

Implementasi Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pengerajin Kain Ulos Di Batu Bara (Pendampingan Pengabdian masyarakat)

Febrilian Lestario, Irawan

Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: ebipohan@gmail.com, irawan@dosen.pancabudi.ac.id

Abstrak

Tujuan dari pelaksanaan pengabdian ini dilakukan adalah untuk meningkatkan kualitas kerja pengerajin Kain Ulos di BatuBara melalui implementasi budaya kerja. Budaya kerja dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur - unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka Metode yang dilakukan dalam pengabdian ini adalah dengan melakukan observasi langsung, ceramah, diskusi dan tanya jawab. Hasil pelaksanaan pengabdian masyarakat yang diterapkan pada pengerajin Kain Ulos di BatuBara menunjukkan bahwa telah terlaksananya pemahaman mitra tentang budaya kerja yang dapat meningkatkan kualitas kerjanya dengan memberi mitra identitas kerja yang jelas dan terstruktur, menjadikan mitra diakui sebagai unit bisnis yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas kualitas kerja menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan yang lain, dimana kualitas kerja memiliki sifat khas yang berbeda. Memfasilitasi komitmen kolektif, mitra mampu membuat pekerjaannya bangga menjadi bagian dari dirinya. Anggota pelaku usaha kain Ulos mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang perlu untuk diikuti dan tujuan bersama yang perlu dicapai.

Kata kunci : *Budaya Kerja, Kualitas kerja dan Kain Ulos, Pengabdian Masyarakat*

PENDAHULUAN

Budaya kerja berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya kerja juga merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya kerja dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya kerja mendukung strategi organisasi, dan bila budaya kerja dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Budaya kerja selain berpengaruh terhadap kinerja organisasi, berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya kinerja organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu indikator juga efektivitas manajemen, yang berarti bahwa budaya kerja telah dikelola dengan baik. Budaya kerja dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur - unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya kerja baik, maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan.

Kaitan budaya kerja dengan kualitas kerja perusahaan dalam peran dan fungsinya mengikat seluruh pihak yang terlibat dalam perusahaan guna pencapaian tujuan. Tingkat ketiga, budaya kerja yang tersusun dari nilai-nilai dan kepercayaan-kepercayaan mengikat karyawan, menjadi alasan tingkah laku dan menjadi landasan etika bekerja dalam perusahaan yang diarahkan pada pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan informasi yang diperoleh dari hasil penelitian, maka permasalahan yang ada saat ini yaitu :

1. Kurang disadari dan dipahaminya budaya kerja sehingga kurang dapat mendukung peningkatan kualitas kerja.
2. Sebagian pengerajin kain Ulos merasa kurang paham dengan nilai-nilai budaya kerja yang ada sehingga mempengaruhi pelaksanaan kerja.

Solusi permasalahan mitra yang menjadi prioritas adalah sebagai berikut :

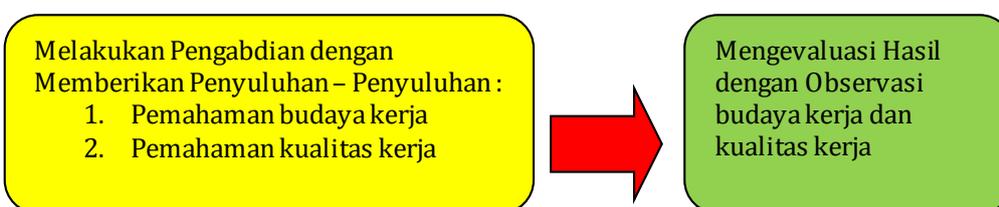
1. Memberikan informasi kepada pengerajin tentang budaya kerja yang efektif dan bagaimana melakukan perencanaan serta kualitas kerja dengan baik, sehingga menumbuhkan kesadaran pengerajin kain Ulos untuk meningkatkan kualitas kerjanya.
2. Mendidik pengerajin untuk lebih aktif dan peka terhadap peningkatan skill yang dibutuhkan.

Metode Pendekatan Yang Ditawarkan

Metode pendekatan yang ditawarkan untuk menyelesaikan persoalan pengerajin kain Ulos adalah melakukan pengabdian dengan memberikan penyuluhan-penyuluhan :

1. Memberikan pemahaman dan pengetahuan kepada pengerajin kain Ulos tentang budaya kerja dan bagaimana melakukan perencanaan kerja dengan baik, sehingga menumbuhkan kesadaran pengerajin kain Ulos untuk meningkatkan kualitas kerjanya.
2. Mendidik pengerajin kain Ulos untuk lebih aktif dan peka terhadap peningkatan skill yang dibutuhkan di dunia kerja.
3. Memberikan pemahaman dan pengetahuan kepada pengerajin kain Ulos dalam merencanakan tugas dan pekerjaannya di masa mendatang dengan baik dan benar sehingga pola konsumtif dapat diturunkan.
4. Terakhir adalah melakukan evaluasi hasil dengan mengobserasi kembali kualitas kerja pengerajin kain Ulos.

