
Pelatihan Budaya dan Etos Kerja pada Karyawan Perkebunan di Desa Melo, Kabupaten Manggarai Barat

Lena Ellitan¹, Lina Anatan²

¹Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

²Universitas Kristen Maranatha Bandung

E-mail: lana@ukwms.ac.id¹, lina.anatan@eco.maranatha.edu²

Article History:

Received: 09 Mei 2024

Revised: 23 Mei 2024

Accepted: 27 Mei 2024

Keywords: *Pelatihan, Budaya Kerja, Etos Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract: *Budaya dan etos kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan menjadi faktor penentu tinggi atau rendahnya kinerja karyawan. Mengingat pentingnya budaya dan etos kerja, pelatihan tentang budaya dan etos kerja penting diberikan untuk memberikan pengetahuan dan meningkatkan pemahaman sehingga dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan budaya dan etos kerja dilaksanakan pada tanggal 10 Mei 2024 dengan peserta pelatihan meliputi pengurus, manajer, teknisi, dan para karyawan perkebunan di Desa Melo, Kabupaten Manggarai Barat. Berdasarkan hasil berbagi pengalaman antar pengurus, manajer, teknisi, dan karyawan dapat diidentifikasi beberapa hal penting untuk pengembangan sumber daya manusia meliputi: 1) perlunya aspek kesetiaan dan dedikasi sumber daya manusia terhadap organisasi, 2) perlunya keseimbangan dalam pemberian upah bagi karyawan perkebunan, 3) perlunya peningkatan sarana dan prasaranan perkebunan, 4) perlunya kejelasan dalam struktur kerja karyawan. Hasil evaluasi pelaksanaan kegiatan menunjukkan bahwa para peserta menilai pelatihan sangat bermanfaat dan memberikan pemahaman peserta tentang pentingnya budaya dan etos kerja dalam memotivasi dan mempengaruhi kinerja karyawan. Secara spesifik, pelatihan dinilai memberikan tambahan pengetahuan khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia yang sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi karyawan perkebunan secara khusus dan masyarakat Flores secara umum. Dengan mempertimbangkan dampak positif kegiatan pelatihan ini, maka kegiatan penyegaran dan pelatihan serta diskusi lebih lanjut antara tim pendamping, pengurus, manajer, teknisi, serta karyawan perkebunan perlu dilaksanakan secara berkala dengan topik-topik sesuai kebutuhan karyawan.*

PENDAHULUAN

Etos kerja adalah sikap, tekad, dan dedikasi terhadap pekerjaan. Sumber daya manusia (pimpinan dan karyawan) yang memiliki etos kerja yang kuat akan membawa organisasi pada kesuksesan. Pimpinan dan karyawan pada sebuah organisasi perlu memiliki prinsip-prinsip moral yang segingga mereka menjadi asset organisasi yang memiliki nilai yang luar biasa dalam posisi apa pun. SDM yang memiliki etos kerja baik akan membawa organisasi dalam keadaan yang seimbang, memiliki kemampuan dalam meningkatkan kompetensi dan dapat memberikan dampak yang baik bagi lingkungan sekitar. Etos kerja juga memberikan keyakinan pada seseorang dalam melakukan sesuatu hal dengan tekad untuk bekerja keras dan memberikan kinerja yang terbaik. Etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi kekuatan serta keyakinan seseorang. Dengan memiliki etos yang baik dalam dunia kerja akan mencerminkan kualitas diri dari seseorang, mendorong seseorang untuk memiliki motivasi kerja juga bisa menjadi pribadi yang mempengaruhi lingkungan sekitar. Seseorang dengan etos kerja yang baik menyadari bahwa pekerjaan adalah bagian penting sehingga membutuhkan kerja keras dan karakter yang kuat. SDM dengan etos kerja yang sangat baik merupakan orang yang dapat diandalkan, berdedikasi, dan disiplin.

