

MENERAPKAN ETOS KERJA PROFESIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA

Kusni Ingsih

*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Universitas Dian Nuswantoro
Jl. Nakula I No. 5 – 11 Semarang*

ABSTRAK

Kompetisi global mengakibatkan munculnya pendekatan-pendekatan baru dalam paradigma manajemen. Paradigma manajemen tradisional berasumsi bahwa tujuan dari manajemen adalah mengendalikan dan memberi batasan kepada orang, menjalankan berbagai aturan, mencapai stabilitas dan efisiensi, mendesain sebuah hirarki atas bawah (top-down hierarchy) untuk mengarahkan orang, dan lebih menekankan pada peningkatan laba. Sedangkan paradigma manajemen baru lebih menekankan pada karyawan dan pelanggan, pemanfaatan kreatifitas dan antusiasme para karyawan, penemuan visi dan nilai-nilai bersama, kepemimpinan dengan sistem desentralisasi (pelimpahan wewenang) dan menekankan pada kerjasama tim. Perubahan-perubahan ini mengakibatkan organisasi harus meninjau kembali pengelolaan sumber daya organisasi agar efektif dan efisien, khususnya sumber daya manusia. Agar organisasi dapat melanjutkan kelangsungan hidupnya, diperlukan kinerja karyawan yang tinggi. Namun pada kenyataannya, banyak organisasi yang memiliki keterbatasan akan sumber daya yang handal. Terdapat 8 etos kerja professional, dapat dijadikan modal dasar organisasi untuk tetap eksis.

Kata kunci : etos, kinerja, organisasi, karyawan

1. PENDAHULUAN

Dalam beberapa dasa warsa terakhir ini, sumber daya manusia dalam berbagai organisasi menjadi perhatian utama bagi manajemen organisasi. Suksesnya pelaksanaan fungsi-fungsi dan tercapainya tujuan organisasi bukan hanya disebabkan karena uang, barang modal dan alat bantu lainnya, tetapi juga karena terutama oleh kemampuan, motivasi dan perilaku dari seluruh tenaga kerja atau karyawan organisasi atau perusahaan untuk berperan serta secara aktif dan produktif dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. (Pleffer;1995).

Manusia adalah kunci kesuksesan dalam ekonomi global yang kompetitif sekarang ini, demikian kata Jack Welck dalam Angelo (2002). Ketersediaan dan kualitas tenaga kerja yang lebih terdidik, pada masa yang akan datang akan banyak dibutuhkan oleh industri, karena jumlah pekerjaan yang menuntut tenaga kerja dengan pengetahuan yang lebih tinggi akan tumbuh lebih cepat dari pekerjaan lainnya. Seseorang bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, di mana kebutuhan dasar manusia itu banyak ragamnya. Menurut Maslow kebutuhan dasar manusia ini ada beberapa tingkatan, yaitu: Kebutuhan fisik (*physical needs*), Kebutuhan keamanan (*safety needs*), Kebutuhan Sosial (*social needs*), Kebutuhan pengakuan (*the needs of esteems*) dan kebutuhan mengaktualisasikan diri (*the needs for self actualization*). Sedangkan dalam organisasi Mc. Cleland menunjukkan bahwa ada tiga (3) kebutuhan seseorang yaitu kebutuhan akan kekuasaan, kebersamaan dan motif berprestasi, untuk membangun kinerja yang tinggi.

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, sasaran organisasi, target, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang disepakati bersama. Dalam peningkatan kinerja seseorang, hasil kerja tersebut dapat dicapai berdasarkan kecakapan, kesungguhan, pengalaman dan waktu. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada perusahaan yang antara lain meliputi, kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif (Mathis, 2004). Pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan

masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam istilah. Kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam: tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau di bawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan 'unjuk kerja' dari seorang karyawan.

