

## **PEMBEKALAN ETOS KERJA & BUDAYA KERJA MELENGKAPI KOMPETENSI PENDIDIKAN JALUR VOKASIONAL**

**M.Budi Kuntjoro,S.IP,MSi<sup>(1)</sup>,Nunuk Praptiningsih,SE,MSi<sup>(2)</sup>,Drs. Rustomo,SH,MH<sup>(3)</sup>**

Dosen Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia Curug-Tangerang.

Abstrak : Dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga yang trampil dan siap pakai, khususnya sektor transportasi, pertanian dan sektor swasta lainnya, pemerintah Indonesia memfasilitasi dengan membuat pendidikan dengan jalur vokasi.

Mengacu pada UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan PP No. 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan. Sistem pendidikan di Indonesia dibagi menjadi Jalur kejuruan; Jalur akademis dan Jalur Profesional. Jalur vokasional kadang-kadang disebut perguruan tinggi kejuruan.

Suatu perguruan tinggi kejuruan yang memusatkan pada pelatihan pekerjaan spesifik dari pada pendidikan akademis untuk pencapaian karier dengan disiplin ilmu tertentu. Pendidikan vokasional meliputi program Diploma 1, Diploma 2, Diploma 3 dan Diploma 4. Masing-masing setelah lulus pendidikan berhak mendapat gelar vokasi : Ahli Pratama (AP); Ahli Muda (A,Ma); Ahli Madya (A.Md) dan Sarjana Sain Terapan (S.SiT).

Pendidikan vokasi merupakan pembekalan ketrampilan motorik yang diwajibkan masuk dalam kurikulum pendidikan dalam wujud pelajaran ketrampilan fungsional secara efisien dengan pendekatan berorientasi pada kebutuhan pasar.

Umumnya sistem pendidikan vokasional di Indonesia belum adanya keseimbangan antara ketrampilan (*hard skill*) dengan sikap kepribadian (*soft skill*). Hampir sebagian besar perusahaan saat ini memerlukan sumber daya manusia yang trampil siap pakai dan memiliki kepribadian yang baik.

Kata kunci : Etos kerja dan Budaya kerja (*Soft Skill*)

*Abstract :* Vocational education, Indonesia plans to build more vocational schools to cater to the growing labour market for skill worker, particularly in transportations sector, agriculture, fisheries and animal industry, also another private sectors.

*Refer to Undang Undang. No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional and Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan. In Indonesia, Education system is divided between vocational path, academic path and professional path. A vocational school, sometimes called vocational college*

*Vocational college are traditionally focus on job-specific training, who are typically bound for one of skill, rather than providing academic training for pursuing careers in a professional dicipline. Vocational education cover program of diploma 1, diploma 2, diploma 3 and diploma 4. After attend the lecture get title : Ahli Pratama (AP); Ahli Muda (A.Ma); Ahli Madya A.Md) and Sarjana Sain Terapan (S.SiT).*

*Vocational education, hard skill of motoric are obliged to become curriculum in the form of Iesson of functional skill. Another side efficiency of motoric through subject of market oriented approach.*

*Generally, vocational education system of in Indonesia had not balance yet between hard skill with personality attitude ( soft skill). Almost company in this time, need human resource having prime technical skill, ready for use and good personality attitudde.*

*Key word :* Work Ethos and Work Culture (Soft Skill).

## PENDAHULUAN.

Pendidikan vokasi (*vocational education*) atau yang juga disebut pendidikan ketrampilan, merupakan alternatif pembelajaran yang mampu menjadi solusi untuk menghasilkan sumber daya manusia yang siap pakai dan menjadi senjata ampuh untuk menghadapi persaingan global.