Untuk menciptakan etos kerja yang baik organisasi perlunya menanamkan nilai-nilai organisasi pada karyawan. Organisasi harus **menciptakan budaya** yang baik dan berkualitas, dengan yang kuat dalam menerapkan nilai-nilai organisasi serta gaya kepemimpinan yang efektif. Sayangnya masih banyak perusahaan yang baru mulai merumuskan organisasi namun kadang-kadang juga menghadapi kesulitan mensosialisasikannya kepada pegawai. Dalam dunia nyata, terdapat organisasi yang karyawannya tahu nilai dan perilaku yang diharapkan oleh organisasi, namun tidak ada motivasi dari karyawan untuk menjalankannya. Budaya perusahaan yang baik dan kuat selalu menciptakan nilai-nilai perusahaan dan mendominasi nilai individu SDM di dalamnya. Semakin kuat nilai-nilai perusahaan tertanam dalam diri anggotanya maka semakin kuat juga budaya perusahaan dalam membangun fondasi budaya yang kokoh. Melalui hal ini dapat tercipta semangat kerja, etika, dan integritas terhadap organisasi.

Disamping etos kerja dan nilai-nilai organisasi perlu adanya peningkatan motivasi kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan. SDM harus mempunyai motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi. SDM memiliki motivasi kerja tinggi pada saat bekerja maka karyawan tersebut memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja, karena ketika motivasi tinggi maka SDM akan melaksanakan tugas dengan baik kinerja yang dihasilkan maksimal. Keberhasilan organisasi dalam mengelola SDM dapat diukur melalui kinerjanya. Maka dari itu suatu organisasi seharusnya mempersiapkan SDM yang handal dan memiliki disiplin kerja dan semangat kerja yang baik agar organisasi tersebut bersaing dengan organisasi lainnya.

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi dan Budaya Kerja

Arwiki (2015) menjelaskan bahwa organisasi bukan sekedar objek penelitian, organisasi adalah kegiatan berusaha (*enterprise*) manusia. Budaya kerja, merupakan kelompok pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi - sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi perusahaan, perusahaan yang memiliki budaya kerja yang baik menjadi keunggulan bagi perusahaan. Budaya kerja menjadi penting bagi perusahaan karena budaya kerja menjadi ciri khas yang membedakan suatu

perusahaan dengan perusahaan lainnya. Budaya kerja adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar (Mangkunegara & Prabu, 2006). Budaya kerja harus dirancang untuk mewujudkan tujuantujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan - tujuan para pekerja secara perorangan. Budaya kerja sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya budaya kerja karena melalui budaya kerja, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih. Menurut Dessler (2015), bahwa budaya kerja merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani yang memberikan arti sikap, kepribadian,, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak hanya dimiliki individu tetapi kelompok bahkan masyarakat. Dalam kamus besar bahasa Indonesia etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau kelompok. Secara termonologis kata etos, yang mengalami perubahan makna yang meluas. Etos memiliki tiga pengertian yang berbeda yaitu: 1) Suatu aturan umum atau cara hidup. 2) Suatu tatanan aturan perilaku. 3) Penyelidikan tentan jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku (Amirudding, 2019). Etos kerja itu sendiri bermanfaat sebagai konsep tentang kerja yang diyakini sekelompok orang dengan baik dan benar. Etos kerja merupakan alat penggerak kegiatan individu. Fungsi etos kerja adalah sebagai berikut: 1) Pendorong timbulnya perbuatan. 2) Penyemangat dalam aktivitas. 3) Sebagai alat penggerak, maka besar kecilnya motivasi yang akan menentukan cepat lambatnya suatu perbuatan (Sidik, 2012). Etos kerja yang tinggi dapat dilihat melalui cara kerjanya yang memiliki tiga ciri dasar. Tiga ciri dasar tersebut yaitu: menjunjung mutu pekerjaan, menjaga harga diri dalam melaksanakan pekerjaan, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pengusaha yang mempunyai etos kerja yang tinggi akan meningkatkan kualitas dan mutu . seorang menghayati dan melaksanakan pekerjaannya ditentukan oleh pandangan, harapan dan kebiasaan dalam kelompok kerjanya. Etos kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh etos kerja kelompoknya.

