, dari status sosial para tamu tersebut memiliki kedudukan yang sama dengan pengurus klenteng disamping posisinya adalah sebagai klien yang harus dilayani oleh para pegawai. Terkait status sosial dalam suatu jaringan Haryono (1999) menjelaskan bahwa status sosial ekonomi

dapat menentukan jaringan sosial, yakni jaringan sosial vertikal dan horisontal. Dalam kaitannya relasi sosial antara pegawai dan tamu lebih pada jaringan vertikal. Hal ini terjadi karena status sosial ekonomi antara pegawai dengan tamu tidak sepadan.

Selain memiliki relasi dengan orang-orang penting, kepribadian Pak Toni mampu merubah sistem kepemimpinan klenteng. Suasana di klenteng semakin cair dan membaur dengan masyarakat. Pak Toni yang sabar tidak banyak mengatur dan memerintah para pegawai. Para pegawai diberikan kelonggaran untuk bersantai ketika pekerjaan para pegawai sudah selesai dikerjakan. Selain itu Pak Toni sangat memperhatikan kesejahteraan para pegawainya, mulai dari memberikan biaya pengobatan hingga membelikan pegawainya sepeda motor dengan uang pribadinya. Hal ini seperti yang dialami oleh Pak Nur dan Pak Sugeng yang diberikan sepeda motor untuk mempermudah mencari nafkah.

Kebaikan Pak Toni sebagai ketua yayasan tentu mempengaruhi pengurus yang lainnya. Para pengurus juga mengikuti ritme kepemimpinan Pak Toni dan mendukung segala kebijakan yang diberlakukan Pak Toni karena pengurus sangat menyukai kemampuan Pak Toni dalam mengelola eksistensi klenteng. Nuansa baru klenteng yang baru membuat bahagia para pegawai. Para pegawai semakin semangat bekerja karena kebaikan, keringanan dan kelonggaran yang diberikan Pak Toni dan para pengurus lainnya.

Dari segi status sosial, para pegawai bukanlah golongan yang dikenal sebagai golongan paling berpengaruh dan berperan di dalam klenteng. Namun, klenteng tanpa pegawai sama halnya menelantarkan klenteng itu sendiri. Di samping itu,

pegawai tanpa pengurus klenteng seperti kehilangan arah dan tujuan. Setiap pegawai memiliki kesamaan motif, yakni mencari nafkah dari klenteng. Pihak klenteng tidak hanya mencari pegawai, namun banyak pula orang yang datang sendiri melamar pekerjaan di klenteng. Gaji yang diberikan klenteng memang tidak banyak, namun bekerja di lingkungan yang minim lapangan kerja merupakan hal yang sangat berarti bagi beberapa masyarakat menengah ke bawah. Selain itu, gaji yang diterima para pegawai merupakan gaji bulanan yang bersifat tetap. Oleh karena itu, bekerja di klenteng merupakan salah satu alternatif untuk memperoleh penghasilan. Disisi lain, klenteng sebagai rumah ibadah etnis Tionghoa tentu identik dengan kegiatan orang-orang yang berderma untuk klenteng dan para pegawainya. Hal inilah yang membuat para pegawai merasa nyaman bekerja di klenteng.

Hubungan antara para pegawai tersebut pada akhirnya tidak hanya sekedar hubungan kerja yang berorientasi untuk keuntungan masing-masing. Hal inilah yang membentuk relasi sosial tersendiri antara pegawai sebagai bawahan dengan pengurus sebagai atasan. Peran Pak Toni memang lebih menonjol daripada pengurus lainnya, karena Pak Toni adalah salah satu pengurus yang hampir setiap hari berada di klenteng dan berinteraksi dengan para pegawai. Hubungan antara Pak Toni dengan para pegawai merepresentasikan bagaimana harmonisasi hubungan antara atasan dan bawahan. Gambaran klenteng sebagai ruang eksklusif berubah menjadi terbuka antara pengurus dan pegawai berkat sikap keterbukaan Pak Toni. Dari hubungan tersebut, maka terbentuklah pola relasi sosial yang baik antara pegawai dan pengurus klenteng.

Relasi sosial antara para pegawai dengan pengurus klenteng memang tidak dalam ruang lingkup masyarakat yang luas. Namun, terdapat unsur-unsur tertentu yang membangun relasi sosial tersebut. Relasi sosial yang terbangun dari beberapa individu tersebut memang berkembang layaknya jaringan. Namun, jaringan tersebut hanya dalam ruang lingkup kecil dan dalam hal-hal tertentu.