Adapun rangkaian metode pendekatan yang ditawarkan digambarkan sebagai berikut:



Prosedur Kerja

Prosedur kerja untuk mendukung realisasi solusi yang ditawarkan, maka terlebih dahulu melakukan observasi awal di lapangan melakukan pendekatan melalui wawancara dan menemukan fenomena permasalahan. Setelah observasi dan sosialisasi lalu dilakukan pengkajian permasalahan dan menemukan solusi yang hendak ditawarkan, selanjutnya menyusun prioritas tahap-tahap pelaksanaan dan selanjutnya barulah melakukan pengabdian dengan memberikan penyuluhan-penyuluhan. Terakhir adalah melakukan evaluasi hasil dengan

mengobserasi kembali kualitas kerja pengerajin kain Ulos. Adapun seluruh rangkaian prosedur kerja dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Materi yang digunakan untuk program penerapan pengabdian pengerajin kain Ulos adalah budaya kerja dan kualitas kerja. Metode penerapan yang digunakan dalam pelaksanaan pengabdian pengerajin kain Ulos meliputi :

a. Ceramah dan Diskusi

Bahan ceramah (pelatihan) diberikan kepada peserta. Setelah Selesai ceramah dilanjutkan dengan diskusi (tanya jawab) dan praktek langsung. Materi ceramah meliputi pemahaman budaya kerja dan kualitas kerja.

b. Tanya jawab

Setelah dilakukan metode ceramah maka metode selanjutnya adalah dengan melakukan interaksi tanya jawab kepada peserta.

Rencana Kegiatan

Rencana kegiatan yang menunjukkan langkah-langkah solusi adalah :

Tabel 3.1. Rancangan Kegiatan

No	Hari Ke	Kegiatan	Jumlah Kegiatan	Pelaksana	Sasaran	Jumlah Peserta	Penanggung Jawab
1	Hari ke 1 (Jan)	Observasi Lapangan, wawancara, dan Menemukan Fenomena Permasalahan	1 kali	Tim Pengabdian	Pengerajin kain Ulos BatuBara	15 orang	Ketua Tim
2	Hari ke 2 (Jan)	Mengkaji Permasalahan dan Menemukan Solusi yang Akan ditawarkan	1 kali	Tim Pengabdian	Tim Pengabdian	2 orang	Ketua Tim
3	Hari ke 3 (Feb)	Penyusunan Tahap – Tahap Pelaksanaan	1 kali	Tim Pengabdian	Tim Pengabdian	2 orang	Ketua Tim
4	Hari ke 4 (Mar)	Melakukan Pengabdian dengan Memberikan Penyuluhan pemahaman budaya kerja dan kualitas kerja	1 kali	Tim Pengabdian	Pengerajin kain Ulos BatuBara	15 orang	Ketua Tim
5	Hari Ke 5 (Jun)	Mengevaluasi Hasil dengan Observasi Kembali Pola kerja Pengerajin kain Ulos	1 kali	Tim Pengabdian	Tim Pengabdian	2 orang	Ketua Tim

Uraian Partisipasi Mitra

Dalam hal ini adalah Uraian partisipasi mitra dalam pelaksanaan pengabdian sebagai berikut :

Tabel 3.2. Uraian Partisipasi Kerja

No	Mitra Terkait	Peran
1	Pengerajin kain Ulos BatuBara	Objek pengimplementasian pengabdian
2	Pengerajin kain Ulos SDM	Mitra pengerajin kain Ulos dalam hal memberikan pendidikan khususnya budaya kerja dan kualitas kerja yang sudah disosialisasikan

Uraian Evaluasi Pelaksanaan Program Pengabdian

Evaluasi pelaksanaan program pengabdian dan keberlanjutannya setelah selesai kegiatan pengabdian dilapangan, dimana akan dilakukan evaluasi hasil dengan observasi kembali budaya kerja dan kualitas kerja yang dilakukan pengerajin kain Ulos oleh tim pengabdian.

