

MEMBANGUN ETOS KERJA KARYAWAN BARU DI PAROKI SURABAYA

Fenika Wulani¹

Veronika Rahmawati²

C. Marliana Junaedi³

Monica Adjeng Erwita⁴

Widya Mandala Catholic University Surabaya

fenika@ukwms.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:

Received : 9 Maret 2019

Revised : 20 Maret 2019

Accepted : 29 Maret 2019

JEL Classification:

Key words:

Etos kerja, karyawan baru, paroki
surabaya

DOI: <https://doi.org/10.33508/v3i1.2858>

LATAR BELAKANG

Latar Belakang dan Analisis Situasi

Setiap organisasi baik membutuhkan sumberdaya manusia yang bisa menjalankan tugas pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan penyelesaian tugas membutuhkan etos kerja positif dari semua anggota organisasi. Etos kerja merupakan respon atau hasil dari karakter dan kebiasaan individu (<https://www.putra-putri-indonesia.com/pengertian-etos-kerja.html>, 2017), yang dapat tercermin dalam seseorang melakukan pekerjaannya. Etos kerja positif bisa dimunculkan dengan melakukan pekerjaan secara bertanggungjawab, bersemangat, dan tekun (<http://www.plimbi.com/article/167857/etos-kerja-yang-baik>, 2017), ikhlas, jujur, dan berkomitmen

ABSTRAK

Pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk memperoleh sumberdaya manusia yang memiliki etos kerja yang positif. Kegiatan penyuluhan etos kerja dilakukan pada Rabu 30 Januari pk 19.30-21.20. Jumlah peserta yang hadir adalah 9 orang OMK di Paroki Salib Suci Tropodo Surabaya. Peserta pengabdian masyarakat sangat antusias karena mengikuti diskusi dengan semangat.

ABSTRACT

This community service aims to obtain human resources who have a positive work ethic. Work ethic outreach activities were conducted on Wednesday January 30 at 19.30-21.20. The number of participants who attended was 9 OMK people at the Tropodo Holy Cross Parish in Surabaya. The community service participants were very enthusiastic because they participated in the discussion with enthusiasm.

(<http://omelto.com/pengertian-ciri-ciri-dan-menumbuhkan-etos-kerja/>, 2017).

Pada organisasi, karakter dan kebiasaan bekerja dapat dibangun sejak penerimaan atau proses seleksi karyawan baru. Organisasi dapat memberikan fokus pada pelamar kerja yang memiliki karakter dan kebiasaan kerja, serta motivasi yang mengarahkan pada kemungkinan bahwa seseorang bisa bekerja dengan efektif dan efisien. Setelah pelamar menjadi karyawan baru, mereka tetap harus memperoleh pengenalan, penambahan pengetahuan, dan penguatan mengenai karakter dan kebiasaan kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Fase awal dalam bekerja adalah penting sebagai wadah untuk membangun etos kerja positif ini, sebagai cara untuk membentuk nilai dan prinsip dalam bekerja, Mengacu laporan

Kemampuan Bersaing Global 2017 - yang menunjukkan produktivitas masyarakat suatu negara, posisi Indonesia adalah urutan ke 36 dari 137 negara (<http://www3.weforum.org/docs/GCR20172018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2017%E2%80%932018.pdf>, 2017).

Hal ini menunjukkan bahwa masyarakat Indonesia memiliki produktivitas yang cukup tinggi. Namun pada laporan tersebut, nampak bahwa sebagai sesama negara di Asia Tenggara, Singapura, Malaysia, dan Thailand masih berada pada urutan yang lebih tinggi kemampuan bersaingnya. Hal ini mengingatkan kita untuk terus meningkatkan perilaku kerja positif yang didasari oleh etos kerja positif, untuk secara mikro membantu organisasi mencapai tujuannya secara efektif dan efisien, dan secara makro meningkatkan daya saing Indonesia. Etos kerja dapat dibangun oleh motivasi diri sendiri yang didasari oleh nilai-nilai individu, maupun lingkungan - budaya, pendidikan, tempat seseorang bekerja (<http://omelto.com/pengertian-ciri-ciri-dan-menumbuhkan-etos-kerja/>, 2017). Organisasi dapat membangun etos kerja ini melalui pendidikan, yaitu kegiatan pelatihan dengan program orientasi bagi karyawan baru. Adanya kesenjangan antara karyawan baru dengan yang lama pada sebuah organisasi, akan membawa dampak pada kurang bisa bersinerginya antara anggota kelompok dalam organisasi. Salah satu permasalahan yang terjadi adalah kurang bisanya karyawan baru menyesuaikan dengan budaya dan etos kerja standart yang dimiliki tempat mereka berkarya. Adalah tugas pimpinan untuk menyamakan persepsi dan pemikiran serta pembentukan budaya organisasi pada karyawan baru. Namun bagi organisasi, hal ini bukanlah hal yang mudah, selain karena masalah waktu, dan mengingat karyawan baru tersebut bisa saja sudah memiliki nilai

atau budaya sebelumnya, sehingga dapat mempengaruhi etos kerja.