Pendidikan jalur vokasional, merupakan konsep pendidikan yang lebih menitik beratkan pada ketrampilan (*skill*), dirancang dengan kurikulum yang mengasah ketrampilan, disiplin, konsep diri pesertanya tentang pekerjaan dan kewirausahaan. Selain itu keuntungan lain, adalah alternatif pembiayaan dan jangka waktu pendidikan yang relatif lebih singkat dan murah bila dibandingkan Srata 1 (jalur akademi). Belum lagi ketika mereka lulus melalui jalur akademi, belum tentu ada jaminan bisa langsung bekerja, dikarenakan kompetensi yang dimiliki belum memadai dan perlu untuk mengikuti pelatihan. Atau terkadang masih memerlukan pendidikan khusus dari asosiasi profesi yang bersangkutan.

Program pendidikan vokasional, diharapkan dapat menjembatani dunia pendidikan tinggi dengan dunia kerja dan kebutuhan pasar, yang mana lulusannya harus siap pakai (*ready for use*).

Kualifikasi pendidikan vokasional dapat diperhitungkan di pasaran, bahkan untuk jenis pekerjaan tertentu (Sektor transportasi misalnya), lulusan pendidikan vokasional bisa bersaing dengan lulusan pendidikan akademik (Strata 1).

Perbedaan utama antara pendidikan vokasional dan pendidikan akademik terletak dalam keahlian yang dicapai lulusannya. Lulusan pendidikan vokasional lebih pada penguasaan praktik dari ilmu pengetahuan, sedangkan pendidikan akademik lebih berorientasi pada penguasaan ilmu pengetahuan secara teori. Pendidikan vokasional merupakan penggabungan antara teori dan praktik secara seimbang dengan orientasi pada kesiapan kerja lulusannya. Kurikulum dalam pendidikan vokasional, terkonsentrasi pada sistem pembelajaran keahlian (*apprenticeship of learning*) pada kejuruan-kejuruan khusus (*specific trades*). Kelebihan pendidikan vokasional adalah peserta didik secara langsung dapat mengembangkan keahliannya disesuaikan dengan kebutuhan bidang tugas yang akan dihadapi.

Memasuki era persaingan global saat ini, dengan meningkatnya kompetisi antar individu dan bahkan kompetisi antar organisasi domestik maupun internasional yang semakin terbuka luas, tentu tidak cukup hanya mengandalkan kecerdasan

otak dan keterampilan motorik (*hard skill*), namun juga yang tidak kalah pentingnya adalah pembekalan sosiologis yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, sifat kepribadian, konsep diri, keterampilan sosial, yang dapat dikategorikan dalam *soft skill* atau kemampuan yang dilakukan dengan cara non teknis, artinya tidak berbentuk atau tidak kelihatan wujudnya, *soft skill* dapat pula dikatakan sebagai keterampilan personal dan interpersonal, diantaranya adalah **etos kerja dan budaya kerja..**

## **PEMBAHASAN**

### **A. Pendidikan Vokasional**

Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. (Pasal 19 UU. No.20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas).

Kurikulum pendidikan tinggi dikembangkan oleh perguruan tinggi yang bersangkutan dengan mengacu pada standar nasional pendidikan untuk setiap program studi. Kurikulum dasar dan struktur kurikulum pendidikan tinggi dikembangkan oleh perguruan tinggi yang bersangkutan dengan mengacu pada standar nasional pendidikan untuk setiap program studi. Pendidikan tinggi dapat menyelenggarakan program :

a. Diploma pada pendidikan vokasi

- b. Sarjana, magister, dan doktor pada pendidikan akademik dan/atau
- c. Spesialis dan/atau profesional pada pendidikan profesi.

Pendidikan vokasional adalah pendidikan tinggi yang diarahkan pada penguasaan keahlian terapan tertentu, dengan cakupan program pendidikan diploma 1, diploma 2, diploma 3, dan diploma 4, maksimal setara dengan program pendidikan sarjana. Lulusan pendidikan vokasi akan mendapatkan gelar vokasi.

Persyaratan untuk menjadi mahasiswa pada program diploma: memiliki ijazah dan surat keterangan lulus pendidikan 1 (satu) jenjang atau tingkat pendidikan dibawahnya dan memenuhi persyaratan masuk yang ditetapkan oleh perguruan tinggi yang bersangkutan.