Di Indonesia, keberadaan tenaga kerja yang handal masih dipertanyakan. Kenyataan bahwa perusahaan-perusahaan asing selama ini lebih banyak memfokuskan diri pada investasi di sektor padat modal ketimbang padat karya, menunjukkan begitu ruwetnya persoalan yang dihadapi investor di negara ini, sehingga upah buruh murah pun sudah tidak mampu lagi menjadi daya tarik investor. Akibatnya, banyak perusahaan asing akhirnya terpaksa harus menggunakan staf ekspatriat. Selain itu, para investor asing juga resah dengan semakin meningkatnya kecenderungan radikalisme dan aktivisme buruh. Investasi yang masuk lebih banyak di industri-industri ekstraktif, seperti minyak dan gas (migas), yang biasanya berlokasi di wilayah-wilayah yang agak terpencil. Dengan demikian, lebih mudah menghindari dari potensi-potensi kerusuhan sosial, yang biasanya lebih mudah terpicu di daerah perkotaan. Sebagian besar tenaga kerja di Indonesia merupakan tenaga kerja berketerampilan rendah, sehingga produktivitasnya juga rendah. Banyak investor yang mengeluhkan sulitnya mencari, menyewa, atau mempertahankan staf yang berketerampilan tinggi

Dilihat dari upah buruh, daya saing Indonesia setara dengan Cina, yakni yang termurah dari 12 negara Asia yang disurvei PERC (yakni Cina, Hongkong, India, Indonesia, Jepang, Malaysia, Filipina, Singapura, dan Korsel). Namun, dari etos kerja, Indonesia ternyata yang terburuk di Asia. Ini tercermin dari skor indeks persepsi Indonesia di mata para ekspatriat yang disurvei yang angkanya 7,50 (dari angka terbaik nol dan terburuk 10 yang dimungkinkan). Sebagai perbandingan, Cina (3,75), Hongkong (2,81), India (6,75), Jepang (1,50), Malaysia (6,00), Filipina (6,20), Singapura (3,00), Korsel (1,50), Taiwan (3,71), Thailand (6,00) dan Vietnam (5,75). (<http://www.unisosdem.org>).

Permasalahan yang terjadi dalam organisasi di Indonesia adalah mengapa investasi asing di Indonesia terus menurun, justru pada saat negara-negara lain mengalami pemulihan, bahkan lonjakan tajam arus masuk investasi? Juga, kenapa investor hengkang, padahal dalam berbagai kesempatan para pejabat pemerintah masih begitu 'pede'-nya menyatakan, Indonesia sangat kompetitif, terutama dengan sumber daya melimpah dan upah buruhnya yang murah? Apakah sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan untuk berkinerja tinggi sudah tersedia banyak? Etos kerja yang bagaimana yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia handal?

2. PEMBAHASAN

Memilih pekerjaan yang sesuai dengan bakat memang pilihan yang tidak mudah. Tidak selalu pilihan ini menjanjikan penghasilan yang menarik. Namun, tidak ada jaminan bahwa pekerjaan dengan penghasilan lebih baik memberikan kepuasan alami dalam pekerjaan. Banyak yang menderita sekalipun mendapat penghasilan relatif banyak. Jiwa dan pikiran tertekan. Sebaliknya, pekerjaan dengan penghasilan relatif kecil bisa memberikan kepuasan bagi yang mencintai pekerjaannya. Indonesia sebenarnya tergolong sangat kompetitif di Asia, seperti ditunjukkan dalam survei Political and Economic Risk (PERC). Sayangnya, upah buruh ternyata juga bukan satu-satunya faktor penentu masuk atau tidaknya investasi, bertahan atau tidaknya investor dan ada atau tidaknya minat investor untuk melakukan ekspansi bisnis di suatu negara. Dari survei PERC, setidaknya ada tujuh faktor lain yang dianggap penting oleh investor. Faktor-faktor tersebut adalah: a. Kemudahan mendirikan usaha, b. Ada atau tidaknya diskriminasi terhadap investasi asing yang baru masuk, c. Ada atau tidaknya perlakuan sama untuk investor asing yang sudah masuk dengan pelaku usaha lokal, d. Transparansi dalam persetujuan dan izin investasi, e. Ramah-tidaknya kebijakan imigrasi, f. Ada atau tidaknya mekanisme bagi investor untuk menyampaikan keluhannya kepada pemerintah, serta g. Tingkat responsivitas (kepekaan) pemerintah dalam menanggapi keluhan-keluhan investor.