Para pegawai di klenteng sudah banyak melewati model kepemimpinan dan kepemimpinan klenteng. Setiap pengurus memiliki cara kepemimpinan yang berbeda-beda. Demikian yang menimbulkan pola tersebut tidak selalu sama. Para pegawai pernah mengalami hubungan yang tidak menyenangkan pada periode sebelum Pak Toni menjabat sebagai ketua yayasan. Kebaikan Pak Toni sebagai orang yang sering berinteraksi dengan pegawai dianggap pegawai sebagai salah satu sosok etnis Tionghoa yang sangat dermawan di luar pandangan pegawai terhadap sifat perhitungan etnis Tionghoa dalam kehidupan masyarakat luas. Hal ini juga terkait dengan hubungan yang baik dalam menjalin kerja dengan pegawai.

Relasi sosial yang terbangun antara para pegawai dengan pengurus memang hanya sebatas urusan pekerjaan di klenteng, meskipun salah satu pengurusnya yakni Pak Toni justru banyak memberikan bantuan untuk para pegawai di luar kebijakan hubungan kerja. Hal ini merupakan bentuk relasi sosial tertentu yang berjalan antara pegawai dari kalangan orang Jawa dengan pengurus dari orang Tionghoa. Barnes (1969, 55-57) menjelaskan adanya dua macam bentuk jaringan sosial, yakni jaringan total dan jaringan bagian. Dalam relasi sosial antara para pegawai dan pengurus, jaringan sosial yang terbentuk adalah jaringan sebagian. Hal ini terjadi karena jaringan yang dimiliki individu terbatas dalam ruang lingkup tertentu,

seperti halnya jaringan politik, jaringan keagamaan, jaringan kekerabatan, jaringan organisasi sosial, jaringan ekonomi atau pekerjaan semata.

Dalam kehidupan klenteng, posisi pegawai dengan pengurus memiliki struktur tersendiri. Namun, struktur tersebut telah menjadi struktur sosial dalam kehidupan di klenteng. Mitchell (1969) menjelaskan bahwa dalam struktur sosial tidak hanya keteraturan hubungan dalam suatu jaringan sosial, namun juga sarana dalam memahami batas-batas status, peranan serta hak dan kewajiban individu yang terlibat dalam hubungan sosial tersebut. Oleh karenanya, salah satu aspek penting dalam jaringan sosial tidak hanya terletak pada atribut pelakunya, namun juga pada karakteristik dan pola-pola hubungan antar individu. Hal tersebut yang dapat digunakan dalam memahami latar belakang perilaku mereka.

Berdasarkan struktur dan tanggung jawab yang ditentukan antara pegawai dan pengurus klenteng, maka relasi sosial antara pegawai dan pengurus merupakan bentuk jaringan kekuasaan (power), yakni jaringan hubungan-hubungan sosial yang terbentuk oleh hubungan-hubungan sosial yang cenderung bersifat kekuasaan. Agustyanto (1997) menjelaskan dalam jaringan kekuasaan, pola-pola yang berkaitan antar individu diatur oleh kekuasaan secara sengaja. Hal ini tampak dari peraturan dan tanggung jawab yang disepakati antara pegawai dan pengurus adalah kesengajaan untuk mencapai suatu tujuan. Tipe jaringan ini muncul jika pencapaian tujuan-tujuan yang diharapkan membutuhkan tindakan kolektif dan sifatnya permanen. Jaringan sosial tipe ini memiliki pusat kekuasaan secara terus menerus dalam mengkaji kinerja (*performance*) unit-unit sosialnya dan membentuk pola strukturnya lagi untuk efisiensi. Jaringan tipe ini lebih kompleks daripada jaringan sosial yang terbentuk secara alamiah.

Selain memiliki jaringan kekuasaan, hubungan antara pegawai dan pengurus juga didasari oleh kepentingan. Bagi pengurus, keberadaan pegawai sangat dibutuhkan agar klinteng dapat terawat dan terjaga dengan baik. Sedangkan bagi pegawai keterlibatannya di klinteng tidak semata untuk mengabdikan. Tidak dapat dipungkiri terdapat motif atau kepentingan ekonomi yang melatarbelakangi pegawai untuk bekerja di klinteng.

Motif kepentingan antara pegawai dan pengurus memang berbeda, namun motif tersebut saling melengkapi dan dapat mencapai tujuan bersama. Berkat tercapainya tujuan tersebut struktur sosial yang terbangun antara pegawai dan pengurus stabil. Walaupun terdapat sedikit kesan tidak suka pada beberapa karakter pengurus, namun hal tersebut tidak menjadi masalah besar karena pegawai menyadari posisinya. Esensi dari jaringan kepentingan yang terbangun antara pegawai dan pengurus tersebut sesuai dengan yang dijelaskan Agustyanto (1997) bahwa jaringan kepentingan (interest), yakni jaringan hubungan-hubungan sosial yang terbentuk oleh hubungan-hubungan sosial yang sarat kepentingan. Jaringan tipe ini terbentuk oleh hubungan yang bermakna pada tujuan-tujuan tertentu. Sebagai contoh hubungan untuk memperoleh pekerjaan, barang dan jasa. Apabila kepentingan tersebut sudah tercapai oleh individu, hubungan tersebut tidak berlanjut. Oleh karenanya struktur tipe jaringan sosial ini hanya sebentar dan berubah-ubah. Namun, jika tujuan-tujuan tersebut selalu berulang, maka akan terbentuk struktur yang relatif stabil dan permanen.

