

9 30411

30411

Makalah :

BUDAYA KERJA

Oleh :

Drs. Jasrial

NIP. 132 052 022

Universitas Terbuka

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TERBUKA
1996**

DAFTAR ISI

| | Hlm. |
|--|------|
| DAFTAR ISI | i |
| | |
| BAB I. PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Permasalahan | 2 |
| C. Tujuan | 2 |
| | |
| BAB II. PEMBAHASAN | 3 |
| A. Kerangka Teori | 3 |
| B. Keadaan yang ada di Universitas Terbuka . | 6 |
| C. Alternatif Pemecahan | 9 |
| | |
| BAB III. PENUTUP | 12 |
| A. Kesimpulan | 12 |
| B. Saran | 13 |
| | |
| DAFTAR PUSTAKA | 14 |

BAB I

P E N D A H U L U A N

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Budaya kerja merupakan sikap hidup yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang telah menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong yang membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang kemudian tercermin dalam perilaku, kepercayaan, cita-cita pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Salah satu aspek penyempurnaan perilaku pegawai dalam menuju terwujudnya manusia Indonesia seutuhnya, ialah pengungkapan, pembangkitan, pemeliharaan, penyebarluasan dan penularan sikap gairah kerja yang selalu menginginkan perbaikan-perbaikan. Sikap gairah kerja yang membudaya inilah yang diistilahkan "budaya kerja".

Dalam administrasi pemerintahan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam yaitu turut mengubah perilaku aparat pemerintahan dalam mencapai upaya produktivitas yang lebih tinggi untuk menopang kecepatan laju pembangunan.

Universitas Terbuka adalah salah satu unit suatu organisasi dalam pemerintahan yaitu Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (Depdikbud).

Sebagai salah satu organisasi pemerintahan, maka diharapkan karyawan Universitas Terbuka mampu membantu pemerintah dalam upaya melaksanakan pembangunan menuju terwujudnya manusia Indonesia seutuhnya.

Dengan jumlah karyawan lebih kurang 800 orang di pusat, dan mempunyai 32 Unit Pengembangan Belajar Jarak Jauh yang tersebar di seluruh Indonesia, mampukah Universitas Terbuka melaksanakan tugas tersebut ?.

B. PERMASALAHAN

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan suatu permasalahan yaitu :

1. Sudahkah Budaya Kerja menjadi ciri karyawan UT ?
2. Bagaimana menerapkan konsep budaya kerja di UT ?

C. TUJUAN

Memberi alternatif pemecahan masalah budaya kerja karyawan Universitas Terbuka.

BAB II

P E M B A H A S A N

A. Kerangka Teori

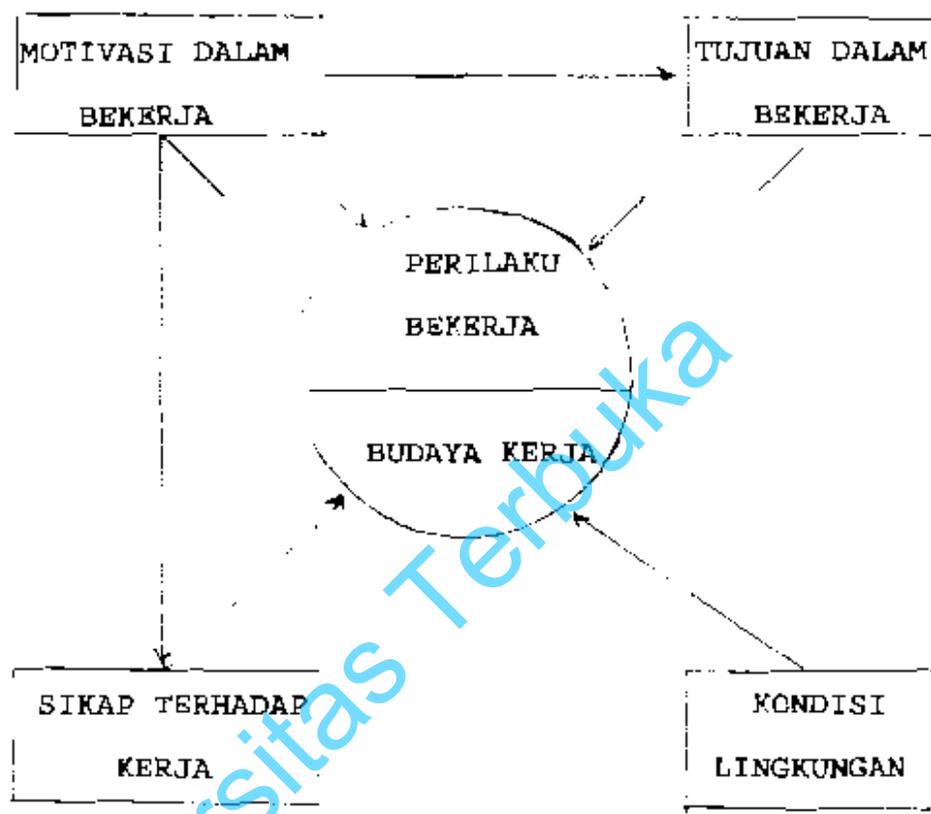
Pada diri manusia sebenarnya telah terdapat suatu "image" budaya kerja yang biasanya sudah tertanam dalam dirinya. Kenyataan ini mengakibatkan adanya beberapa perbedaan antar manusia/karyawan tentang konsep budaya kerja.