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting bagi perusahaan, karena segala operasional yang ada di perusahaan, manusialah yang menjalankan. Adalah tugas dari manajemen sumber daya manusia untuk mengelola karyawan untuk menjadi karyawan yang kompeten di bidangnya. Apabila perusahaan mempunyai karyawan yang handal, memiliki komitmen serta kepuasan yang tinggi, akan

mendatangkan kinerja yang tinggi pula. Kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah dengan memastikan aktivitas Sumber Daya Manusia terfokus pada produktivitas, pelayanan dan kualitas (Mathis-Jackson 2004). 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, gotong royong, saling membantu, bersikap sopan misalnya masih ditemukan dalam masyarakat kita. Perbedaannya adalah bahwa pada bangsa tertentu nilai-nilai etis tertentu menonjol sedangkan pada bangsa lain tidak.

Dalam perjalanan waktu, nilai-nilai etis tertentu, yang tadinya tidak menonjol atau biasa-biasa saja bisa menjadi karakter yang menonjol pada masyarakat atau bangsa tertentu. Muncullah etos kerja Miyamoto Musashi, etos kerja Jerman, etos kerja Barat, etos kerja Korea Selatan dan etos kerja bangsa-bangsa maju lainnya. Bahkan prinsip yang sama bisa ditemukan pada pada etos kerja yang berbeda sekalipun pengertian etos kerja relatif sama. Kamus Wikipedia menyebutkan bahwa etos berasal dari bahasa Yunani; akar katanya adalah etikos, yang berarti moral atau menunjukkan karakter moral. Dalam bahasa Yunani kuno dan modern, etos punya arti sebagai keberadaan diri, jiwa, dan pikiran yang membentuk seseorang. Pada Webster's New Word Dictionary, 3rd College Edition, 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. Etos juga berarti adat istiadat atau kebiasaan, dan Seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma yang integral.(Sinamo, JH, 2008). *The characteristic spirit of a culture, era ,or community as manifested in its attitudes and aspirations.*(McKean, 2005)

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. Bila pengertian etos kerja re-definisikan, etos kerja adalah respon yang unik dari seseorang atau kelompok atau masyarakat terhadap kehidupan; respon atau tindakan yang muncul dari keyakinan yang diterima dan respon itu menjadi kebiasaan atau karakter pada diri seseorang atau kelompok atau masyarakat. Dengan kata lain, etika kerja merupakan produk dari sistem kepercayaan yang diterima seseorang atau kelompok atau masyarakat (Sinamo, 2008)

Sekalipun fakta-fakta di lapangan menunjukkan hasil yang berbeda, tidak dapat dipungkiri bahwa agama merupakan sumber benih yang bagus untuk menghadirkan etika kerja yang bagus. Memiliki benih yang bagus tidak cukup. Benih yang bagus membutuhkan lahan yang bagus. Tetapi, benih dan lahan yang bagus pun juga tidak cukup; dibutuhkan pertumbuhan. Demikian juga untuk memunculkan etos kerja unggul. Beragama dan memiliki lingkungan yang bagus saja tidak cukup. Dua-duanya dibutuhkan, tetapi yang paling penting adalah pertumbuhan. Ketiga-tiganya harus ada. Benih yang bagus, lahan yang bagus dan pertumbuhan harus ada secara bersama-sama. Dalam hal ini, agama hanyalah salah satu elemen untuk menghadirkan etos (etika) kerja unggul.

Bangsa Jepang dikenal sebagai bangsa terproduktif di dunia. Mereka juga berhasil membangun negaranya dari sisa-sisa keruntuhan dan kehancuran. Mereka terkenal dengan sikap rajin dan pekerja keras. Jadi, tidak heran jika pekerja Jepang mampu bekerja dalam waktu yang panjang tanpa mengenal lelah, bosan, dan putus asa. Mereka bukan hanya mampu bekerja dalam jangka waktu yang lama, melainkan juga mampu mencurahkan perhatian, jiwa, dan komitmen pada pekerjaan yang dilakukannya. Karakter dan budaya kerja keras merupakan faktor penting keberhasilan bangsa Jepang dalam bidang ekonomi, industri, dan perdagangan. Karakter dan budaya kerja keras merupakan faktor penting keberhasilan bangsa Jepang dalam bidang ekonomi, industri dan perdagangan. Jabatan tinggi atau rendah tidak penting dalam etika serta pengelolaan kerja bangsa Jepang. Orang Jepang mau kerja lembur meskipun tidak dibayar.