Ketiga, jaringan perasaan (sentiment), yakni jaringan yang dibentuk atas dasar hubungan-hubungan sosial cenderung sarat perasaan. Hubungan-hubungan sosial ini menjadi tujuan dan tindakan sosial. Struktur yang terbentuk dalam hubungan

perasaan ini cenderung mantap dan permanen. Hubungan-hubungan sosial tipe ini berkembang menjadi hubungan dekat dan berkelanjutan. Oleh karena itu, dalam jaringan tipe ini muncul rasa saling kontrol secara emosional yang relatif kuat antar individu (Agustyanto, 1997: 26-28).

Relasi antara pegawai dan pengurus memang lebih kaku daripada relasi antar pegawai. Hal ini disebabkan karena intensitas kebersamaan pegawai lebih banyak dihabiskan dengan pegawai lainnya. Selain itu, posisi pegawai hanyalah seorang bawahan yang harus mengetahui dan menerima batasan yang telah disepakati sesuai dengan jaringan kekuasaan yang telah terbangun. Namun, meskipun relasi antara pengurus dan pegawai terbilang kaku, sikap welas asih yang dimiliki oleh Pak Toni sebagai ketua yayasan terhadap para pegawai menyiratkan jenis jaringan perasaan yang terbangun. Intensitas kebersamaan antara pegawai dan Pak Toni setia harinya memang tidak sering. Namun masa pengabdian pegawai di klenteng lah yang membuat hubungan yang terbangun antara pegawai dengan Pak Toni terbilang lama. Oleh karena itu, baik pegawai maupun Pak Toni saling mengerti dan memahami cerita kehidupan masing-masing sehingga menimbulkan rasa simpati dan empati dari Pak Toni.

Adanya rasa simpati dan empati serta saling mengetahui cerita kehidupan masing-masing menimbulkan jaringan perasaan antara pegawai dengan Pak Toni beserta beberapa pengurus lainnya. Agustanyto (1997) menjelaskan bahwa dalam jaringan perasaan hubungan yang terjalin sarat perasaan. Melalui hubungan tersebut struktur yang terbangun cenderung mantap dan semakin dekat. Pada hubungan ini juga muncul rasa saling kontrol secara emosional. Rasa welas asih atau simpati dari Pak Toni kemudian ditunjukkan dengan tindakan kepeduliannya terhadap para

pegawai yang banyak mengalami kesulitan finansial. Pak Toni kerap memberikan bantuan finansial kepada para pegawai. Tindakannya tersebut merupakan refleksi dari kondisi sulit yang pernah dialami Pak Toni, sehingga membuat Pak Toni tidak lupa diri pada saat sudah sukses.

Pak Toni yang kaya tidak hanya kaya materi, namun juga kaya hati. Kondisi ekonomi pegawai yang lebih rendah dari Pak Toni mendapat perhatian lebih agar pegawainya tetap sejahtera. Dari segi status sosial ekonomi inilah terdapat jaringan vertikal yang terbangun antara pegawai dengan Pak Toni selaku ketua yayasan. Hubungan tersebut sesuai dengan yang dijelaskan oleh Haryono (1999) bahwa jaringan vertikal terbangun akibat status sosial ekonomi antar individu tidak sepadan.

Berdasarkan jenis jaringan tersebut, pada realitanya jaringan sosial yang terbangun antara pegawai dan pengurus tidak hanya dalam satu jenis jaringan sosial saja. Ketiga jenis jaringan tersebut mampu membentuk jaringan sosial antara pegawai dan pengurus. Para pegawai memiliki status sebagai bawahan yang diatur dan dikuasai oleh para pengurus. Semua gerak para pegawai terbentuk dari struktur komando pengurus yang menjadi bagian dari aturan klenteng.

4.1.2 Jaringan Perasaan Antar Pegawai Klenteng

Para pegawai tidak hanya memiliki relasi sosial yang baik dengan para pengurus. Para pegawai juga memiliki relasi sosial antar sesama pegawai yang baik. Relasi sosial yang terbangun antara pegawai tentu berbeda dengan yang terbangun dengan pengurus. Sebagai kelompok yang memiliki kesamaan nasib dan status sosial ekonomi yang sepadan, relasi sosial yang terbangun terbilang cair dan solid.

Adapun jenis relasi sosial yang terbangun berdasarkan status sosial ekonomi antar pegawai adalah jaringan sosial horisontal.