HASIL PROGRAM

Hasil pelaksanaan program yang dilakukan dilakukan terhadap tujuh karakteristik primer yang bersama-sama menangkap hakikat dari suatu budaya suatu organisasi yaitu :

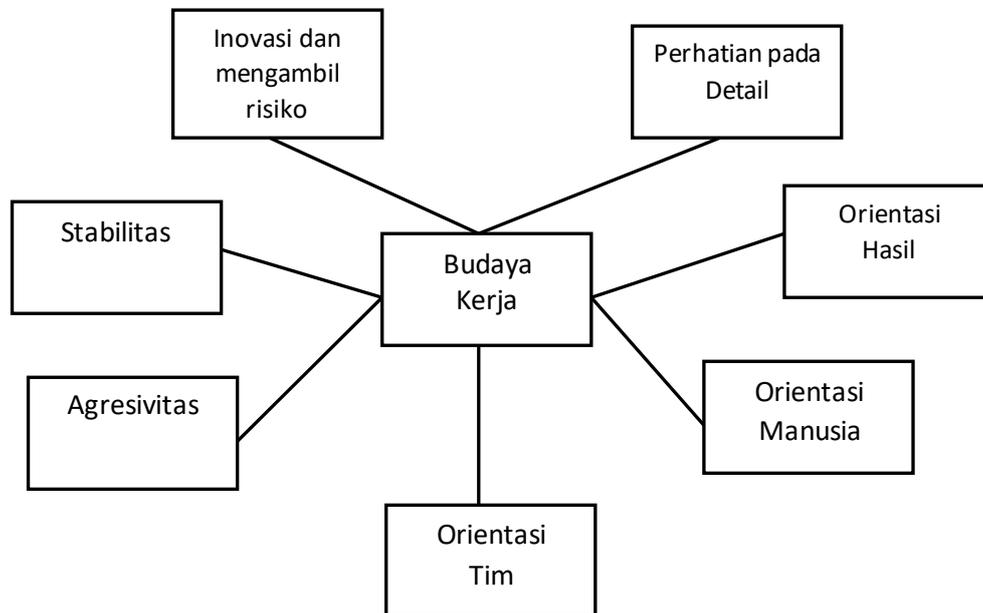
- a. Inovasi dan pengambilan resiko
Sejauhmana pegawai diorong untuk inovatif dan mengambil resiko. Tahapan ini pegawai di arahkan kedalam manajemen resiko kerja yang efektif
- b. Perhatian
Sejauhmana pegawai diharapkan memperlihatkan presisi, analisis dan perhatian kepada rincian.
- c. Orientasi hasil
Sejauhmana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
- d. Orientasi orang
Sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil padaorang-orang di dalam organisasi itu.
- e. Orientasi tim
Sejauhmana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
- f. Keagresifan
Sejauhmana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai
- g. Kemantapan
Sejauhmana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo daripada pertumbuhan.

Pembahasan

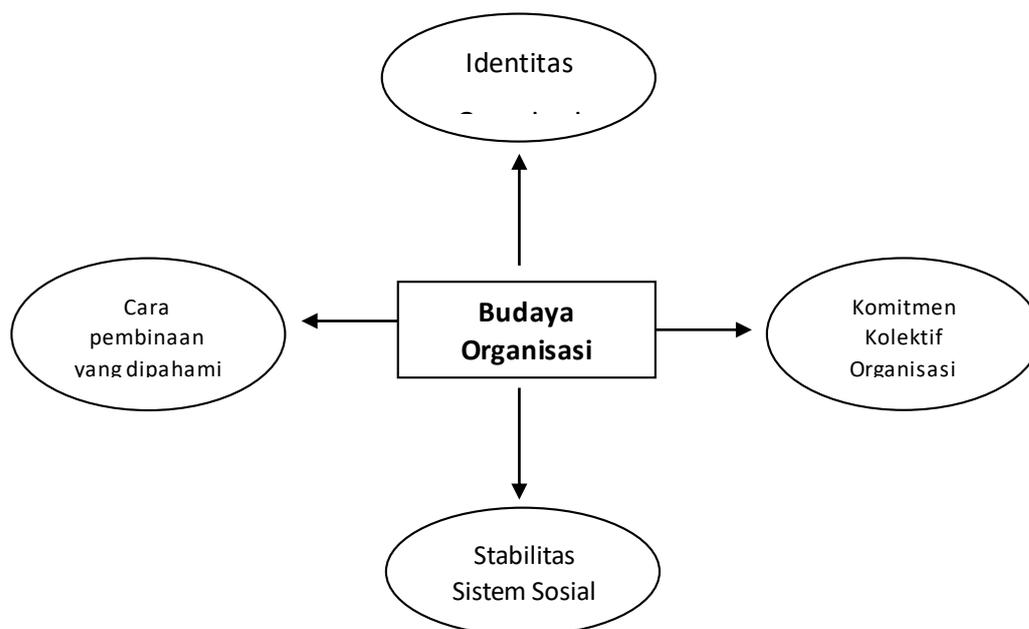
Budaya kerja memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja karyawan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya kerja adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi.