Budaya kerja pada prinsipnya dapat dilatih melalui pembinaan-pembinaan/pelatihan dan penciptaan suasana yang harmonis. Pembinaan budaya kerja dalam pelaksanaannya membutuhkan keterpaduan yang terpadu. Karena budaya kerja dipengaruhi beberapa aspek antara lain :

1. motivasi dalam bekerja
2. sikap terhadap kerja
3. kondisi dalam bekerja
4. kondisi lingkungan tempat kerja

Poin 1 (motivasi dalam bekerja), poin 2 (sikap terhadap kerja) dan poin 3 (kondisi dalam bekerja), merupakan faktor-faktor yang berasal dari diri atau dalam manusia/individu, sedangkan poin 4 (kondisi lingkungan tempat kerja) merupakan faktor yang berasal dari luar.

Hubungan antar faktor dapat dijelaskan dalam bagan di bawah ini :



Motivasi merupakan dasar dari ungkapan pikiran manusia terhadap sesuatu yang manusia inginkan. Motivasi timbul karena adanya tujuan yang ingin dipenuhi oleh manusia. Motivasi manusia dalam bekerja ada bermacam-macam, tetapi motivasi untuk berprestasi menunjang dalam peningkatan kualitas.

Motivasi yang tidak menunjang aktifitas kerja tentu akan berpengaruh buruk terhadap budaya kerja. Sehingga perlu adanya suatu pembinaan bagi para karyawan untuk meningkatkan motivasi sehingga menunjang peningkatan kualitas.

Motivasi selain dapat mempengaruhi perilaku dalam bekerja secara langsung dapat juga mempengaruhi pada sikap terhadap kerja dan tujuan dalam bekerja.

Sikap terhadap kerja dari seseorang bermacam-macam, ada yang mempunyai sikap yang berdasarkan prinsip bahwa bekerja adalah snatu ibadah. Ada pula yang beranggapan bahwa bekerja adalah merupakan kewajiban dan lain-lain. Sehingga jelas bahwa sikap dapat mempengaruhi penampilan kerja seseorang.

Tujuan kerja biasanya melatar belakangi niat atau kemauan seseorang dalam melakukan/menyelesaikan pekerjaan. Jika pekerjaan yang akan dilaknkan seorang pekerja itu sesuai dengan tujnan dia dalam bekerja, maka tentu akan giat dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Ketiga aspek tersebut secara simultan akan mempengaruhi budaya kerja seseorang. Sehingga ketiga aspek tersebut perlu dibina secara terpadu bagi semua karyawan mulai karyawan rendah sampai dengan staf pimpinan.

Faktor lain yang berasal dari luar diri manusia adalah faktor lingkungan kerja. Faktor lingkungan adalah berbagai pengaruh yang berasal dari lingkungan di mana seseorang bekerja.

Faktor lingkungan kerja dapat dibagi dalam dua aspek, yaitu:

1. aspek yang bersifat sosial (lingkungan sosial)
2. aspek yang bersifat fisik (lingkungan fisik).

Lingkungan sosial yang dapat berpengaruh terhadap perilaku dalam bekerja misalnya kebiasaan hubungan antar karyawan. Apakah interaksi nonformal terjadi lebih banyak/menonjol dari pada interaksi formal. Hubungan sosial yang terlalu dekat antar karyawan selain ketendensi positif dapat juga mengakibatkan interaksi yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan menonjol. Lingkungan fisik cenderung lebih mengacu kepada pengaruh kenyamanan orang bekerja. Sehingga perlu diadakan tatanan ruang yang lebih apik.