Haryono (1999) menjelaskan bahwa jaringan horisontal merupakan jaringan yang terbangun apabila individu-individu yang terlibat di dalamnya memiliki status sosial ekonomi sejajar. Selain memiliki status sosial ekonomi sepadan, para pegawai juga sama-sama memiliki cerita duka. Awal mula para pegawai bekerja di klenteng tidak lepas dari cerita pilu kehidupan masing-masing. Rasa senasib dan sepenanggungan tersebut kemudian menjadi salah satu faktor penguat hubungan antar pegawai.

Pada bab sebelumnya telah dijelaskan bagaimana antar pegawai cenderung guyub dan rukun. Meskipun para pegawai memiliki tugas dan bagian pekerjaan yang berbeda-beda, namun hal tersebut bukanlah masalah besar, karena gaji yang diterima setiap pegawai juga sama rata. Jika ada gaji pegawai yang lebih tinggi, hal tersebut disebabkan karena pegawai tersebut sudah menempuh masa kerja yang lebih lama daripada pegawai lainnya. Perbedaan jumlah gaji yang diterima tersebut juga diterima serta dimaklumi oleh para pegawai, mengingat ada pegawai yang sudah puluhan tahun mengabdikan dan bekerja di klenteng. Selain itu, selisih jumlah gaji yang diterima juga tidak terlalu besar. Hal ini yang menghilangkan rasa iri antar pegawai.

Para pegawai juga memperoleh kebaikan dari pengurus sama rata. Tidak ada yang dibeda-bedakan oleh pengurus. Adapun jika ada pegawai yang memperoleh materi lebih dari pengurus, hal tersebut dikarenakan kondisi ekonomi pegawai tersebut lebih sulit daripada pegawai lainnya. Hal tersebut bisa diterima oleh para

pegawai karena segala keluh kesah sering diceritakan antar pegawai. Jangka waktu yang terbina cukup lama tersebut membuat hubungan antar pegawai tidak hanya sekedar teman kerja belaka, namun cenderung seperti saudara.

Pada bagian sebelumnya dijelaskan bagaimana antar pegawai saling berkeluh kesah tentang masalahnya masing-masing. Hal ini dipertegas dengan pernyataan Pak Sugeng sebagai berikut:

“...yo lak karo konco konco yo guyon tukar cerito yo enek seng ngrungokne sambate awak e dewe lah meskipun yo nggak mesti iso bantu, soale yo wes ketemu tiap hari mas udah kenal wes taunan yo wes koyok dulur dewe mas, lak ketemu yo paleng sambat e aku kok yo susah eram uripku iki,”

(“... ya kalau sama teman-teman ya becanda tukar cerita juga ada yang mendengarkan keluh kesah kita meskipun tidak selalu bisa membantu, soalnya sudah bertemu setiap hari mas sudah kenal bertahun-tahun ya sudah seperti saudara sendiri mas, kalo ketemu yang di keluhkan hidupku kok susah sekali”)

Banyak masalah yang sering diceritakan antar pegawai. Kebanyakan permasalahan yang sering dikeluhkan perihal kesulitan ekonomi. Sebagai sesama teman sekaligus pegawai, para pegawai tersebut terkadang tidak bisa memberikan bantuan secara materi. Namun, sebagai bentuk kesetiakawanan, para pegawaipun menjadi tempat curhat atau berbagi cerita. Bagi para pegawai, orang yang mau mendengar cerita suka duka atau keluh kesah saja sudah membuat hati lega dan menghibur. Dengan berbagi cerita para pegawai yang sedang dalam kesulitan merasa tidak sendirian. Terkadang, selain menjadi pendengar cerita yang baik, para pegawai juga saling memberikan nasehat untuk masalah yang dialami.

Pada bab III dijelaskan bagaimana kisah Pak Nur yang dikejar oleh penagih hutang. Ketika Pak Nur dikejar penagih hutang, Pak Nur sering bersembunyi untuk menghindari penagih hutang tersebut. Namun, Pak Sugeng merasa kasihan terhadap permasalahan yang dialami Pak Nur. Sebagai petugas keamanan klenteng sekaligus

teman baik Pak Nur, Pak Sugeng kemudian melindungi dan menasehati Pak Nur agar tetap menghadapi para penagih hutang ketika datang lagi. Pak Sugeng mengimbuu agar Pak Nur menghadapi penagih tersebut dan membayar hutang sedikit demi sedikit agar hutang berkurang. Setelah mendapat nasihat dari Pak Sugeng, akhirnya Pak Nur tidak lagi bersembunyi dari para penagih hutang tersebut. Hutang yang dimiliki Pak Nur tersebut kemudian berangsur berkurang dan saat ini sudah terlunasi.