Gelar untuk pendidikan vokasional terdiri atas :

- a. Ahli Pratama untuk lulusan program diploma satu, yang ditulis di belakang nama yang berhak dengan mencantumkan singkatan A.P. dan diikuti dengan inisial program studi atau bidang keahlian.
- b. Ahli Muda untuk lulusan program diploma dua, yang ditulis di belakang nama yang berhak dengan mencantumkan singkatan A.Ma. dan diikuti dengan inisial program studi atau bidang keahlian;

- c. ahli madya untuk lulusan program diploma tiga, yang ditulis di belakang nama yang berhak dengan mencantumkan singkatan A.Md. dan diikuti dengan inisial program studi atau bidang keahlian; dan
- d. Sarjana Sains Terapan untuk program diploma empat, yang ditulis di belakang nama yang berhak dengan mencantumkan singkatan S.SiT. dan diikuti dengan inisial program studi atau bidang keahlian.

Secara terstruktur, pendidikan vokasional di Indonesia menjadi tanggung jawab Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi, yang berorientasi pada pembekalan kecakapan dan penguasaan keterampilan dan memacu kreativitas dan mengembangkan pemahaman peran individu dalam kehidupan sosial.

Program pendidikan diploma yang menghasilkan sumber daya manusia siap pakai, menjadi senjata ampuh untuk menghadapi tantangan persaingan global. Secara internasional program pendidikan vokasional menjadi andalan berbagai bangsa untuk membangun keberhasilan sistem kerja berbasis pada ketrampilan, dengan muara akhir dari pendidikan vokasional adalah terserapnya peserta didik ke pasar tenaga kerja selepas menyelesaikan studinya. Dunia kerja yang membutuhkan tenaga trampil, tak dapat disangkal lulusan program pendidikan

berbasis vokasional memiliki peluang lebih tinggi serta kesempatan yang lebih luas untuk mengisi kebutuhan akan sumber daya manusianya. Terkait dengan pendidikan vokasional, Menristek Dikti menyatakan bahwa *nanti akan disesuaikan khusus politeknik, paling tidak 70 : 30 atau 30% teori dan 70% praktik* (Menristek Dikti 23 Mei 2016).

Di beberapa negara maju, program vokasional merupakan andalan dan menjadi tumpuan dalam membangun sistem kerja yang bisa sukses memasuki persaingan global. Dengan program berbasis ketrampilan kerja dan vokasi, banyak negara berhasil membangun ekonomi mereka dan lapangan kerja banyak diisi tenaga-tenaga vokasi yang berilmu pengetahuan.

Pendidikan tidak sekedar mengejar gelar, para calon mahasiswa pun harus memiliki proyeksi untuk menjadikan dirinya bagian dari sumber daya manusia yang dibekali dengan ketrampilan terspesialisasi. Untuk mendukung hal tersebut, perguruan tinggipun dituntut untuk mampu mendasarkan penyusunan kurikulum dan program akademiknya pada perhitungan dan pertimbangan kompetensi kerja lulusan yang benar-benar dibutuhkan oleh pasar kerja dan masyarakat pengguna lulusan secara luas. Tanpa mempertimbangkan semuanya tersebut, pendidikan tinggi jalur vokasional harus

dipertanyakan kembali esensi dan substansinya.

## **B. ETOS KERJA**

Etos kerja menurut kamus besar bahasa Indonesia diartikan sebagai semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Kamus Wikipedia menyebutkan bahwa etos berasal dari bahasa Yunani, akar katanya adalah *ethikos* yang berarti moral atau menunjukkan karakter moral. Dalam bahasa Yunani kuno dan modern, etos mempunyai arti sebagai keberadaan diri, jiwa, dan pikiran yang membentuk seseorang.

Etos didefinisikan sebagai kecenderungan atau karakter, sikap, kebiasaan, keyakinan yang berbeda dari individu atau kelompok, bahkan dapat dikatakan bahwa etos pada dasarnya adalah tentang etika (Webster's New Word Dictionary, 3<sup>rd</sup> College Edition).