Sebagai perwujudan nilai Peduli, Komit, dan Antusias dalam bentuk pengabdian kepada masyarakat (Abdimas), tim dari Fakultas Bisnis dan Kewirausahaan Unika Widya Mandala

Surabaya, yang meliputi dosen dan mahasiswa, akan memberikan pelatihan berupa program orientasi yang secara spesifik memfokuskan pada pembangunan etos kerja untuk karyawan baru, pada Paroki di Surabaya. Kegiatan ini juga akan memberikan dukungan pada paroki untuk mempersiapkan umat, dalam hal ini mereka yang menjadi karyawan baru dalam rentang kurang dari 2 tahun, serta umat yang baru lulus dari pendidikan dan sedang dalam proses melamar pekerjaan. Hal ini penting dilakukan mengingat persaingan dalam dunia kerja sangat ketat, sehingga kaum muda katolik perlu mempersiapkan dirinya dalam dunia kerja, bertahan dan berkarya.

Perumusan Masalah

Perusahaan/institusi dimungkinkan ada yang belum memiliki bagian khusus untuk menangani pembentukan etos kerja untuk karyawan baru. Di lain pihak tujuan Paroki dalam pelayanannya kepada umat adalah selain untuk meningkatkan keimanan, juga untuk meningkatkan peran positif umat di masyarakat. Melalui pemberian informasi mengenai etos kerja ini paroki dapat memberikan bekal dan pembentukan pola pikir serta perilaku positif umat dalam dunia kerja, secara khusus bagi karyawan baru. Pelatihan yang akan diberikan lebih ke arah persiapan karyawan baru untuk dapat menjadi karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi demi bergerak bersama untuk kemajuan organisasi tempat bekerja.

Tujuan Kegiatan

Kegiatan Pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk memperoleh sumberdaya manusia yang memiliki etos kerja yang positif.

KAJIAN LITERATUR

Landasan Teori

Etos kerja merupakan kebiasaan dan perilaku kerja positif yang didasari oleh kesadaran dan keyakinan yang kuat (Ingsih, 2011). Etos kerja tinggi ditandai dengan ciri antara lain, disiplin, rajin, jujur, efisien, dan bersedia menerima perubahan (Irham, 2012). Sebagai upaya untuk memperoleh sumberdaya manusia yang memiliki etos kerja yang positif, diperlukan suatu kegiatan pengelolaan sumberdaya manusia berupa pemberian pengetahuan dan pembentukan karakter serta nilai-nilai kerja positif dalam bentuk kegiatan pelatihan. Kegiatan pelatihan ini akan memberikan sumber daya manusia ketrampilan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas yang menjadi tanggungjawab mereka (Dessler, 2015).

Pelaksanaan Abdimas

Pelaksanaan Abdimas dilakukan pada beberapa tahapan, tahapan pertama

dilakukan FGD (Focus Group Discussion) pada 6 orang pimpinan perusahaan yang berbeda. Hasil survei pada 6 orang yang memiliki posisi sebagai atasan pada 6 perusahaan yang berbeda. Survei pada 6 orang yang memiliki posisi sebagai atasan dilakukan selama bulan November 2018. Survei ini dilakukan dengan wawancara, karena terdapat kesulitan dalam menyamakan waktu untuk pertemuan seluruh partisipan pada jadwal yang sama. Topik wawancara adalah berkaitan dengan masalah perilaku karyawan bawahan apa saja yang biasanya dihadapi oleh partisipan, perilaku karyawan apa saja yang dianggap tidak etis, dan karakter karyawan apa saja yang diharapkan oleh atasan yang menjadi partisipan. Berikut adalah hasil wawancara dengan keenam partisipan.

Hasil wawancara ini menjadi acuan bagi tim abdimas untuk memberikan detil materi mengenai etos kerja. Kegiatan ini merupakan lanjutan atau merupakan tahapan yang kedua, yaitu melakukan penyuluhan pada kaum muda katolik yang dijadwalkan untuk satu kali pertemuan. Hasil wawancara dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Partisi pan	Industri	Jumlah bawahan	Masalah2 dalam Perilaku bawahan	Perilaku bawahan yang dianggap tidak etis	Karakter yang diinginkan dari bawahan
1	Perhotelan	5	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak disiplin - Peduli dengan job desknya sendiri - Tidak bisa bekerjasama dalam tim 	<ul style="list-style-type: none"> - Melanggar SOP - Membuat keputusan tanpa persetujuan atasan 	<ul style="list-style-type: none"> - Belajar dengan cepat - Bekerja secara multitasking
2	Kemasan	1000	<ul style="list-style-type: none"> - Bekerja dengan santai - Tidak mau bekerja lebih dari jam kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Kurang menghargai orang lain - Empati rendah 	<ul style="list-style-type: none"> - Kemauan untuk maju - Menghasilkan produk yang berkualitas - Menghasilkan produk secara efisien waktu
3	Generator	110	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak bekerja dengan semangat - Melakukan kegiatan yang tidak berkaitan degan pekerjaan selama waktu kerja (mengobrol, bermain gadget) 	Menunda pekerjaan	Bersemangat dalam bekerja
4	Karoseri	5	<ul style="list-style-type: none"> - Melakukan kegiatan yang tidak berkaitan degan pekerjaan selama waktu kerja (mengobrol, bermain gadget) 	Tidak sopan terhadap atasan	<ul style="list-style-type: none"> - Jujur - Bertanggungja wab dengan pekerjaannya meski tanpa diawasi
5	Perhotelan	5	<ul style="list-style-type: none"> - Bekerja sama dengan dasar suka/tidak suka - Penampilan tidak sesuai aturan kerja 		<ul style="list-style-type: none"> - Loyal - Taat aturan