4.1.3 Hubungan Pertemanan Antar Pegawai dalam Perspektif Odd Ramsay dan Eric Wolf

Selain Pak Nur, Be’Nah adalah salah satu pegawai klenteng tertua sekaligus terlama yang memiliki pengalaman hidup dramatis. Be’Nah yang diabaikan oleh anak kandungnya sendiri harus menghabiskan masa tuanya di klenteng. Be’Nah seolah tidak punya keluarga lagi untuk diandalkan, namun keberadaan Be’Nah di klenteng justru membuat Be’Nah tidak merasa kesepian. Banyak pegawai yang berempati pada Be’Nah. Para pegawai sering memberi perhatian serta mengajak Be’Nah bercanda agar merasa terhibur. Be’Nah tidak pernah mengatakan dan menganggap anaknya berlaku durhaka meskipun sebenarnya anaknya tersebut sering berlaku tidak baik kepada Be’Nah. Perlakuan tidak baik yang diterima Be’Nah dari anaknya sudah menjadi rahasia umum di klenteng. Semua pegawai termasuk pengurus klenteng merasa iba dan membela Be’Nah meskipun Be’Nah tidak pernah menyalahkan anaknya. Saat ini banyak pegawai yang memperhatikan Be’Nah, apalagi Be’Nah sudah tua dan sakit-sakitan.

Perhatian serta saling berkeluh kesah antar pegawai tersebut merupakan salah satu bentuk relasi sosial yang terbangun. Kebersamaan antar pegawai memang

layaknya suatu hubungan pertemanan. Namun, pertemanan tersebut adalah bagian yang tidak dapat dihindari dari relasi sosial. Ramsoy (1968:112) menjelaskan mengenai konsep ‘teman,’ ‘pertemanan’ atau ‘persahabatan’. Konsep tersebut mengacu pada hubungan sosial antara dua orang atau lebih dan bersifat sukarela, dekat dan berlangsung dalam waktu yang relatif lama. Kedekatan, solidaritas, keterbukaan, resiprositas, terlepas dari perbedaan umur, jenis kelamin dan kelas sosial merupakan nilai-nilai yang terkandung dalam pertemanan.

Hubungan pertemanan pegawai bukan pertemanan biasa. Para pegawai klenteng telah banyak melewati waktu bersama. Oleh karena itu hubungan pertemanan yang terjalin lama tersebut memiliki solidaritas serta keterbukaan antar pegawai. Perihal resiprositas juga berlaku dalam hubungan pertemanan. Bagi para pegawai klenteng, membantu dengan materi bukanlah satu-satunya hal yang bisa dilakukan untuk meringankan beban sesama pegawai yang sedang dalam kesulitan. Saling bertukar cerita dan saling mendengarkan keluhan adalah bentuk resiprositas yang berlaku dalam hubungan pertemanan antar pegawai klenteng.

Hubungan pertemanan juga tidak semuanya sama. Wolf (1978: 10-15) menjelaskan terdapat dua macam hubungan pertemanan, yakni hubungan pertemanan ekspresif atau emosional dan hubungan pertemanan instrumental. Adapun hubungan pertemanan emosional merupakan hubungan antara dua orang teman atau lebih dimana masing-masing individu saling memuaskan kebutuhan emosional. Sedangkan hubungan pertemanan instrumental merupakan hubungan pertemanan yang tidak ditujukan untuk memperoleh akses dalam menggunakan sumber daya baik sumber daya alam maupun sosial, namun tetap menjadi bagian penting dalam hubungan pertemanan.

Berdasarkan jenis hubungan pertemanan tersebut, dalam relasi sosial antar pegawai klinteng lebih cenderung terbangun dari perasaan senasib sepenanggungan. Perasaan tersebut kemudian tergambar dari solidaritas antar pegawai yang saling peduli dan menjaga. Para pegawai klinteng tidak sering berbagi materi, namun berbagi cerita merupakan cara mengekspresikan apa yang dialami dan dirasakan. Oleh karena itu, hubungan pertemanan yang terbangun antar pegawai merupakan pertemanan emosional karena para pegawai sering mencurahkan perasaan dan emosinya. Hal tersebut terjadi melalui jangka waktu yang tidak sebentar, karena mengekspresikan apa yang dirasakan merupakan salah satu bentuk keterbukaan.

Berdasarkan peran hubungan sosial, maka jenis jaringan sosial yang terbentuk antar pegawai merupakan jaringan perasaan (sentiment) sebagaimana yang dijelaskan oleh Wolf (1978). Hubungan sosial antar pegawai sarat akan perasaan, sehingga tidak mengherankan jika pada perjalanannya berkembang menjadi hubungan yang lebih dekat. Meskipun hubungan yang terbangun berdasarkan asas pertemanan, namun jaringan perasaan tersebut yang mampu membuat antar pegawai mengakui sebagai *dulur* atau saudara.