Etika tentu bukan hanya dimiliki bangsa tertentu. Masyarakat dan bangsa apapun mempunyai etika, ini merupakan nilai-nilai universal. Nilai-nilai etika yang dikaitkan dengan etos kerja seperti : rajin; bekerja keras; berdisiplin tinggi; menahan diri; ulet; tekun dan nilai-nilai etika lainnya bisa juga ditemukan pada masyarakat dan bangsa lain. Kerajinan, gorong-royong, saling membantu, bersikap sopan masih bisa ditemukan dalam masyarakat kita. Perbedaannya adalah bahwa pada bangsa

tertentu nilai-nilai etis tertentu menonjol, sedangkan pada bangsa lain tidak.

Bila ditelusuri lebih dalam, etos kerja adalah respon yang dilakukan oleh seseorang, kelompok, atau masyarakat terhadap kehidupan sesuai dengan keyakinannya masing-masing. Setiap keyakinan mempunyai sistem nilai dan setiap orang yang menerima keyakinan tertentu berusaha untuk bertindak sesuai dengan keyakinannya.

Kaum profesional dari berbagai bidang pekerjaan sekarang ini sudah merambah ke berbagai bidang pekerjaan. Karenanya kita dituntut untuk membudayakan etos kerja terbaik, kalau kita ingin menjadi unggul dibidang pekerjaan kita.

Setiap individu dituntut untuk mampu lebih profesional dengan membudayakan etos kerja terbaik.

Para ahli mengatakan bahwa etos kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh beberapa hal, antara lain :

- Bagaimana caranya melihat arti kerja dalam kehidupan.
- Bagaimana caranya melaksanakan pekerjaannya
- Bagaimana memahami hakekat bekerja yang dikaitkan dengan iman dan nilai-nilai spiritualitas yang diyakininya.

Dengan demikian, etos kerja terbaik dan mulia berbasis nurani dapat diartikan sebagai sikap, perilaku, watak, karakter, akhlak, dan etika seseorang dalam bekerja yang tak lepas dari landasan keyakinan nilai-nilai spiritualitas yang bersumber dari hati nurani. Etos kerja terbaik dan mulia berbasis nurani pada intinya mengintegrasikan antara profesionalisme dan akhlak mulia dalam bekerja. Keduanya menjadi satu kesatuan yang terintegrasi dan saling melengkapi.

Profesionalisme tanpa akhlak yang mulia hanya akan menghasilkan karyawan yang cerdas secara intelektual, tetapi bodoh secara moral dan spiritual. Kecerdasannya hanya akan digunakan untuk memperdaya orang lain, bahkan mencari celah serta justifikasi perilakunya. Sebaliknya, nilai-nilai akhlak yang mulia tanpa profesionalisme tidak akan membuahkan hasil kerja yang optimal.

### **C. BUDAYA KERJA**

Budaya 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 atau bekerja.

Budaya kerja memiliki pengertian nilai-nilai sosial atau suatu keseluruhan pola perilaku yang berkaitan dengan akal

dan budi manusia dalam melakukan suatu pekerjaan. Jadi setiap individu yang bekerja harus memiliki budaya kerja yang baik. Budaya kerja yang baik sangat diperlukan agar menjadi pekerja yang berbudi pekerti dan mengerti nilai-nilai yang dijalannya. Dan tidak membawa individu kepada penyimpangan. Jadi itulah perlunya kita memahami budaya kerja yang baik.

Budaya kerja memiliki berbagai macam tujuan :

1. Dapat memahami budaya kerja suatu unit kerja
2. Dapat mengimplementasikan Budaya kerja di tempat kerja
3. Menciptakan suasana harmonis dengan patner kerja
4. Membangun rasa kerja sama terhadap rekan kerja dalam team
5. Bisa beradaptasi dengan lingkungan secara baik
6. Mengenal norma-norma dalam suatu pekerjaan.

