

PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Sobirin

Program Studi Sistem Informasi

STMIK Triguna Dharma, Jl. A.H. Nasution No. 73 F - Medan

E-mail : sobirin@yahoo.com

Abstrak

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Pembangunan budaya kerja adalah kegiatan yang bersifat komprehensif yang memerlukan pendekatan *holistic*, menyangkut banyak aspek, sector dan bidang ilmu. Upaya ini bertolak dari dua pengertian *Pertama*, pembangunan budaya kerja berarti menjadikan perilaku (etos) kerja modern yang bermutu (efektif, efisien bertanggung jawab, transparan dan sebagainya) menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari. *Kedua*, mengembangkan budaya kerja yang ada dalam masyarakat menjadi lebih peka terhadap tuntutan dan lebih sesuai dengan perkembangan kebutuhan dan teknologi. Masalah yang dihadapi selama ini adalah budaya malas-malasan dan perilaku budaya kerja pegawai negeri di Indonesia kurang dapat dipertanggungjawabkan. Manfaat dari penerapan Budaya terhadap peningkatan jiwa gotong royong kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja pegawai serta tanggap dengan perkembangan dunia luar.

Kata kunci : Budaya Kerja, Kinerja, Pegawai

Abstract

Development work culture is an activity that is komprehensif that requires a holistic approach, involving many aspects, sectors and disciplines. The effort was based on two senses *First*, the construction work culture means making behavior (ethics) modern labor quality (effective, efficient, accountable, transparent, and so on) become a part of everyday life. Because of his efforts are intended to adopt modern work culture (outside), which is seen both in the Indonesian society. This situation in turn is a process of change in both the individual and the group. *Second*, develop a work culture that exists in the community to become more sensitive to the demands and more in line with the development needs and technology. These efforts led to the modernization or development potential domestic we have with modern science. In this case, the basic values of society is seen as characteristics of goodness about to be realized in the organization of the government bureaucracy. Work culture must be appropriate and rooted in the awareness of the local community. While science pengetahuan supplies or equipment is required, the position is not different from other technical equipment. Problems encountered during this is lazy culture and work culture pegawai perilaku country in Indonesia less accountable. Circumstances, among others, relating to many aspects, such as the lower position in the governance process of overlapping, making it difficult to separate the position and authority among agencies, working procedures and long convoluted and personnel resources that are less professional and less moral. This situation is reflected in one another formalism and symbolism in the government bureaucracy.

Keywords: Workculture, productivity, employe.

PENDAHULUAN

Budaya secara harfiah berasal dari Bahasa Latin yaitu *Colere* yang memiliki arti mengerjakan tanah, mengolah, memelihara ladang (menurut Soerjanto Poespowardojo 1993). Menurut *The American Heritage Dictionary* mengartikan kebudayaan adalah sebagai suatu keseluruhan dari pola perilaku yang dikirimkan melalui kehidupan sosial, seni agama, kelembagaan, dan semua hasil kerja dan pemikiran manusia dari suatu kelompok manusia.

Menurut Koentjaraningrat budaya adalah keseluruhan sistem gagasan tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan cara belajar. Sedangkan Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Oleh karena itu dapat dimaknai bahwa budaya kerja Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Manfaat dari penerapan Budaya Kerja yang baik: Meningkatkan jiwa gotong royong meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja serta tanggap dengan perkembangan dunia luar.

Pembangunan budaya kerja adalah kegiatan yang bersifat konprehensif yang memerlukan pendekatan *holistic*, menyangkut banyak aspek, sector dan bidang ilmu. Upaya ini bertolak dari dua pengertian *Pertama*,

pembangunan budaya kerja berarti menjadikan perilaku (etos) kerja modern yang bermutu (efektif, efisien bertanggung jawab, transparan dan sebagainya) menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari. Karena itu upaya dimaksud ditujukan untuk mengadopsi budaya kerja modern (luar), yang dipandang baik ke dalam masyarakat Indonesia. Keadaan ini pada gilirannya merupakan proses perubahan masyarakat baik yang bersifat individual dan kelompok.