Hubungan antar pegawai memang lebih dekat daripada dengan pengurus. Hal tersebut karena dalam bergaul dan bercanda terdapat batasan-batasannya sendiri. Hal tersebut yang difahami oleh para pegawai jika bergaul dengan para pengurus. Bagaimanapun bagi para pegawai pengurus adalah *majikan*, sehingga cara bergaulpun tidak secair dengan antar pegawai. Oleh karena itu, para pegawai memiliki penyesuaiannya sendiri dalam bergaul dengan para pengurus. Hal ini terjadi karena sifat keanggotaan jaringan yang fleksibel dan dinamis. Pada

hakekatnya setiap individu tidak dapat lepas dari relasi sosial yang kompleks. Ketika seorang individu memasuki jumlah jaringan sosial yang berbeda-beda berdasarkan konteks atau fungsi khusus, maka akan timbul refleksi struktur sosial yang berbeda. Hal ini tercermin bagaimana sikap pegawai dalam bergaul sesama pegawai lebih cair karena relasi sosial yang terbangun dalam bentuk relasi horisontal. Sedangkan cara bergaul dengan pengurus lebih kaku, karena sifat jaringan sosialnya vertikal dan cenderung dalam bentuk relasi kekuasaan.

Dalam struktur sosial tidak hanya keteraturan hubungan dalam suatu jaringan sosial, namun juga sarana dalam memahami batas-batas status, peranan serta hak dan kewajiban individu yang terlibat dalam hubungan sosial tersebut. Oleh karenanya, salah satu aspek penting dalam jaringan sosial tidak hanya terletak pada atribut pelakunya, namun juga pada karakteristik dan pola-pola hubungan antar individu. Hal tersebut yang dapat digunakan dalam memahami latar belakang perilaku mereka (Mitchell, 1969:4). Demikian hubungan antar pegawai terbangun dalam berbagai jenis relasi sosial, namun tetap saja berbeda dengan relasi sosial antara pegawai dengan pengurus klenteng.

4.2 Multikulturalisme di Kawasan Klenteng Hong San Kiong dalam Perspektif Bikhu Parekh

Latar belakang sosial budaya antara para pegawai klenteng dengan para pengurus klenteng tidak hanya berbeda status ekonomi sosial, namun juga perbedaan agama. Para pengurus klenteng tentu beragama Konghucu, namun para pegawai semuanya beragama Islam. Perbedaan agama tidak pernah menjadi penghalang terbangunnya hubungan baik antara pegawai dan pengurus. Masalah

kepercayaan berjalan di koridornya masing-masing. Para pegawainya pun tidak pernah ambil pusing dengan perbedaan tersebut.

Para pegawai bukannya tidak menghargai agama yang dipeluk. Para pegawai percaya bahwa bekerja di klenteng bukanlah hal yang terlarang. Bagi para pegawai urusan pekerjaan dengan keyakinan agama bukan hal yang bisa dicampur baurkan. Meskipun para pegawai yang beragama Islam tersebut harus bekerja di klenteng sebagai rumah ibadah umat Konghucu, namun niat pegawai adalah untuk bekerja dan pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan yang baik dan halal.

Di luar niat murni untuk bekerja dan menafkahi keluarga, para pegawai tidak menampik adanya cibiran dari para tetangga mengenai tempat kerja para pegawai tersebut. Banyak para tetangga yang menganggap pegawai tersebut seperti tidak punya keimanan yang kuat. Namun para pegawai tidak pernah menghiraukan cibiran orang lain. Para pegawai percaya bahwa tingkat keimanan manusia hanya Allah yang mengetahui. Bagi para pegawai klenteng, bekerja merupakan hal yang baik untuk menghidupi keluarga daripada tidak bekerja sama sekali. Orang-orang yang mencibir pun pada dasarnya tidak mampu memberikan peluang kerja bagi para pegawai, sehingga cibiran tersebut tidak ada artinya bagi para pegawai.

Pak Nur adalah salah satu yang pernah mengalami hal tersebut. Namun Pak Nur tidak pernah ambil pusing. Saat ini Pak Nur sudah memperoleh tempat pekerja yang nyaman. Berikut penuturan Pak Nur mengenai sikap masyarakat yang mencibir pekerjaannya :

“Masalah masyarakat ya... jelas (tentu ada masyarakat yang mencibir mengenai pekerjaannya saat ini). “Pak Nur kok kerja klenteng? begini, begini...” (Pak Nur menirukan ucapan orang yang mengkritik pekerjaannya). Tapi yo saya itu wes ndak anu... ndak ngreken, ndak ngreken orang itu, itu kan tujuan apa? Yang penting saya tujuan