Budaya kerja memiliki berbagai manfaat :

1. Menjamin hasil kerja dengan kualitas yang baik.
2. Keterbukaan antara para individu dalam melakukan pekerjaan.
3. Saling bergotong royong apabila dalam suatu pekerjaan ada masalah yang sulit.

4. Menimbulkan rasa kebersamaan antara individu dengan individu lain dalam pekerjaan.
5. Cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi di dunia luar (Teknologi, Masyarakat, Sosial, Ekonomi dll. )

Jadi kita dapat menarik kesimpulan dari tujuan dan manfaat dari budaya kerja. Budaya kerja sangat penting dalam dunia pekerjaan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan seseorang dan dapat mengerti nilai-nilai yang terkandung dalam budaya kerja tersebut. Sehingga individu ini dapat menjadi karyawan atau pekerja yang baik dan bermanfaat bagi unit kerja yang mempekerjakannya.

Penting untuk memberikan pengetahuan kepada para pekerja atau karyawannya tentang budaya kerja. Karena selain memberikan dan menambah wawasan untuk para karyawan juga dapat meningkatkan kualitas produksi yang dihasilkan dan berdampak positif bagi unit kerja. Karena dengan diberikan penyuluhan tentang budaya kerja para pekerja atau karyawan akan menambahkan rasa semangat untuk bekerja, menimbulkan rasa disiplin atas pekerjaannya dan akan menggugah rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja.

Dalam budaya kerja ada hal lain yang berkaitan dengan pekerjaan. Yaitu Etos kerja yang dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau

sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkan nyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas (Sinamo, 2003,2).

## **PERMASALAHAN**

Dengan kurikulum dan silabus yang ada saat ini, apakah lulusan dari pendidikan vokasional sudah tertampung dan mampu bekerja di unit kerja yang sesuai dengan profesi dan disiplin ilmu yang ditekuni ?

Dari sisi *soft skill* masih lemah, terkait empati dan tekanan dalam bekerja belum terpenuhi. Padahal, dalam kenyataannya baik *hard skill* maupun *soft skill* harus seimbang. Kesenjangan antara *hard skill* dan *soft skill* harus diperkecil.

## **LANDASAN TEORI**

### **A. Jalur Pendidikan Vokasional**

Program pendidikan diploma yang menghasilkan sumber daya siap pakai menjadi senjata ampuh untuk menghadapi persaingan global. Di kancah internasional, program vokasi menjadi andalan berbagai bangsa untuk membangun keberhasilan sistem kerja berbasis keterampilan.

Muara akhir sekaligus tujuan dari keberhasilan penyelenggaraan pendidikan adalah terserapnya peserta didik ke pasar tenaga kerja selepas menyelesaikan studinya. Demi menjawab tantangan dunia kerja yang

membutuhkan tenaga kerja trampil, tak dapat disangkal lulusan program pendidikan berbasis vokasional sesungguhnya memiliki peluang lebih tinggi serta kesempatan yang lebih luas untuk dapat memenangkan kompetisi tersebut.

Mengacu pada Peraturan Menteri Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi, maka tingkat kedalaman dan keluasan materi pembelajaran untuk setiap program pendidikan, dirumuskan dengan mengacu pada deskripsi capaian pembelajaran lulusan dari Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia agar dapat menyandingkan, menyetarakan, dan mengintegrasikan antara bidang pendidikan dan bidang pelatihan serta pengalaman kerja dalam rangka pemberian pengakuan kompetensi kerja sesuai dengan struktur pekerjaan di berbagai sektor.