Seorang pekerja Jepang rata-rata dapat melakukan pekerjaan yang seharusnya dilakukan lima sampai enam orang. Oleh karena itu, pekerja Jepang digaji tinggi karena mereka dapat menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan lebih dari satu orang orang. Saat bekerja, orang Jepang tidak banyak bicara dan bertingkah. Hal yang penting bagi mereka adalah mempersiapkan pekerjaan dan tugas yang diberikan. Jadi, jika ada negara yang ingin seperti Jepang, mereka juga perlu memiliki pekerja yang mampu mengerjakan

berbagai pekerjaan dalam waktu yang sama. Ciri-ciri etos kerja dan budaya kerja orang Jepang adalah: 1. Bekerja untuk kesenangan, bukan untuk gaji saja. 2. Mendewakan pelanggan. 3. Bisnis adalah perang.

Orang Jepang yang di dunia bisnis menganggap bisnis sebagai perang yang melawan dengan perusahaan lain. Orang Jepang suka membaca buku ajaran Sun Tzu untuk belajar strategis bisnis. Sun Tzu adalah sebuah buku ilmu militer Tiongkok kuno, pada abad 4 sebelum masehi. Sun Tzu itu suka dibaca oleh baik samurai dulu maupun orang bisnis sekarang. Untuk menang perang, perlu strategis dan pandangan jangka panjang. Budaya bisnis Jepang lebih mementingkan keuntungan jangka panjang. Menurut Ann Wang Seng dalam bukunya **Rahasia Bisnis Orang Jepang : Langkah Raksasa Sang Nippon Menguasai Dunia**, kunci kebangkitan Jepang terletak pada spirit Bushido atau Samurai yang telah dibudayakan secara turun temurun dalam masyarakat Jepang dan diwujudkan dalam sikap sebagai berikut : 1. Tepat Waktu/Disiplin tinggi, 2. Semangat Mengabdikan, 3. Semangat Kebersamaan, 4. Kecepatan dan fleksibilitas, 5. Inovatif, 6. Menghargai Budaya dan Tradisi Bangsa Sendiri. 7. Suka berhemat dan menabung. (InspirasiIndonesia@yahoo.com)

Perkembangan teknologi di Jepang terjadi sangat cepat. Ini didasari oleh kehausan masyarakatnya akan akan Ilmu Pengetahuan. Minat dan kecintaan bangsa Jepang terhadap ilmu membuat mereka merendahkan diri untuk belajar dan memanfaatkan apa yang telah mereka pelajari. Perusahaan-perusahaan di Jepang rela menghabiskan sekitar 45% dari anggaran belanjanya untuk membiayai penelitian dan pengembangan dalam rangka meningkatkan inovasi dan mutu produk. Mereka sadar bahwa mereka harus inovatif agar produk mereka mampu bersaing di dunia Internasional. Pekerja Jepang dibayar dari hasil prestasi dan inovasi mereka saat bekerja dan bukan dari kedudukan. Jepang dikenal suka meniru produk buatan bangsa Barat. Namun, meskipun pintar meniru, mereka memiliki daya inovasi yang tinggi. Bangsa Jepang menggunakan ilmu yang diperoleh untuk memperbaiki kelemahan-kelemahan produk Barat, membuat produk dengan dasar sama tetapi dengan penyesuaian pada segi kegunaan dan budaya sendiri demi memenuhi kepentingan pasar dan konsumen. Meski sudah menjadi negara industri dan mempunyai teknologi tinggi, bangsa Jepang tetap mempertahankan budaya tradisionalnya. Semua ini dilandaskan pada sikap patriotik masyarakat Jepang yang adalah salah satu faktor yang membantu keberhasilan perekonomian negaranya. Bangsa Jepang bangga dengan produk buatan negeri sendiri