B. Keadaan yang ada di Universitas Terbuka.

Budaya kerja karyawan UT tercermin dari sikap dan tingkah lakunya dalam menjalankan tugas sehari-hari. Adapun keadaan yang dijumpai dapat kita lihat pada beberapa hal di bawah ini :

1. Job description yang tidak jelas.

Job description yang tidak jelas dapat dijumpai di hampir setiap unit kerja. Hal ini terlihat dengan tidak meratanya beban kerja yang dihadapi oleh setiap karyawan (menumpuknya pekerjaan hanya pada satu orang atau beberapa orang saja, sementara ada sebagian orang yang lain dibiarkan bengong dengan kebingungannya tanpa diberi kepercayaan mengerjakan suatu pekerjaan). Keadaan seperti ini menyebabkan adanya sebagian orang atau karyawan yang merasa tidak dibutuhkan pimpinan, sehingga semangat bekerja menurun.

2. Ketidakharmisan team work.

Ketidakharmisan team work dapat terjadi baik dalam team work itu sendiri, maupun antar team work yang terkait. Sikap seseorang yang merasa superior dalam suatu team work, menyebabkan teman yang lain segan untuk membantu menyelesaikan suatu tugas. Sementara itu ketidakharmisan hubungan antar unit dapat menyebabkan terganggunya kegiatan pada unit lainnya.

3. Tata ruang kerja.

Ukuran ruangan kerja yang tidak memenuhi syarat, menyebabkan penataan ruang yang tidak teratur, sehingga kenyamanan kerja dapat terganggu. Rasa ketidaknyamanan di ruang kerja menyebabkan banyak orang/karyawan yang "melarikan diri" mencari udara segar meninggalkan ruangan kerjanya.

4. Suasana kerja.

Suasana kerja yang dimaksud adalah hubungan sosial antar teman/karyawan, antar karyawan dengan pimpinan. Adanya sikap pimpinan yang terkesan otoriter menyebabkan matinya kreatifitas dari stafnya. Sehingga rasa ketidakpuasan terhadap kondisi seperti ini berdampak besar terhadap pandangan ataupun sikapnya dalam bekerja. Sikap pimpinan yang hanya memberikan kepercayaan pada satu atau sekelompok orang dapat menimbulkan hubungan sosial yang kurang menyenangkan antar karyawan. Dan sikap ketidakpedulian pimpinan akan keberadaan karyawan dapat menyebabkan karyawan menganggap bahwa pimpinan merupakan "boneka".

5. Kehadiran.

Sebenarnya kehadiran dapat dikatakan sebagai akibat dari semua keadaan di atas. Job description yang tidak jelas, ketidakharmonisan team work, tata ruang kerja yang tidak nyaman dan suasana kerja yang tidak harmonis dapat mengakibatkan ketidakhadiran karyawan. Bukti secara tertulis (berdasarkan amano dan tanda tangan saat upacara) menunjukkan hampir semua karyawan hadir/mengikuti, tapi apabila dicek langsung berdasarkan fakta yang ada tampaknya kebenaran bukti tertulis masih diragukan. Banyak karyawan yang hadir tetapi tidak memanfaatkan waktu kerja dengan baik, bahkan kadang-kadang mempergunkannya untuk kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan kerja/tugas seperti nongkrong di warung, main game, ataupun ngerumpi.

C. Alternatif Pemecahan

Dari kerangka teori yang telah dijelaskan di atas dan melihat keadaan yang ada di Universitas Terbuka, maka berikut ini adalah suatu uraian tentang bagaimana seharusnya suatu kondisi di mana atasan/bawahan dan lingkungan tempat bekerja dapat menimbulkan budaya kerja yang baik dalam suatu organisasi atau kelompok masyarakat khususnya Universitas Terbuka.

1. Job Description

Pimpinan : Seorang pimpinan yang baik (penunjukkan pimpinan) hendaknya bisa sebagai manajer yang baik yang sedikit banyaknya mengerti tentang psikologi. Sehingga seorang pimpinan bisa merasakan bagaimana seorang yang tidak dihargai oleh atasannya. Untuk itu sebagai seorang pimpinan harus jeli dan bijaksana dalam pengalokasian tugas kepada bawahannya, sehingga adanya saling menghargai antara atasan dan bawahan. Situasi kerja yang menyenangkan tentu meningkatkan semangat kerja sekaligus meningkatkan produktivitas yang tinggi.

Bawahan : Sebagai staf atau bawahan harus bisa belajar dari kesalahan baik dari diri sendiri maupun dari orang lain.