Kedua, mengembangkan budaya kerja yang ada dalam masyarakat menjadi lebih peka terhadap tuntutan dan lebih sesuai dengan perkembangan kebutuhan dan teknologi. Upaya ini mengarah pada modernisasi atau pengembangan potensi domestik yang kita miliki dengan ilmu pengetahuan modern. Dalam hal ini, nilai-nilai dasar yang dipandang masyarakat sebagai ciri-ciri kebaikan hendak direalisasikan dalam penataan birokrasi pemerintahan. Budaya kerja itu harus sesuai dan berakar dalam kesadaran masyarakat setempat. Sementara ilmu pengetahuan merupakan bekal atau peralatan yang diperlukan, yang kedudukannya tidak beda dengan peralatan teknis lainnya.

Masalah yang dihadapi selama ini adalah budaya malas-malasan dan perilaku budaya kerja pegawai negeri di Indonesia kurang dapat dipertanggungjawabkan. Keadaan ini antara lain berkaitan dengan banyak aspek, seperti posisi yang lebih rendah dalam proses penyelenggaraan pemerintahan yang tumpang tindih, sehingga sulit dipisahkan kedudukan dan wewenang antar instansi, prosedur kerja yang berbelit-belit dan panjang serta sumber daya aparatur yang kurang profesional dan kurang bermoral. Keadaan ini satu sama lain tercermin pada adanya formalisme dan simbolisme dalam birokrasi pemerintahan.

Nilai-nilai budaya kerja bersifat universal, normative dan sangat baik. Persoalannya adalah bagaimana mewujudkannya menjadi kenyataan yang hidup dalam kehidupan penyelenggaraan pemerintahan sehari-hari. Nilai-nilai yang hidup dan dihayati suatu masyarakat merupakan landasan atau fondasi dari suatu bangunan yang tinggi yang dibangun di atasnya. Tanpa ada nilai-nilai termaksud, bangunan yang dibangun tidak akan kokoh.

Yang perlu diperhatikan, perubahan perilaku dalam masyarakat yang cenderung lebih dipengaruhi oleh perubahan sosial daripada perubahan individu, oleh karena itu pembangunan budaya kerja akan lebih berhasil bila itu dilakukan dengan perubahan masyarakat dan bersama dengan itu dikembangkan upaya-upaya perubahan yang bersifat individual. Perubahan individual melalui pelatihan seperti yang biasa yang dilaksanakan selama ini tidak berhasil membawa perubahan, karena pola pikir yang terbentuk selama masa pelatihan dinetralisir kembali oleh lingkungan sosial (lingkungan permanen) yang belum berubah. Dalam hal ini kebijakan publik tentang penyelenggaraan pemerintahan harus berisi upaya ke arah perubahan masyarakat. Yang perlu diingat, perubahan itu tidak boleh bersifat simbolis dan formal saja yang tidak jelas tujuannya dalam praktek. Perubahan itu tidak boleh diharapkan terjadi seketika, tetapi langsung secara transisi dan berangsur-angsur. Karena itu diperlukan adanya konsistensi dari para perumus/pembuat dan pelaksana kebijakan publik dibidangnya masing-masing.

Upaya membangun budaya kerja harus dilihat sebagai proses perubahan dengan mengembangkan nilai-nilai yang dianut menjadi kenyataan dalam kehidupan sehari-hari dan karena itu dalam

pengamalannya perlu dilengkapi dengan peralatan teknologi modern.

