

PENGENDALIAN ETOS KERJA KARYAWAN

Oleh : Suprajono

ABSTRAK

Manusia merupakan factor penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Kualitas kerja karyawan yang terlihat dalam motivasi kerja dan semangat akan mempengaruhi terhadap produktivitas perusahaan yang pada gilirannya perusahaan akan mengalami keuntungan dan kemajuan yang cukup besar. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia termasuk etos kerja karyawan perlu diperhatikan dan mendapat prioritas utama disebuah perusahaan. Pada prinsipnya etos kerja yang baik lahir dari suatu pandangan adanya rasa amanah yang bersifat horizontal dan vertikal. Untuk menjaga etos kerja yang baik pada karyawan perlu dilakukan upaya pengendalian dengan melalui pendekatan social yaitu melatih kepemimpinan, disiplin moral, motivasi kerja dan pembentukan teambuilding yang mendorong lahirnya rasa kesadaran, kesatuan dan kebersamaan di dalam memaknai setiap perilaku manusia, tata tertib perusahaan dan aturan – aturan kerja yang lain.

Kata – kata kunci : *Etos kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.*

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan asset yang cukup penting dalam sebuah perusahaan, Kelangsungan hidup perusahaan sangat ditentukan oleh tingkat tinggi rendahnya komitmen karyawan pada organisasi. Komitmen yang tinggi akan menghindari karyawan dari gejala-gejala pemogokan, penurunan tingkat absensi dan *tunover*, serta ketidakpuasan karyawan.

Berkaitan dengan hal tersebut, organisasi diharapkan mampu menciptakan situasi yang dapat mendorong timbulnya rasa memiliki, loyalitas, kesetiakawanan, rasa aman, rasa diterima dan dihargai, serta perasaan berhasil dalam diri karyawan yang pada gilirannya dapat menumbuhkan rasa keterikatan dan mengembangkan etos kerja yang optimal.

Pandangan manajemen dewasa ini adalah memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) bagi efektivitas organisasi dan peningkatan produktivitas tanpa meninggalkan aspek kemanusiaan. Manusia tidak lagi dipandang sebagai alat produksi semata, melainkan menghargai manusia sesuai harkat dan martabatnya dengan segala kelebihan dan kelemahan yang dimiliki. Pada dasarnya manusia mempunyai sejumlah keinginan atau kebutuhan yang menuntut pemenuhan secara wajar. Terpenuhinya keinginan atau kebutuhan tersebut akan membuat karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan sehingga meningkatkan motivasi kerja yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini semua akan sangat menguntungkan perusahaan. Kondisi ini harus pula diikuti oleh penyediaan struktur dan pengendalian yang praktis dan obyektif tanpa terjerat dalam birokrasi yang bertele-tele sehingga mengendorkan motivasi dan menghambat inovasi karyawan.

Efektivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia. Baik yang nampak maupun yang tidak. Dengan demikian sebuah organisasi atau perusahaan perlu mengendalikan perilaku etos kerja para karyawannya.

PENGERTIAN ETOS KERJA

Bekerja merupakan aktivitas setiap manusia dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup, sehingga mereka merasa bahagia. Bekerja dalam wujud fisik berarti kegiatan membanting tulang, memeras keringat dan memutar otak untuk tujuan mempertahankan hidup. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan (As'ad, 1995). Dengan demikian, orang yang sudah bekerja berarti harapan untuk mempertahankan hidup semakin jelas, selain itu dalam masyarakat apa yang disebut "status sosial" dapat tercapai, karena bekerja seringkali dikaitkan dengan derajat, pangkat dan jabatan seseorang dalam suatu masyarakat.

Dewasa ini, masalah etos kerja banyak yang menyoroti baik dalam diskusi ilmiah maupun non ilmiah. Adapun permasalahan yang berkaitan dengan etos kerja yang dimaksud adalah ketidaktepatan dalam memenuhi jam kerja, keterlambatan pada acara-acara resmi, sering molor dari undangan yang semestinya telah direncanakan merupakan bentuk penyimpangan dari rendahnya etos kerja. Etos kerja pada dasarnya merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau satu umat terhadap kerja dengan melihat kerja sebagai suatu hal yang luhur untuk keberadaan manusia (Anoraga, 1998). Pandangan yang dimaksud merupakan pandangan terhadap etos kerja yang tinggi dan etos kerja yang rendah.