Finlandia, salah satu negara di kawasan Skandinavia, merupakan Negara yang perlu di contoh etos kerjanya. Angka kriminal hampir nol, begitu pula dengan tindak pidana korupsi. Para pendatang itu berusaha mengetahui kiat antikorupsi yang dikembangkan Finlandia. Akan tetapi, dalam kenyataannya, sangat sedikit yang mampu seperti Finlandia karena yang diambil dari negara ini adalah undang-undang dan kiatnya, bukan spirit hidup bersih dan budayanya. Walaupun perdagangan berlangsung dalam ritme lambat, namun, membuat banyak negara lain terkagum-kagum, di balik sepi suasana, rileksnya penduduk negara itu bekerja, dan di balik tidak variatifnya sumber daya alam, pendapatan per kapita Finlandia mencapai 28.500 dollar AS, atau salah satu yang terbaik di dunia. Spirit hidup tidak berlebihan, tidak suka banyak kebutuhan, dan tidak menyukai barang bukan miliknya, inilah yang memberi makna pada negara Finlandia.

Pelajaran yang bisa dipetik dari kasus Finlandia adalah rakyat yang hidup bersih, korupsi hampir nol, ada supremasi hukum, menjadi faktor amat penting bagi pertumbuhan ekonomi. Ekonomi tumbuh dengan amat mulus. Semua proses produksi berjalan efisien. Finlandia terkesan tidak perlu mengeluarkan banyak keringat, tetapi negaranya kaya-raya. Rakyat hidup dalam kecukupan. Supremasi hukum dipastikan dapat mendukung pertumbuhan ekonomi karena dapat membuang semua kolusi dan nepotisme. Supremasi hukum tidak membolehkan ada praktik penyuapan, uang semir, dan sebagainya. Ini membuat semua kegiatan ekonomi berjalan mulus. Tidak ada yang menjadikan tugasnya untuk tujuan menguntungkan diri sendiri dan atau orang lain. Tegaknya hukum akan membuat semua perselisihan diselesaikan menurut aturan yang berlaku. Tidak ada intervensi atau upaya suap dari mana pun. Jika semua perselisihan ekonomi dapat diselesaikan secara baik oleh aparat hukum, maka hukum berwibawa. Semua bisnis dapat berjalan tanpa hambatan. Dan kalau semua bisnis dijalankan dengan amat baik, ekonomi pasti berjalan dalam kecepatan amat tinggi.

Republik Rakyat China, termasuk di antara negara maju yang mati-matian melawan tindak kriminal dan korupsi. China-lah satu-satunya negara di dunia yang paling royal menjatuhkan hukuman mati kepada para

koruptor. China tidak main tebang pilih seperti Indonesia. Siapa pun yang terbukti bersalah dijatuhi vonis mati. Semasa Zhu Rongji menjadi Perdana Menteri China, sikap keras terhadap koruptor bahkan lebih hebat. China menjadi negara yang sangat bengis bagi pencuri uang rakyat. China tidak peduli dengan kritik para pejuang hak asasi manusia bahwa hukuman mati sudah tidak zamannya lagi dan bahkan sangat melanggar peradaban. Wakau korupsi tetap subur, China selalu berpendapat bahwa sikap tegas tersebut pada saatnya akan menjerakan. Sebuah pertanyaan mengapa perekonomian China dapat melesat demikian cepat, perlu adanya pengkajian.

China, seperti diketahui, bisa sukses di bidang ekonomi karena mempunyai fondasi yang amat kokoh. Kendati sempat hancur pada Revolusi Kebudayaan (1966-1976), China tetap mempunyai sumber daya manusia yang amat kuat. Rakyat China mempunyai kultur bisnis yang sangat mengakar sejak ribuan tahun lalu. Pemerintah China hanya butuh "menyetel" tubuh rakyatnya, dan semua bakat rakyat langsung bangkit. Rakyat China pun mempunyai kultur dan etos kerja yang amat kuat. Soal etos sebagai faktor, diutarakan dengan jelas oleh seorang pembicara. Ia menyatakan, nilai-nilai budaya harus diterjemahkan menjadi etos supaya berfungsi. Penerapan etos kerja di China menetapkan segala sesuatu yang tidak boleh dilanggar dalam pelaksanaan suatu pekerjaan atau profesi. Etos lebih menekankan pada apa yang penting dan pantas dilakukan atau tidak pantas dilakukan. Etos yang dimaksud itulah agaknya yang menjadi kultur di China sehingga etos menjadi faktor sangat dominan dalam proses produksi di China.