Budaya kerja mempunyai empat (4) fungsi yaitu:

- 1) Memberikan identitas kepada karyawannya
- 2) Memudahkan komitmen kolektif
- 3) Mempromosikan stabilitas sistem sosial
- 4) Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.



Gambar 5- 2. Dimensi-Dimensi Budaya kerja



Gambar 5- 3. Fungsi Budaya kerja Dalam Meningkatkan Kualtas Kerja

Fungsi budaya kerja untuk:

- 1) Memberikan *sense of identity* kepada anggota organisasi untuk memahami visi, misi dan menjadi bagian integral dari organisasi.
- 2) Menghasilkan dan meningkatkan komitmen terhadap misi organisasi.
- 3) Memberikan arah dan memperkuat standard perilaku untuk mengendalikan pelaku organisasi agar melaksanakan tugas dan tanggungjawab mereka secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah disepakati bersama.
- 4) Membantu dalam mendesain kembali sistem pengendalian manajemen.
- 5) Membantu manajemen dalam penyusunan skema sistem kompensasi manajemen untuk eksekutif dan karyawan
- 6) Sebagai sumber daya kompetitif perusahaan apabila dikelola dengan baik.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Hasil pelaksanaan pengabdian masyarakat yang diterapkan pada pengerajin kain Ulos di Kabupaten batu Bara menunjukkan bahwa

1. Telah terlaksananya pemahaman pegawai tentang budaya organisasi yang dapat meningkatkan kualitas kerjanya dengan memberi mitra identitas organisasional, menjadikan mitra diakui sebagai pengerajin yang inovatif dengan mengembangkan produk baru.
2. Mitra mampu menunjukkan Identitas pengerajin dengan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.
3. Mitra mampu memfasilitasi komitmen kolektif, organisasi sehingga membuat pekerjaannya bangga menjadi bagian dari dirinya. Pengerajin mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang perlu untuk diikuti dan tujuan bersama yang perlu dicapai.

Saran

- a. Diharapkan kedepannya, toleransi terhadap tindakan beresiko dan toleransi terhadap konflik dalam hal ini mitra dapat memberikan kesempatan yang terbuka bagi pengerajin yang ingin mau belajar atau mencoba pekerjaan dibidang yang lain dan dalam rangka mengarahkan perselisihan konflik didalam organisasi. Mitra harus dapat menghasilkan penyelesaian konflik berupa ketenangan, hal yang positif, kreatif, bermufakat, atau agresif dengan cara pendekatan langsung kepada pegawai, terus berkomunikasi dengan pegawai, mendengarkan keluhan mereka lebih aktif lagi dan terbuka.
- b. Pengerajin diharapkan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan kerjasama terhadap rekan kerja lebih di tingkatkan lagi dari yang sebelumnya sehingga hasil kerja akan lebih memuaskan lagi.
- c. Adapun yang perlu di tingkat lagi yaitu mengenai standar kualitas, ketelitian, target pekerjaan, kualitas kerja team, kenyamanan kerja team, pekerjaan yang diberikan dapat di selesaikan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan dan kehadiran pegawai untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja.
- d. Mitra diharapkan untuk mampu membagi beban kerja kepada pengerajin lain sesuai dengan keahlian dari masing-masing pegawai bahkan membentuk tim-tim kecil untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secara tim sehingga apabila beban kerja yang banyak dapat diatasi bersama-sama dan pada akhirnya pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Collin, J.C., Porras, J.I. 2011. *Built To Last: Tradisi Sukses Organisasi-organisasi Visioner*, Alih Bahasa, Hifni Alifahmi, Jakarta : Erlangga.
- Gibson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Jakarta: Erlangga.
- Irawan, I. (2020). Perencanaan Keuangan Dan Manajemen Biaya Sebagai Upaya Peningkatan Pendapatan Pelaku Usaha Di Desa Timbang Jaya Kecamatan Bahorok Langkat Sumatera Utara. *IHSAN: JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT*, 2(2), 278-289.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Penerbit PT. Remaja Rosdakarya
- Siregar, M. (2021). Strategi Perencanaan Keuangan Era Pandemi Covid 19 Pada Umkm Kain Ulos Di Desa Pahlawan Kabupaten Batu Bara.