perjuangan, merjuangkan nafkah keluarga, soal halal haramnya saya jelas. Disini kan saya bekerja soal resik-resik, kebersihan. Misalnya klenteng ini kok ada begini-begini, ya wes ndak tau, tapi yang jelas saya ini niat kerja, terutama kalo dibantah soal agama “Kok... Pak Nur kerja di klenteng?”, ya sekarang dikembalikan lagi yang punya perusahaan besar-besar yang ada di Surabaya itu apa ya orang Islam? Kan bukan, paling nggak ya orang Kristen. Kalo dibantah ya, kalo soal kerjaan kamu harus memilih dengan orang Islam, ya sekarang orang Islam kan...sekarang ini kan kritis mas, itu kan soal sosial, sekarang bisa mengucapkan, tapi saudara maupun teman ada orang pontang panting...terus kadang-kadang Cuma dilihat ya? Nah...ndak ada sikap kepedulian, lah... sikap kepedulian apa? Paling ndak kalo dia itu punya usaha ya ditolong dengan usahanya, dipekerjakan soal apa. Itu kan... perekonomian, tapi kalo... kalo Cuma nguwasi (melihat) kadang-kadang istilahnya menyemooh terus perasaan gimana? Hehehehehe (Pak Nur tertawa kecil). Saya bukan putus asa soal agama, wong agama itu ya indah. Terus kadang-kadang ada orang yang kepepet, ya saya maklumi, memang Islam di daerah saya di desa saya itu sangat-sangat masih Islam... Islam-islaman, bukan Islam soal Islam yang tingkat tinggi.” Pak Nur menjelaskan segala tanggapannya terhadap sikap beberapa orang yang mencibirnya. (Pak Nur, 15 November 2016)

Tidak hanya tempat kerja yang nyaman, para pengurus klenteng juga sangat menghormati keyakinan para pegawai. Pak Toni sebagai ketua yayasan justru berniat membangun mushola untuk para pegawai. Jadi tidak ada rasa saling benci dalam hal agama. Urusan klenik atau hal-hal mistis di klenteng bukanlah hal yang ditolak keras oleh para pegawai. Para pegawai sebagai orang Jawa, sebenarnya tidak terkejut dengan praktik spiritual, karena dalam masyarakat Jawa hal tersebut merupakan sesuatu yang biasa. Selain itu, para pegawai justru sering melihat orang Jawa yang berkerudung sering berkunjung ke klenteng untuk memohon pertolongan pada *biokong* (juru kunci klenteng). Hal ini dipertegas dengan penjelasan Bu Nanik sebagai pengurus klenteng.

“...sebelumnya kan memang antara *Kejawen* dan Klenteng itu kan punya falsafah yang sama, hampir sama, mirip ya, jadi mereka enjoy saja, untuk berdoa di klenteng itu ya tidak dilarang, kita juga tidak... hah itu bukan orang Tionghoa nggak boleh masuk, nggak gitu kita, wong namanya orang minta pertolongan kepada Tuhan itu kan bisa berbentuk pertolongan tidak mungkin bentuknya dalam satu saja, tapi bisa dalam bentuk apa saja,” (Bu Nanik, 06 November 2016)

Bu Sri sebagai pegawai yang sudah 19 tahun bekerja di klenteng juga menganggap bahwa urusan keyakinan ibadah setiap orang punya cara sendiri, tapi

esensinya sama, menyembah Tuhan. Selain itu, Klenteng Hong San Kiong juga mendapat apresiasi dari Pondok Pesantren Tebuireng. Pihak pondok pesantren sering mengadakan haul Gus Dur di klenteng. Hal inilah yang merekatkan antara umat muslim di sekitar Gudo dengan pihak klenteng. Hal ini sejalan dengan yang dikatakan Bu Sri perihal kerukunan.

“Rukun mas, lah orang muslim ya banyak sing kesini, ya kita kan kepercayaan orang kan masing-masing, lah tapi Cuma e satu kan kita percayae neng Gusti Allah, tapi orang ada kan orang kampung-kampung minta tolong” (Bu Sri, 12 November 2016)

Berbaurnya masyarakat Gudo dengan klenteng membuat rasa curiga terhadap klenteng berkurang. Cibiran yang diterima Pak Nur adalah hal yang wajar, mengingat desa tempat Pak Nur tinggal tidak terbiasa dengan keberagaman tersebut. Oleh karena itu, Pak Nur dan para pegawai lainnya juga mendapat pelajaran saling menghormati perbedaan. Dengan saling berbaurnya tidak membuat keyakinan agama para pegawai lantas goyah dan ingin berpindah agama, justru membuat para pegawai saling menghargai dalam keberagaman. Hubungan yang terjalin perihal keberagaman agama tersebut menjadi contoh multikulturalisme dalam lingkup paling kecil, yakni lingkungan kerja.

Perbedaan agama antara pegawai dengan pengurus dapat disikapi dengan baik. Selama mengabdikan di klenteng para pegawai tersebut tidak pernah berkonflik yang disebabkan oleh perbedaan agama. Hal ini terjadi karena prinsip yang dipegang teguh oleh para pegawai dan pengurus adalah saling menghormati keyakinan masing-masing. Sikap tersebut merupakan cara pandang individu atau kelompok dalam menerima keberagaman yang ada. Cara pandang seperti itulah yang disebut sebagai multikulturalisme.