Motivasi

Motivasi memiliki kata dasar berupa “motif”, yang memiliki arti sebab seorang melakukan sesuatu hal (Widodo, 2017)). Karyawan yang termotivasi akan melakukan sesuatu kegiatan yang menyenangkan baginya untuk dilakukan. Jika dia tidak suka, maka dengan sendirinya karyawan tidak akan melakukan apa yang semestinya dikerjakan. Prinsip tersebut tidak akan menutup kondisi dimana dalam keadaan tertentu seorang mungkin melakukan aktivitas yang tidak diinginkan. Adapun elemen yang ada dalam motivasi meliputi berbahai hal yang membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Dengan adanya motivasi baik yang diperoleh seorang karyawan, maka mereka akan melakukan semua tugasnya sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang ditugaskan padanya (Widyawatiningrum, et al. 2015) .

Kinerja

Kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka

mewujudkan tujuan organisasi. Sederhananya, kinerja merupakan outcome dari kegiatan administrasi, yaitu kegiatan kerjasama dalam sebuah organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan yang pengelolaannya biasa disebut sebagai manajemen. Pengukuran variabel Kinerja Karyawan mengacu pada yaitu *Cultural Agency Theory* (CAT) oleh Yesil, & Kaya (2013) terdiri dari:

1. Pengetahuan: Pengetahuan karyawan kemampuan dan keterampilan pada pekerjaan atau kompeten yang dimiliki oleh setiap karyawan
2. Sikap kerja karyawan : Merupakan ekspresi karyawan sebagai antusiasme, komitmen dan motivasi terhadap suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
3. Kualitas pekerjaan: Kualitas pekerjaan karyawan merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.
4. Interaksi karyawan: Interaksi karyawan merupakan suatu keterampilan komunikasi dan kemampuan untuk berhubungan dengan orang lain dalam satu tim kerja.

METODE

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat di Perkebunan XXX Melo Village, Desa Liang Ndara, Kabupaten Manggarai Barat dilaksanakan pada tanggal 10 Mei 2023. Kegiatan ini dilakukan mulai pukul 9.00 pagi sampai dengan pukul 16.00 WITA.

1. Pelatihan: dengan memberikan materi mengenai etos kerja, budaya organisasi dan budaya kerja serta bagaimana meningkatkan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja baik SDM maupun organisasi
2. Focus Group Discussion: peserta dibagi menjadi 4 kelompok yang mendiskusikan etos kerja, nilai nilai, budaya kerja dan kinerja.
3. Sharing pengalaman kerja, peran etos kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Peserta 10 karyawan perkebunan yang terdiri dari 2 orang Teknisi, 2 orang manajer kebun dan 6 orang karyawan dengan rata-rata masa kerja antara 5 bulan sampai 2,5 tahun.
2. Didampingi 2 orang pengurus Perkebunan XXX (Bapak Yohanes Dambuk dan Bapak Louis)
3. Daftar Peserta

Tabel 1. Peserta Pelatihan Budaya dan Etos Kerja

No	Nama	Jabatan
1	Wihelmu Jani	Manajer Kebun
2	Gabriel Jampur	Manajer Kebun
3	Sulpi A	Teknisi
4	Virgiyantoni Saputra	Teknisi
5	Sarifudin	Karyawan
6	Ignasius Farsi	Karyawan
7	Hironimus Harum	Karyawan
8	Stefanus Jandi	Karyawan
9	Soeratman	Karyawan
10	Yoseph Mbusa	Karyawan
11	Yohanes Dambuk	Pengurus Perkebunan
12	Louis A	Pengurus Perkebunan

4. Hasil Evaluasi

Adapun tanggapan peserta pelatihan dapat dirangkum sebagai berikut:

- a. Sangat senang dengan pelaksanaan kegiatan hari ini dan sangat bermanfaat bagi saya karna mengetahui bagaimana cara merawat sebuah tanaman dengan baik.
 - b. Sangat jelas dan penyampaian materinya cepat diterap atau diingat, dan suasananya sangat menghibur
 - c. Pelatihan dan pengembangan langsung di lapangan sesuai dengan sasaran kebutuhan dan tuntutan rencana perusahaan
 - d. Secara pribadi sangat memberi efek yang positif juga terkait cara pengelolaan sumber daya, karena secara nasional SDM di Flores masih rendah.
 - e. Sangat baik untuk membangun cara kerja dan pengembangan management kerja
 - f. Membuka wawasan mengenai budaya, nilai dan etos kerja.
5. Bukti Pelaksanaan



Gambar 1. Pelatihan Dari Narasumber

Sumber: Dokumentasi Pelaksana (2024)



Gambar 2. Focus Group Discussion Session

Sumber: Dokumentasi Pelaksana (2024)



Gambar 3. Sharing Session Pengalaman Para Karyawan Perkebunan

Sumber: Dokumentasi Pelaksana (2024)

KESIMPULAN

Kegiatan Pelatihan Budaya dan Etos kerja yang diselenggarakan di Perkebunan XXX mendapatkan tanggapan yang positif baik dari pimpinan maupun dari peserta. Adapun para peserta menyuarakan bahwa kegiatan serupa dapat dilakukan secara berkala untuk penyegaran serta menambahkan wawasan bagi para karyawan. Kegiatan FDG yang berlangsung selama 90 menit juga memberikan feedback bagaimana mengenai etos kerja karyawan dengan pengabdian yang luar biasa walaupun tidak dapat dipungkiri bahwa ke depan baik manager, teknisi maupun karyawan juga memiliki rencana pribadi. Kesempatan kerja di perkebunan ini juga memberikan pelajaran yang dapat diterapkan oleh karyawan yang semuanya memiliki kebun di tempat asalnya masing-masing. Para Karyawan juga memberikan sharing mengenai etos kerja, budaya kerja, serta pengalaman terkait kepemimpinan yang dirasakan oleh manager. Hasil sharing mengindikasikan bahwa kadang-kadang manager mengalami masalah dalam manajemen karyawan, namun demikian sampai sejauh ini masih dapat diatasi. Kuatnya budaya kerja sama antar karyawan serta nilai-nilai yang dianut dalam organisasi. Karyawan perkebunan merasakan bahwa: (1) butuh tenaga yang setia dan dedikasi terhadap perusahaan; (2) perlu ada keseimbangan upah karyawan dengan perusahaan (3). Prasarana perkebunan dan alat pertanian masih kurang memadai. Kurangnya pengetahuan pekerja tentang perkebunan terutama dalam budidaya durian 4. Kurang jelasnya struktur kerja yang dialami oleh karyawan. Adapun saran untuk kegiatan selanjutnya adalah perlunya penyegaran dan kegiatan sejenis secara berkala dengan topik sesuai kebutuhan karyawan dan manager. Akan ada diskusi-diskusi lebih lanjut antara tim pendamping dan manager serta karyawan Farm XXX sebelum analisis kebutuhan dilakukan.

DAFTAR REFERENSI

Arwiki, W. 2015. *Impact of Servant Leadership on Organization Culture, Organization*

Commitment, Organizational Citizenship and Employee Performance in Women Cooperative, Procedia-Social and Behavioral Sciences, 219, pp.283-290.

Amirudding, 2019. Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor, (Jakarta: Qiara Media), pp. 10-12.

Dessler (2015), Dessler. Gary. 2015. *Human Resources Management* (Manajeme Sumber Daya Manusia), Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2006. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Rafika Aditama.

Sidik, S. 2012, Etos Kerja Pedagang Perempuan dalam Meningkatkan Ekonomi Rumah Tangga Muslim Studi pada Pasar Pasir Gintung Bandar Lampung. (Skripsi IAIN Bandar Lampung, 2012), hal. 17.

Widodo, D. S. (2017) 'Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai " Jurnal Manajemen Motivasi " 13(2), pp. 896 - 908.