Pandangan suatu bangsa terhadap etos kerja yang tinggi merupakan afiliasi dari tingginya rasa tanggung jawab bersama dan nilai-nilai disiplin kerja yang dimiliki oleh suatu bangsa atau negara, sedangkan pandangan terhadap etos kerja yang rendah merupakan afiliasi dari rendahnya rasa tanggung jawab bersama dan nilai-nilai disiplin kerja suatu bangsa. Dalam wujudnya, kedua fenomena ini akan memberikan moral kerja yang berbeda dimana etos kerja yang tinggi akan memberikan dampak pada tingginya moral kerja begitu pula sebaliknya. Pandangan ini merupakan penegasan dari Soeseno (1978) yang mengatakan bahwa etos kerja sebagai sikap kehendak yang berkaitan dengan moral kerja.

Mubyarto (1991) mengartikan etos kerja sebagai sikap masyarakat terhadap makna kerja, namun etos kerja bukan sebagai suatu fenomena kebudayaan, melainkan sebagai suatu fenomena sosiologis yang eksistensinya terbentuk oleh hubungan produksi yang timbul sebagai akibat dari struktur ekonomi yang ada dalam masyarakat. Lebih lanjut, etos kerja juga diartikan sebagai nilai kerja positif yang dimiliki seseorang (Cherington, 1980) dengan ciri-ciri : (1) kerja sebagai kewajiban moral dan religius untuk mengisi hidupnya, (2) disiplin kerja yang tinggi, (3) kebanggaan hasil karyanya. Dengan demikian pandangan tentang etos kerja adalah pandangan yang tidak melihat kerja sebagai suatu pemenuhan kebutuhan hidup secara materiil saja tetapi lebih dari itu sebagai manifestasi dari manusia yang memiliki rasa amanah secara horizontal (dunia) dan rasa amanah secara vertikal (akhirat).

FAKTOR-FAKTOR PENDORONG ETOS KERJA

Etos kerja menentukan tercapainya tujuan pembangunan yang keberadaannya merupakan suatu unsure pendorong keberhasilan suatu usaha pembangunan (Mubyarto, 1991). Untuk itu, penanaman etos kerja dalam diri manusia merupakan sesuatu yang utama untuk dilakukan, agar mereka mempunyai pandangan dan sikap yang tidak keliru. Berkaitan dengan itu, maka faktor-faktor yang mempengaruhi etos

kerja perlu dipahami secara seksama dan mendalam. Faktor-faktor yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Faktor disiplin

Di dalam suatu organisasi, usaha-usaha untuk menciptakan suatu kedisiplinan selain melalui tata tertib yang jelas, juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap anggota organisasi. Disiplin kerja adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib dalam suatu pekerjaan kaitannya dengan ketepatan terhadap waktu, ketepatan dalam berperilaku terhadap pekerjaan (bekerja sesuai dengan prosedur langkah kerja) dan terhadap karyawan atau pimpinan (Anoraga, 1998).

Seseorang pekerja yang berdisiplin tinggi, masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya, selalu taat pada tata tertib yang berlaku dan membina hubungan yang baik dengan sesama pekerja merupakan modal utama lahirnya etos kerja dalam diri seseorang. Secara kelompok ini akan menjadi fenomena social yang melembaga dan memasyarakat dalam suatu institusi.

2. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu (Anoraga,1998). Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja atau istilah umumnya adalah pendorong semangat kerja (As'ad, 1995). Dengan adanya motivasi kerja dalam diri seseorang akan mempengaruhi rangsangan-rangsangan yang berkembang dan pemuasannya diperoleh melalui tugas-tugas dalam pekerjaan. Sementara rangsangan yang timbul dari kebutuhan-kebutuhan faali seseorang akan mendapatkan pemuasan dari lingkungan kerjanya (Danadjaja, 1996).

Melahirkan motivasi bukanlah masalah yang sederhana dalam usaha mewujudkan suatu idealisme meningkatkan produktivitas serta profesionalisme kerja. Pandangan atau pendapat umum sering menganggap bahwa motivasi kerja dapat timbul apabila seseorang dapat imbalan yang baik dan cukup adil. Oleh karena itu, *reward system* merupakan upaya menciptakan iklim social yang positif sehingga secara otomatis tercipta iklim saling menghormati orang-orang yang bekerja keras, kreatif, dan inovatif, sekaligus mendorong munculnya motivasi dalam diri. Dengan sendirinya terbangun etos kerja dalam diri karyawannya.

UPAYA PENGENDALIAN ETOS KERJA

Seperti ditemukan sebelumnya, saat ini isu tentang etos kerja semakin menarik diperbincangkan. Beberapa kondisi yang memprihatinkan terjadi dalam suatu perusahaan seperti disiplin waktu, penyalahgunaan wewenang dan tanggung jawab jabatan, cara kerja yang acak-acakan sebagai akibat dari lemahnya system control perusahaan, belum terciptanya kritik konstruktif dimana karyawan tidak diberi kesempatan dalam berkomunikasi untuk menyampaikan perasaan yang dialaminya terhadap pekerjaan, karena perasaan segan untuk saling memberikan koreksi antara bawahan dengan atasan, merupakan pendorong perlunya upaya memperbaiki etos kerja.