Bikhu Parekh dalam Yohanes Widodo (dikutip dari Sukmono dan Junaidi, 2014: 1) memandang bahwa multikulturalisme berkaitan dengan kebudayaan. Konsep multikulturalisme berdasarkan pada pluralitas kebudayaan dan cara untuk merespon pluralitas itu sendiri. Oleh karena itu, multikulturalisme bukan suatu doktrin politik pragmatik, namun lebih pada cara pandang masyarakat.

Multikulturalisme merupakan salah satu ciri khas Indonesia yang majemuk. Secara umum, multikulturalisme sering didefinisikan oleh banyak kalangan sebagai kepercayaan yang menyatakan bahwa kelompok etnik atau budaya (*ethnic and cultural group*) yang beragam tersebut dapat hidup berdampingan dengan damai berdasarkan prinsip *co-existence* yang ditandai dengan menghormati budaya lain.

Dalam pendekatan politik budaya, multikulturalisme menggambarkan realitas ganda (*dua-reality*) hingga realitas ragam (*multy-reality*) sekaligus hal-hal yang berhubungan dengan multikulturalisme seperti perbedaan-kemiripan (*differences-similarities*), keberagaman-kesatuan (*diversity-unity*), identitas-integrasi (*identity-integration*), lokalitas partikularitas-universalitas (*locality/particularity-universality*) dan nasionalitas-globalitas (*nationality globality*).

Seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa multikulturalisme memiliki keterkaitan dengan pluralitas, maka hal ini menggambarkan salah satu contoh karakteristik Negara Indonesia yang majemuk. Bhirek dalam Hendra (2013:13 dalam Sukmono dan Junaidi, 2014:2) menjelaskan bahwa terdapat tiga kategori keanekaragaman golongan yang hidup dalam masyarakat, yaitu (1)

Keanekaragaman subkultur, (2) Keanekaragaman perspektif, dan (3) Keanekaragaman komunal.

Masyarakat yang memiliki ketiga unsur golongan tersebut yang disebut Parekh sebagai “masyarakat multikultural.” Indonesia merupakan salah satu negara yang multikultural tersebut karena memiliki tiga unsur keanekaragaman, sehingga sarat dengan konflik namun masih tetap terdapat nilai toleransi dan saling menghargai. Salah satu bentuk multikulturalisme di Indonesia adalah hubungan antara etnis Jawa dengan etnis Tionghoa.

Perbedaan antara pegawai dengan pengurus tersebut tidak hanya berbeda agama. Perbedaan status sosial ekonomi, kepentingan dan cara pandang juga merupakan bagian dari keberagaman antara pegawai dan pengurus. Namun, melalui perbedaan serta persamaan yang ada pada pegawai dan pengurus terbangun beragam pola relasi atau jaringan sosial yang stabil. Melalui jaringan sosial horisontal antar pegawai, jaringan sosial vertikal antara pegawai dan pengurus, jaringan kekuasaan, jaringan kepentingan, jaringan perasaan serta pertemanan membuat para pegawai dengan pengurus saling menghormati. Melalui relasi sosial tersebut multikulturalisme terbangun dengan baik. Para pegawai dengan pengurus tidak hanya memahami dan menyadari batasan tanggung jawab dalam kerja, namun juga memahami batasan terkait keyakinan. Multikulturalisme antara pegawai yang merupakan orang Jawa dengan pengurus dari orang Tionghoa justru menciptakan segala bentuk relasi sosial yang terbangun menjadi relasi sosial asosiatif atau kerjasama, menyatu.

Soekanto (2000) menjelaskan bahwa salah satu bentuk relasi sosial dalam masyarakat adalah kerjasama (co-operation). Bentuk relasi sosial kerjasama ini membutuhkan waktu lama. Kemudian, Spradley dan McCurdy (dikutip dari Astuti, 2012:1) menjelaskan bahwa terdapat dua macam relasi sosial, yakni relasi asosiatif (kerjasama, menyatu) dan relasi sosial disosiatif (persaingan). Berdasarkan penjelasan Spradley dan McCurdy tersebut maka relasi sosial antara pegawai dan pengurus merupakan relasi sosial asosiatif. Adanya perbedaan antara pegawai dan pengurus justru tidak menimbulkan adanya persaingan, karena antara pegawai dan pengurus memiliki batasan yang sudah ditentukan dan disepakati bersama. Adapun persaingan antara pegawai pun tidak tampak, hal ini karena sesama pegawai memperoleh perlakuan sama serta memiliki kedekatan yang kuat. Relasi asosiatif ini terbentuk secara sistemik karena terjadi secara teratur dan berulang kali dalam pola yang sama (Spradley dan McCurdy, 1975: 116). Hal tersebut yang dipertahankan dalam relasi sosial orang Jawa dan orang Tionghoa di Klenteng Hong San Kiong. Melalui proses yang lama, relasi yang terbangun menjadi stabil.