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan penyuluhan etos kerja dilakukan pada Rabu 30 Januari pk 19.30-21.20. Jumlah

peserta yang hadir adalah 9 orang OMK di Paroki Salib Suci Tropodo Surabaya.

Waktu	Materi dan pelaksanaan	PIC/Pemateri
Pk 18.30-19.15	- Makan malam - Perkenalan tim WM	C. Marliana Junaedi, SE., M.Si
19.15-19.30	<i>Ice Breaking</i> dan perkenalan	Monica Ajeng Erwita S.Sos. MM
19.30-20.00	Diskusi kelompok – Apa harapan peserta dalam bekerja dan apa saja yang perlu peserta lakukan agar harapannya tercapai Kelompok terdiri dari 3 peserta. Usai diskusi, wakil kelompok diminta mempresentasikan hasil diskusinya.	C. Marliana Junaedi, SE., M.Si
	Hasil diskusi kelompok selanjutnya menjadi salah satu dasar pemberian materi penyuluhan.	
20.00-20.30	Pemberian materi etos kerja dengan topik " <i>Boost yourself at work</i> "	Dr. Fenika Wulani
20.30-21.00	<i>Fun Games</i> – semangat bekerja dan bekerja cerdas Peserta dalam tim diminta untuk mengikuti 2 permainan, yaitu 1. membawa balon dalam tim 2. Menjatuhkan kaleng minuman dengan menggunakan karet.	Monica Ajeng Erwita S.Sos. MM
21.00-21.30	Simpulan etos kerja dan pemberian souvenir bagi peserta	Veronika Rahmawati, SE., M.Si

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Kegiatan

Pelaksanaan kegiatan berupa aplikasi materi oleh peserta, dengan melakukan permainan tim yang menggambarkan sebuah etos dan komitmen pada kelompok dan tugas. Pada kegiatan ini, peserta diharapkan dapat menarik sebuah kesimpulan bahwa dalam dunia kerja dibutuhkan kerjasama dengan teman sejawat, pimpinan dan bawahan, agar tercipta sinergi dalam mencapai tujuan bersama.

Kendala-kendala yang dihadapi diharapkan dapat diselesaikan dengan musyawarah, dan dicari kesepakatan bersama dalam kelompok (tim dalam perusahaan) Materi yang disampaikan berupa Pemberian materi etos kerja dengan topik "Boost yourself at work" diberikan dapat memberikan manfaat pada kaum muda dalam bekerja, memberi semangat dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, serta mempunyai komitmen yang tinggi untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya.

Sedangkan kegiatan permainan atau games berupa Fun Games - semangat bekerja dan bekerja cerdas berupa (1) membawa balon dalam tim (2) Menjatuhkan kaleng minuman dengan menggunakan karet, bertujuan untuk membangun sikap positif, percaya diri, mampu bekerja sama, bersedia mendengarkan pendapat tim dan mencari strategi yang tepat dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini tercakup pada sebuah pembentukan etos kerja yang kuat dan harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan. Kegiatan ini diakhiri dengan pembagian

hadiah untuk pemenang games, dan pemberian doorprize pada peserta kegiatan yang beruntung.

KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian masyarakat yang dilakukan ini telah berjalan dengan baik dan lancar. Para peserta mengikuti setiap topik yang disampaikan dengan serius dan antusias. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya peserta yang exited saat mengikuti sesi diskusi.

DAFTAR PUSTAKA.

- Dessler, G. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Prentice Hall. terjemahan, Salemba Empat
- Ingsih, K. 2011. Menerapkan etos kerja profesional dalam meningkatkan kinerja. Seminar Nasional Teknologi Informasi & Komunikasi Terapan, p.1-7. ISBN 979-26-0255-0
- Irham, M. 2012. Etos kerja dalam perspektif Islam. Jurnal Substantia, Vol. 14, No. 1, April, 11-24
- Schwab, K. 2017. The Global Competitiveness Report 2017-2018. World Economic Forum.
<http://www3.weforum.org/docs/GCR20172018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2017%E2%80%932018.pdf>
- Syurrahman, J. 2017. Etos Kerja Yang Baik. <http://www.plimbi.com/article/167857/etos-kerja-yang-baik>
2017. Pengertian Etos Kerja. <https://www.putra-putri-indonesia.com/pengertian-etos-kerja.html>

Lampiran