2. Management Building

Para pekerja menghabiskan hampir separuh waktunya di kantor. Oleh sebab itu kondisi kerja yang menyenangkan perlu diperhatikan. Kondisi yang dimaksud di sini bukan hubungan yang baik antara pimpinan dengan atasan, atau antar staf dan sebaliknya, melainkan pengaturan tata ruang yang efisien dan nyaman adalah hal pokok yang perlu diperhatikan. Untuk menambah semangat kerja dan efisien kerja perlu diperhatikan dua hal penting :

a. Efisien :

Penempatan meja staf hendaknya sesuai dengan fungsi masing-masing. Umpama staf bagian kenangan jangan bersebelahan dengan sekretaris. Sekretaris sangat tepat bila berdampingan dengan pimpinan, karena fungsi sekretaris sangat berarti bagi pimpinan. Demikian pula dengan penempatan staf-staf lain hendaknya dikelompokkan berdasarkan bidang kerja, karena akan membantu kelancaran tugas.

b. Segi Keindahan :

Keindahan ruang serta kenyamanan ruang kerja sangat mempengaruhi semangat kerja para staf. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk memperindah ruangan, yaitu : penempatan perabotan (komposisi ruang dan perabotan yang sesuai) jangan menempatkan perabotan yang besar dan berwaruda mencolok untuk ruang kantor yang kecil. Untuk lebih memperindah ruang perlu diberi asesori ruang dengan memberi kembang-kembang

yang tertentu akan memberi kesejukan ruang. Bukan itu saja banyak hal lain yang bisa ditambah seperti hiasan dinding yang menggunakan gambar-gambar yang cocok untuk suasana kantor. Sehingga dengan demikian perasaan nyaman, tenang lebih memotivasi staf dan pimpinan untuk lebih berprestasi.

3. Penghargaan

Seorang pimpinan yang baik dituntut pula untuk dapat memberikan penghargaan baik fisik maupun non fisik kepada bawahan. Dengan demikian bawahan akan merasa eksistensinya dalam suatu kelompok kerjanya, sehingga bawahan akan termotivasi untuk menciptakan budaya kerja sehingga tercipta pula suatu loyalitas yang tinggi terhadap kerjanya.

4. Interaksi Sosial (Team Work)

Dalam setiap unit kerja (team work) perlu mengenal dengan baik antara sesama anggota dalam arti watak/karakteristik, motif, motivasi. Dan saling mendukung dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan, rasa kebersamaan, kepedulian perlu ditumbuhkan kembangkan antara sesama.

BAB III

P E N U T U P

A. Kesimpulan

1. Budaya kerja adalah suatu sikap hidup yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang telah menjadi sifat kebiasaan dan kekuatan pendorong yang membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi.
2. Budaya kerja yang kreatif akan selalu menciptakan hal-hal yang baik dan akan memacu terciptanya aparatur pemerintahan yang bersih dan berwibawa.
3. Budaya kerja seseorang dipengaruhi oleh 4 faktor, yaitu :
 - a. motivasi dalam bekerja
 - b. sikap terhadap kerja
 - c. kondisi dalam bekerja
 - d. kondisi lingkungan tempat bekerja

Faktor a sampai c (motivasi dalam bekerja, sikap terhadap kerja, dan kondisi dalam bekerja) adalah faktor yang berasal dari dalam diri manusia itu sendiri, sedangkan faktor d (kondisi lingkungan tempat bekerja) adalah faktor yang berasal dari luar diri manusia.

Pengaruh dari dalam diri sukar diketahui secara cepat, namun dapat kita lihat dari fenomena kerjanya. Fenomena itu misalnya kehadiran karyawan, produktivitas kerja dan keefektifan kerja, pengaruh yang berasal dari luar diri cukup mudah diketahui dengan melihat kondisi, tempat kerja, interaksi antar karyawan dan kebijaksanaan pimpinan.

B. Saran

Untuk menimbulkan budaya kerja yang baik dalam lingkungan UT, maka diperlukan :

1. Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan serta timbulkan situasi kerja yang menyenangkan.
2. Pengaturan tata ruang yang efisien dan nyaman.
3. Dukungan, rasa kebersamaan, urai tau tugas yang jelas sangat diperlukan dalam suatu team work.

DAFTAR PUSTAKA

1. Pedoman Pemasyarakatan Budaya Kerja, Kantor Menteri Penda-
ya Gunaan Aparatur Negara, Jakarta, Pebruari 1991.
2. Team Work "Budaya Kerja", Jakarta, 1993.
3. Buku Satu, Prinsip Belajar dan Pembelajaran, PAU, Departe-
men Pendidikan dan Kebudayaan, 1992.
4. Kamus Umum Bahasa Indonesia.
5. Perilaku Organisasi.

Universitas Terbuka