PEMBAHASAN

1. Hakekat Budaya Kerja Organisasi.

Dijelaskan oleh Drs. Gering Supriyadi, MM dalam "Budaya Kerja Organisasi Pemerintahan", budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong yang tercermin dari sikap, perilaku, kepercayaan dan cita-cita kemudian diwujudkan dalam kerja. Menurut Prof. DR. Wan Usman, M.A, dalam Modul Manajemen Strategik KSKN, Pasca sarjana UI, disebutkan bahwa "Budaya Organisasi adalah suatu himpunan asumsi penting dari suatu kebiasaan yang dinyatakan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang dianut oleh para anggotanya dan dijadikan acuan dalam mencapai tujuan organisasi. Dijelaskan lebih lanjut bahwa budaya organisasi mirip dengan kepribadian individu yang ditampakkan dengan cara seseorang bertindak, bagaimana cara-cara organisasi berkomunikasi, baik di dalam maupun di luar organisasi.

Dalam mengimplemen-tasikan visi, misi, tujuan, sasaran, kebijakan dan strategi suatu organisasi budaya organisasi ikut berperan. Memahami makna tersebut maka setiap organisasi kelembagaan pemerintah maupun swasta harus memiliki budaya kerja organisasi yang baik sehingga dapat dijadikan sebagai pedoman dan acuan bagi setiap anggota dalam mewujudkan visi, misi, tujuan, sasaran kebijakan dan strategi yang telah dirumuskan dalam perencanaan strategik agar dapat terwujud secara efektif dan efisien.

1. Kebersamaan

Secara Harfiah kebersamaan berasal dari kata dasar "sama" menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, berarti "tidak berbeda, tidak berlainan" atau "keadaan sepadan, sebanding, seimbang dan setara". Selanjutnya kebersamaan berarti menjadikan dirinya sama, sepadan, sebanding dan tidak berlainan dengan orang lain sehingga mencapai keserasian dan keselarasan (keharmoni-san). Konsep kebersamaan dapat diterapkan pada seluruh aspek kehidupan, meliputi ideologi, politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan dan keamanan. Dalam bidang organisasi istilah kebersamaan lebih tepat dan diidentikkan dengan kata "bekerja sama". Penjabaran kata bekerja sama dapat diwujudkan dengan berbagai macam makna sesuai dengan konteks kalimat dan kepentingannya.

Dijelaskan oleh Chester S. Bernard (terjemahan) dalam "Pengantar Manajemen Umum" oleh Muhammad Abdul Muhyi, organisasi yaitu bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama, sistem aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Dijelaskan lebih lanjut unsur-unsur dasar yang membentuk organisasi yaitu adanya tujuan dua orang atau lebih adanya pembagian tugas dan adanya kehendak untuk bekerja sama. Menyimak penjelasan pada "Penerapan Manajemen Modern di lingkungan Pemerintah", bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang memiliki etos kerja baik, berfikir analitis, tidak bersikap sektoral, partisipatif, dapat memadukan sistem yang ada dan dapat beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja. Dari dua pendapat tersebut, mengandung makna pentingnya

kebersamaan/kerja sama antar anggota dalam suatu organisasi.

Di lingkungan budaya jawa, makna kebersamaan terangkum dalam pepatah "Rumongso melu handarbeni, melu hangrungkebi, mulat sariro hangrasa wani", dapat diterjemahkan sebagai "Rasa ikut memiliki, kekeluargaan dan keintegrasian, melu hangrungkebi berarti "apa yang kita miliki bersama jangan sampai terlepas dan kita pegang teguh (kegotong-royongan dan komitmen). Makna mulat sariro hangroso wani, berarti "keberanian untuk bisa introspeksi diri atau mawas diri " berusaha untuk mengakui kesalahan diri sendiri dan berusaha memperbaiki dengan kemampuan dan kepercayaan diri. Makna dari pepatah tersebut dalam bahasa inggris dapat diterjemahkan dengan kata-kata "Sense of belonging, sense of responsibility dan accountability and looking into on self, having the courage to face any challenge".