Korea (Selatan), menyebut diri sendiri sebagai 'dynamic Korea, the hub of Asia', Korea yang dinamis, pusat Asia. Menyangkut pembangunan ekonomi, Korea punya banyak kesamaan dengan Indonesia. Secara tradisional, ekonomi Indonesia dan Korea sama-sama bertumpu pada pertanian; tetapi Korea Selatan sangat berhasil dalam pembangunan ekonomi dan industrinya, meninggalkan Indonesia jauh di belakang. Berbagai produk Korea dalam dua dasawarsa terakhir, khususnya elektronik dan kendaraan bermotor semakin mengglobal. Keberhasilan ini membuat Korea mendapat julukan *'the miracle on the Hangang river'*, keajaiban di Hangang, sungai terbesar di 'Negeri Ginseng' ini. Banyak faktor penting yang menyebabkan Korea bisa cepat pulih dari krisis ekonomi. *Pertama* adalah kemauan politik yang kuat dan konsisten untuk menghapuskan KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme) dalam berbagai level pemerintahan dan masyarakat. *Kedua* adalah nasionalisme ekonomi yang bernyala-nyala dalam masyarakat Korea. *Ketiga* adalah 'etos kerja' dan disiplin sosial kuat yang dimiliki masyarakat Korea. Orang-orang Korea terkenal sebagai pekerja keras dan tekun. (Azyumardi Azra, 2007)

Jerman, usai PD II hancur berkeping-keping dan ada sekitar 10 juta penduduk yang kehilangan tempat tinggal. Untuk bisa bertahan hidup, mereka harus bangkit dan berkonsentrasi penuh pada gagasan "pembangunan kembali". Membangun kembali ekonomi, kota-kota yang hancur, dan tentunya membangun kembali kehidupan mereka. Kesuksesan ekonomi menjadi faktor signifikan dalam mengarahkan rakyat Jerman untuk komit terhadap nilai-nilai demokrasi. "Demokrasi bukan hanya soal parlemen atau pembagian kekuasaan antara eksekutif dan legislatif. Demokrasi juga sangat terkait dengan masa lalu sebuah bangsa. Inilah hasil demokrasi yang sesungguhnya. Sebuah proses yang patut ditiru bangsa kita yang sangat mudah melupakan masa lalu. Generasi pasca-Perang Dunia II adalah yang paling merasakan beban ini karena setidaknya ada anggota keluarga mereka yang "tersangkut" dengan aib itu. Praktek etos kerja yang semangat diterapkan di Jerman. Begitu pula keunggulan bangsa Jerman, menurut para sosiolog, terkait erat dengan etos kerja Protestan, yang mengedepankan enam prinsip : 1. bertindak rasional, 2. berdisiplin tinggi, 3. bekerja keras, 4. berorientasi pada kekayaan material, 5. menabung dan berinvestasi, serta 6. hemat, bersahaja dan tidak mengumbar kesenangan.

Pertanyaannya kemudian adalah seperti apa etos kerja bangsa Indonesia ini. Apakah etos kerja kita menjadi penyebab dari rapuh dan rendahnya kinerja sistem sosial, ekonomik dan kultural, yang lantas berimplikasi pada kualitas kehidupan? Ketertinggalan Indonesia saat ini membuat kita bertanya, apakah orang Indonesia tidak punya semangat kerja seperti bangsa lain? Jika punya, mengapa negara kita "bernasib" seperti sekarang ini? Studi-studi sosiologi dan manajemen dalam beberapa dekade belakangan bermuara pada satu kesimpulan yang mengaitkan antara etos kerja manusia dengan keberhasilannya. Dikatakan bahwa keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ditentukan oleh sikap, perilaku dan nilai-nilai yang diadopsi individu-individu manusia di dalam komunitas atau konteks sosialnya.

Melalui pengamatan terhadap karakteristik masyarakat di bangsa-bangsa yang mereka pandang unggul, para peneliti menyusun daftar tentang ciri-ciri etos kerja yang penting. Misalnya etos kerja Bushido dinilai sebagai faktor penting dibalik kesuksesan ekonomi Jepang di kancah dunia. Etos kerja Bushido ini mencuatkan tujuh prinsip, yakni:

- a. **Gi** (keputusan yang benar diambil dengan sikap yang benar berdasarkan kebenaran);
- b. **Yu** (berani dan bersikap kesatria),
- c. **Jin** (murah hati, mencintai dan bersikap baik terhadap sesama),
- d. **Re** (bersikap santun, bertindak benar),
- e. **Makoto** (bersikap tulus yang setulus-tulusnya, bersikap sungguh dengan sesungguhnya dan tanpa pamrih),
- f. **Melyo** (menjaga kehormatan, martabat dan kemuliaan),
- g. **Chugo** (mengabdikan dan loyal).