Menghadapi tantangan etos kerja dan idealisme kerja perlu dibangun suatu dedikasi dan waktu yang tepat. Prinsip-prinsip kerja dan waktu kerja harus digunakan secara tepat agar orang tidak rugi, begitu pula tempat ia bekerja. Untuk

membina dan meningkatkan etos kerja karyawan, maka factor motivasi individu, moralitas kelompok serta kepemimpinan sangat menentukan sehingga produktivitas kerja dapat tercapai (Suryohadiprojo, 1988).

Berkaitan dengan etos kerja, ada hal pokok yang perlu diperhatikan yaitu nilai- nilai kepribadian yang dimiliki seseorang. Nilai-nilai kepribadian ini memegang peranan penting dalam membentuk perilaku manusia. Menurut Lewin (1974), perilaku tergantung dari kepribadian dan lingkungan, Oleh karena itu penanaman etos kerja dalam diri seseorang, menggunakan pendekatan secara kemanusiaan. Pendekatan ini menurut Hadipranata (1996) adalah orientasi pendekatan sumber daya insani seutuhnya menempatkan manusia sebagai mahluk individu dan social secara terpadu bukan parsial atau individual. Lebih lanjut Hadipranata dalam Matsuda (1990), Matsui (1977) dan Minami (1971) menyatakan bahwa kesatuan, kerukunan serta kemajuan peradaban IPTEK Jepang lebih banyak ditopang oleh pendekatan social sehingga orientasi pendekatan sumber daya insaninya lebih menekankan manusia sebagai mahluk social. Hal inilah yang mendasari lahirnya penelitian yang dilakukan oleh Hadipranata tentang pembentukan *teambuilding*. Diharapkan terbangun alur kerja yang solid, saling melayani, saling menasihati, saling mengoreksi, saling mengimbangi dan saling menjembatani. Pada gilirannya akan mengendalikan etos kerja secara positif sesuai dengan tata tertib yang dikehendaki oleh suatu organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian terdahulu dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Etos kerja merupakan evaluatif semangat kerja seseorang terhadap tugas maupun lingkungan sekerjanya (Ando, 1975). Oleh karena itu, etos kerja yang baik adalah lahir dari pandangan rasa amanah yang bersifat horizontal, menyadari diri sebagai mahluk social yang mengedepankan nilai-nilai moral kemanusiaan, memandang manusia sebagai mahluk yang diperlakukan secara adil, memandang aturan bukan sebagai tekanan atau paksaan dan pandangan rasa amanah secara vertical, menyadari diri sebagai manusia yang akan mempertanggungjawabkan perbuatannya di hari kemudian.
2. Upaya mengendalikan etos kerja perlu dilakukan pendekatan secara social dengan melatih kepemimpinan, disiplin moral, motivasi kerja dan upaya pembentukan *teambuilding* yang mendukung lahirnya rasa kesadaran, kesatuan dan kebersamaan di dalam memaknai setiap perilaku manusia, tata tertib perusahaan dan aturan-aturan kerja lainnya.
3. Etos kerja yang positif dapat ditumbuhkan dalam diri manusia dengan memandang kebermaknaannya sama seperti kewajiban dalam beragama.

DAFTAR PUSTAKA

- Ando,M 1975. *Romushinrigaku : Tokubatsuna Kogi*. Tokyo : Rikkyo Dai.
 Andreas, A.Danadjaja, 1996. *Faktor-faktor Motivasi dalam meningkatkan Produktivitas Manajemen*. Mei-Juni.
 Anoraga, Panji.1998.*Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
 As'ad, Moh. 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.
 Cherrington, J.D. 1980.*The Work Ethic*. New York : Amacom.

- Hadipranata,A.F.1998. *Pengaruh kelompok (Team Building) Terhadap Etos Kerja dan Kontribusinya bagi produktivitas kerja insani. Jurnal Psikologi.* 26, 18-28.
- Lewin.K.1947. Frontiers in Group Dynamics. *Human Relations*, 1, 5-41.
- Matsuda, T.1990.*Seisensei To Shosudan Ketsudou.* Tokyo : Japan Productivity Centre.
- Matsui, T. 1977. *Oyo Shinrigaku* :Tokobutsuna Kogi. Tokyo : Rikkyo dai.
- Mubyarto, dkk. 1991. *Etos Kerja dan Kohesi Sosial.* Yogyakarta : Aditya Media.
- Suryohadiprojo, S.1988. *Membangun Etos Kerja.* Manajemen VII, 52.