Tingkat kedalaman dan keluasan materi pembelajaran :

1. Lulusan program diploma satu paling sedikit menguasai konsep umum, pengetahuan, dan keterampilan operasional lengkap;
2. Lulusan program diploma dua paling sedikit menguasai prinsip

dasar pengetahuan dan keterampilan pada bidang keahlian tertentu;

3. Lulusan program diploma tiga paling sedikit menguasai konsep teoritis bidang pengetahuan dan keterampilan tertentu secara umum;
4. Lulusan program diploma empat dan sarjana paling sedikit menguasai konsep teoritis bidang pengetahuan dan keterampilan tertentu secara umum dan konsep teoritis bagian khusus dalam bidang pengetahuan dan keterampilan tersebut secara mendalam;

Tingkat kedalaman dan keluasan pembelajaran bersifat kumulatif dan/atau integratif dan dituangkan dalam bahan kajian yang distrukturkan dalam bentuk mata kuliah.

## **B. Etos Kerja**

Etos kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkan nyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas.

Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti:

1. Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan

baik, baik waktu, kondisi untuk ke depan agar lebih baik dari kemarin.

2. Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisien dan efektivitas bekerja.
3. Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
4. Hemat dan sederhana, yaitu sesuatu yang berbeda dengan hidup boros, sehingga bagaimana pengeluaran itu bermanfaat untuk kedepan.
5. Persaingan sehat, yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri.

Etos kerja bukan hanya rajin, gigih, setia, tetapi senantiasa menyeimbangkan dengan nilai-nilai mulia yang bersumber dari hati nurani. Etos kerja yang mampu mengantarkan menjadi profesional unggul yang berakhlak mulia, sehingga mampu sejajar dan bermitra dengan orang-orang dan organisasi-organisasi terbaik di seluruh dunia.

Kaum profesional dari berbagai bidang pekerjaan sekarang ini sudah merambah ke berbagai wilayah dunia, tidak kecuali termasuk Indonesia. Karenanya kita selalu dituntut untuk membudayakan etos kerja terbaik dan mulia, agar bisa unggul di negeri sendiri.

Etos kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh beberapa hal :

1. Bagaimana caranya melihat arti kerja dalam kehidupan.
2. Bagaimana caranya melaksanakan pekerjaan
3. Bagaimana memahami hakekat bekerjayang dikaitkan dengan iman dan nilai-nilai spiritualitas yang diyakininya.

Profesionalisme dalam berbagai bidang itu menyangkut dengan beberapa hal :

- Sikap atau *attitude*
- Ketrampilan atau *skill*
- Pengetahuan atau *knowledge*
- Motivasi atau *motivation*
- Pengalaman atau *experience*

Kesemuanya itu saling terintegrasi satu dengan lainnya dalam mempengaruhi profesionalisme seseorang dalam bekerja dan berkarya untuk mencapai suatu keberhasilan. Keberhasilan bukan hanya

memerlukan kecerdasan, melainkan juga memerlukan kemampuan untuk memasarkan ide, meraih dukungan, dan menjalin kerja sama dengan orang lain.

### C. Budaya Kerja

Kesuksesan berawal pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja.

Pengertian kebudayaan banyak dikemukakan oleh para ahli seperti Koentjaningrat, yaitu; "kebudayaan adalah keseluruhan manusia dari kelakuan dan hasil kelakuan yang teratur oleh tatakelakuan yang harus didapatnya dengan belajar dan semuanya tersusun dalam kehidupan masyarakat"

Budaya 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 (Gering Supriyadi,2003).

Jadi budaya adalah semua bentuk yang menjadi hasil ciptaan manusia, semua hal yang menjadi kebijakan atau pegangan hidup bermasyarakat umat manusia, serta semua yang dirasakan oleh manusia, baik yang bersifat positif maupun negatif. Budaya etos kerja merupakan suatu kesadaran dan sikap yang mendasari, memotivasi, memberi arah, serta memberi arti pada seluruh perilaku organisasi yang bersinergi dengan visi dan misi organisasi.

Budaya kerja sangat penting dalam dunia pekerjaan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan seseorang dan dapat mengerti nilai-nilai yang terkandung dalam budaya kerja tersebut. Sehingga individu ini dapat menjadi karyawan atau pekerja yang baik dan bermanfaat bagi perusahaan yang mempekerjakannya.