Bagaimana etos kerja bagi bangsa Indonesia? Jansen Sinamo menyajikan 8 Etos Kerja Professional dengan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Kerja adalah Rahmat (Bekerja Tulus Penuh Syukur)

Rahmat, adalah kebaikan yang kita terima tanpa kualifikasi, tanpa syarat. Sinonimnya: anugrah, berkat, kasih karunia, yaitu kebaikan yang kita terima karena kasih sayang dari yang member.

2. Kerja adalah Amanah (Bekerja Benar Penuh Tanggung Jawab)

Dari amanah ini lahir tanggungjawab, sehingga Kepercayaan (*trust*) adalah menjadi modal sosial tertinggi. Cara menumbuhkannya dengan *MOMENT OF TRUTH*, pencerahan batin keningkat lebih tinggi.

3. Kerja adalah Panggilan (Bekerja Tuntas Penuh Integritas). Setiap orang terlahir ke dunia dengan panggilan hidup. Panggilan itu jalani melalui pekerjaannya (profesinya). Lewat pekerjaan atau profesi tersebut kita menjawab panggilan dari Sang pemanggil Agung. Dan Panggilan itu sebagai darma, atau tugas suci.

4. Kerja adalah Aktualisasi (Bekerja Keras Penuh Semangat). Aktualisasi diri atau pengembangan potensi insani ini terlaksana melalui pekerjaan, karena bekerja adalah penerahan energi biologis, psikologis, dan spiritual untuk membuat diri kita berkompeten, sehat, dan kuat lahir batin.

5. Kerja adalah Ibadah (Bekerja Serius Penuh Kecintaan). Ibadah adalah persembahkan diri, penyerahan diri, yang didasari kesadaran mendalam kepada DIA yang kita abdi. Jadi kerja itu ibadah, intinya adalah tindakan memberi atau membaktikan harta, waktu, hati dan pikiran kita kepada DIA yang kita abdi, melalui pekerjaan kita.

6. Kerja adalah Seni (Bekerja Cerdas Penuh Kreativitas). Seni adalah segala bentuk keindahan yang datang dari dorongan perasaan dalam jiwa manusia. Bekerja adalah seni merupakan sarana ekspresi jiwa manusia yang merefleksikan realita hidup dan ditangkapnya sebagai pengalaman batin.

7. Kerja adalah Kehormatan (Bekerja tekun Penuh Keunggulan). Kita wajib menjaga kehormatan dengan menampilkan kinerja yang unggul (*excellent performance*), dengan cara membangun rasa bangga; bangga berprestasi, bangga tepat waktu, bangga hidup bersih, bangga bekerja keras, bangga hidup bersahaja, bangga jujur, dll.

8. Kerja adalah Pelayanan (Bekerja Sempurna Penuh Kerendahan Hati). Karena kerja adalah pekerjaan mulia, dan kemuliaan datang dari pelayanan. Orang bekerja untuk diri sendiri memang hal yang normal, Tetapi orang melalui pekerjaannya mengabdikan pada sesuatu yang lebih besar untuk orang lain adalah pekerjaan mulia. Derajat pelayanan kita bertambah mulia bila dengan tulus, rendah hati, ramah dan hormat.

Dengan menjalankan kedelapan etos kerja ini diharapkan dapat menjadi akar, fondasi dan strategi serta navigator menuju sukses di era global.