2. Keterbukaan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, secara harfiah kata "terbuka" berarti tidak tertutup, tersingkap, tidak terbatas pada orang tertentu saja, tidak dirahasiakan". Keterbukaan diartikan sebagai toleransi dan membuka diri untuk orang lain, dalam rangka menjalin hubungan untuk berkomunikasi dan saling berinteraksi, mau menerima saran dan masukan dari orang lain. Dijelaskan dalam "Pengantar Manajemen Umum" bahwa "suatu organisasi yang berhasil guna dan berdaya guna senantiasa memandang organisasi sebagai suatu sistem yang terbuka (open manajemen) menerapkan birokrasi yang transparan dan memperhatikan keterkaitan antara sistem internal organisasi dengan sistem eksternal lingkungannya". Dengan sistem keterbukaan dalam organisasi, akan lebih

meningkatkan peran serta dan aktualisasi diri bagi setiap anggotanya, menjaga amanah yang dipercayakan kepadanya sehingga ikut bertanggung jawab tercapainya tujuan organisasi. Demikian halnya kata kebersamaan, kata keterbukaan dapat diimplementasikan pada seluruh aspek kehidupan, meliputi ideologi, politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan dan keamanan. Bergulirnya era reformasi saat ini, tuntutan akan keterbukaan di segala bidang kehidupan semakin meningkat. Partisipasi masyarakat semakin meningkat, harus diarahkan pada jalur yang benar (sesuai norma yang ada) dan secara proporsional menuju peningkatan manajemen yang lebih baik.

3. Profesionalisme

Istilah profesionalisme sudah akrab didengar, utamanya di lingkungan kerja, namun tidak ada salahnya untuk menguraikan makna yang terkandung dalam kata profesionalisme. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata profesionalisme berasal dari kata “profesi yang berarti bidang pekerjaan yang dilandasi dengan keahlian, (keterampilan, kejuruan dan lain-lain) tertentu. Selanjutnya profesionalisme berarti, mutu, kualitas atau tindak-tanduk / unjuk kerja yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional di bidangnya.

Dalam “101 Cara Memperkuat Kesan Profesioanalisme “ terjemahan “101 Ways to Make a Professional Impact” oleh Eleri Sompson, profesionalisme mengandung makna “efek yang diciptakan melalui performance seseorang, yang ditunjukkan dengan penguasaan pengetahuan, tingkah laku dan kebiasaan yang nantinya dapat menjadi ciri pribadi seseorang yang dapat dikomunikasikan kepada dunia

luar/publik”. Selanjutnya dijelaskan bahwa unsur yang terpenting dalam profesionalisme adalah: pengetahuan dan keterampilan yang dapat mengatasi bermacam situasi dengan rasa percaya diri dan kredibilitas tinggi. Untuk mewujudkan profesionalisme yang optimal tentunya tidak hanya knowledge, skill, attitude namun faktor yang perlu dipertimbangkan dan cukup berpengaruh adalah situasi dan kondisi kerja yang kondusif, hubungan interpersonal yang komunikatif dan “team work”/ kerja sama yang solit.

SIMPULAN

Pada dasarnya budaya kerja merupakan implementasi dan aktualisasi dari kepribadian seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja dan tujuan organisasi, oleh karenanya perlu ditumbuhkan dalam kepribadian seseorang/pegawai sikap kebersamaan, keterbukaan dan profesionalisme dan menciptakan rasa nyaman, kekeluargaan serta membangun komunikasi yang lebih baik terhadap lingkungan kerja, sehingga untuk mewujudkan tujuan organisasi yang efektif dan efisien dapat terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. 1999. *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Gramedia
- Arikunto, S. 1997. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, G. 1997.
- Asmawi Rewansyah. 2010. *Reformasi Birokrasi dalam Rangka Good Governance*. Jakarta.

Ndraha, T. 1997. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

Prehanllindo. Sumidjo, W. 1992. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Robbins, Stephens P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jilid I. Jakarta :

Sedarmayanti. 1995. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.

Sondang, S. 1985. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Bina Aksara

Soeprihanto, John. 1996. *Penelitian dan Pengembangan Karyawan*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Yogyakarta.