Penting bagi suatu unit kerja untuk memberikan pengetahuan kepada para pekerja atau karyawannya tentang budaya kerja. Karena selain memberikan dan menambah wawasan untuk para karyawannya juga dapat meningkatkan kualitas produksi yang dihasilkan oleh unit kerja tersebut dan berdampak positif. Karena dengan

diberikan penyuluhan tentang budaya kerja para pekerja atau karyawan akan menambahkan rasa semangat untuk bekerja, menimbulkan rasa disiplin atas pekerjaannya dan akan menggugah rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja atau karyawan.

Memanfaatkan kecerdasan emosional dalam budaya kerja sangatlah penting, untuk itu dalam banyak proses pengembangan diri yang sudah lebih menonjolkan pada proses pengembangan kecerdasan emosi, bukan hanya pada kecerdasan otak. Dari berbagai penelitian para ahli menyatakan, selain kecerdasan intelektual atau *intellectual quotient*, masih diperlukan keseimbangan dalam menyinergikan dengan kecerdasan emosional atau *emotional quotient*. Bahkan sekarang ini ditambah lagi dengan kecerdasan spiritual atau *spriritual quotient*, sebagaimana dijelaskan pada Pasal 45 UU Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003.

Budaya kerja adalah nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru.

Budaya kerja tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung.

Budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan.

Budaya kerja dapat dibagi menjadi dua unsur, yaitu: (*Menurut Taliziduhu Ndraha*)

1. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
2. Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan

kewajibannya, suka membantu sesama pegawai, atau sebaliknya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja :

1. Perilaku pemimpin
2. Seleksi para pekerja
3. Budaya organisasi
4. Budaya Luar
5. Menyusun misi dengan jelas
6. Mengedepankan misi
7. Keteladanan pemimpin
8. Proses pembelajaran
9. Motivasi

Jadi dalam rangka mengaktualisasikan budaya kerja sebagai ukuran sistem nilai dalam bekerja yang pertama kali harus diupayakan adalah penanaman dalam sikap mental karyawan yang meliputi pemahaman dan pelaksanaan dalam sikap dan pelaksanaan pekerjaannya sehari-hari.

Selain itu perilaku pemimpin merupakan faktor yang mempengaruhi pelaksanaan budaya kerja dalam suatu unit kerja. Dalam hal ini diperlukan keteladanan sikap untuk dapat dijadikan contoh dan panutan oleh semua karyawan, juga kebijakan dalam menentukan arah, tujuan serta visi dan misi suatu organisasi yang akan juga dijadikan landasan dalam pelaksanaan budaya kerja.

## KESIMPULAN

1. Untuk meningkatnya kompetisi antar individu dan bahkan kompetisi antar organisasi domestik maupun internasional yang semakin terbuka luas, tentu tidak cukup hanya mengandalkan kecerdasan otak dan keterampilan motorik (*hard skill*), namun juga yang tidak kalah pentingnya adalah pembekalan sosiologis yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, sifat kepribadian, konsep diri, keterampilan sosial, yang dapat dikategorikan dalam *soft skill*.
2. Seseorang yang berhasil harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia. Suatu pandangan dan sikap terhadap kerja dikenal dengan istilah etos kerja.(Anoraga,2001).
3. Budaya kerja sangat penting dalam dunia pekerjaan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan seseorang dan dapat mengerti nilai-nilai yang terkandung dalam budaya kerja tersebut. Sehingga individu ini dapat menjadi karyawan atau pekerja yang baik dan bermanfaat bagi perusahaan yang mempekerjakannya

**DAFTAR PUSTAKA :**

- UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Peraturan Menteri Riset Teknologi dan Dikti Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
- PP. Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan
- PP Nomor 66 Tahun 2010 tentang Perubahan atas PP Nomor 17 Tahun 2010
- Budaya Organisasi (Taliziduhu Ndraha)
- Good Ethos 1 Etos Kerja Terbaik dan Mulia (Eko Jalu Santoso)