3. KESIMPULAN

Kita mengenal slogan-slogan yang pernah menjadi cerminan suatu etos kehidupan, seperti: Bhinneka Tunggal Ika; Ing Ngarso Sung Tulodo, Ing Madyo Mbangung Karso, Tut Wuri Handayani; Menang Tan Ngasorake dan lain-lain, adalah sebagai wujud bahwa bangsa Indonesia menunjukkan memiliki prestasi yang patut dihargai dalam perjalanannya. Tegaknya candi Borobudur dan puluhan yang lainnya hanya mungkin terjadi dengan dukungan etos kerja yang bercirikan disiplin, kooperatif, loyal, terampil rasional

(sampai batas tertentu), kerja keras, dan lain-lain. Berkembang luasnya pengaruh kerajaan-kerajaan besar seperti Majapahit, Samudra Pasai, Mataram, Demak, dengan berbagai perangkat dan infrastruktur teknologis maupun sosial dalam pengelolaan kenegaraannya, juga mempersyaratkan adanya suatu etos kerja tertentu yang patut dihargai. Ini mencerminkan etos kerja dalam konteks kehidupan sosial yang penting dalam membangun persatuan, leadership, dan bahkan untuk berinovasi. Masih banyak lagi slogan-slogan yang berlaku dan terkenal di berbagai daerah-daerah di Tanah Air. Sejarah bangsa Indonesia dapat menjadi salah sebuah sumber penting bagi kita untuk menggali, memahami dan membangun etos kerja bangsa. Pemanfaatan potensi secara optimal dan mengimplementasikan dalam tindakan akan membuat kitabangsa dengan etos kerja sendiri.

Ketika kita membicarakan etos kerja, atau prinsip-prinsip etika ataupun norma, perlu kita sadari sasaran mendasar yang menjadi tujuan pengembangan etos tersebut. Kant, seorang Bapak filosofi modern, menekankan pentingnya menempatkan manusia dan kemanusiaan sebagai sebuah sasaran pengembangan etos kerja. Artinya, pembicaraan etos kerja dan manajemen perubahan haruslah memberi penekanan pada arti penting dari manusia itu sendiri sebagai tujuan perubahan. Yang perlu diutamakan adalah mau memulai dan dari diri sendiri, termasuk dari para pemimpin bangsa. Faktor pemimpin selalu menjadi aspek menentukan. Kalau pemimpinnya baik, ia selalu menjadi teladan yang hebat. Membangkitkan seluruh potensi karyawan serta menumbuhkembangkan seluruh budaya yang berorientasi pada tanggung jawab, merupakan cara terbaik untuk memenangkan persaingan dalam komunitas bisnis.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bertens, K., 2000, *Pengantar Etika Bisnis*, Cetakan ke tujuh, Kanisius, Yogyakarta.
- [2] Daft, Richard L., 2002, “ *Manajemen* “, Edisi Ke-lima, Jilid I, Erlangga Jakarta.
- [3] Dessler, Gary & Tan Chwee Huat, 2006, “ *Human Resource Management An Asian Perspective*”, Prentice Hall.
- [4] Griffin, Ricky W., 2004, “ *Manajemen* “, Edisi Ke-tujuh, Jilid I, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- [5] Kan, Immanuel, 1980, *Foundations of the Metaphysics Of Morals*, Indianapolis; Bobbs Merrill Educations Pub.
- [6] Ken Blancard, John P. Carlos, Alan Randolph, 2008, *Pemberdayaan Karyawan*, Amara Books, Puri Arsita, Yogyakarta
- [7] Keraf, A, Sony, 1998, *Etika Bisnis, Tuntutan dan Relevansinya*, Kanisius, Yogyakarta.
- [8] Mathis Robert L, Jackson John H, 2004, “ **Human Resources Management** “ International Student Edition , Tenth Edition, Thomson South Western.
- [9] Jeffer Jeffrey, 1995, “ *Producing Sustainable Competitive Advantage through the Management of People*”, Academy of Management Executive.
- [10] Robbins Stephen, 1996, *Perilaku Organisasi : Konsep – kontroversi – Aplikasi*, Jilid 1, Edisi ketujuh, PT Prenhalindo, Jakarta.
- [11] Sinamo Jansen H, 2008, *8 Etos Kerja Profesional*, Cetakan Ke-8, PT Malta Printindo, Jakarta.
- [12] Whilliams, Chuck, 2001, *Manajemen*, Edisi Pertama, Jilid I, Salemba Empat, Jakarta.
- [13], http://www.unisosdem.org/ekopol_detail.php
- [14], [http:// www.kompas.com](http://www.kompas.com)
- [15], <http://netsains.com>