

Work Value, Tingkat Pendidikan Budaya Etnis Batak Toba Pada Anggota Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatra Utara (Kajian Indigeneous)

Work Value, Level of Educational Culture of Batak Toba in The Brigade Mobile Unit of The North Sumatra Regional Police (Indigeneous Study)

Debi Angelina Br Barus, M.Rajab Lubis & Suryani Hardjo

Program Studi Magister Psikologi , Pascasarjana , Universitas Medan Area

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk melihat nilai kerja anggota Brimob dari konteks etnis Batak Toba dan pendidikan. Penelitian ini menggunakan *mixed method* dengan pendekatan kajian *Indegeneous Psychology*. Metode pengambilan responden dilakukan dengan *snow ball* dan menggunakan kuestioner terbuka sebagai alat pengumpulan data yang melibatkan wawancara untuk memperdalam hasil penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa anggota Brimob yang beretnis Batak Toba memiliki nilai kerja yang dominan yaitu kehormatan, kekayaan dan keluarga, hal ini sesuai dengan falsafah hidup etnis Batak Toba yaitu *Hagabeon*, *Hamoraon* dan *Hasangapon*. Falsafah 3H tersebut yang mengerakan dan memotivasi anggota untuk bekerja disiplin, tanggung jawab, kejujuran, kerja keras dan ikhlas. Dari segi pendidikan, ditemukan anggota yang berpendidikan S1 memiliki nilai kerja kehormatan dan tanggung jawab, sedangkan anggota yang berpendidikan SMA memiliki nilai kerja disiplin dan kehormatan.

Kata Kunci : *work Value*, Tingkat Pendidikan, Etnis Batak Toba Dan *Indigeneous*

Abstract

The purpose of this study to look at the work values Brimob from Toba Batak context and education. This study uses a mixed method approach indigeneous study Psychology. Methods correspond done with a snow ball and use open questionnaire as a means of data collection involved interviews to deepen the research. These results indicate that members of Brimob ethnic Batak Toba has a dominant work values are honor, wealth and family, this is in accordance with the philosophy of life's Batak Toba that is Hagabeon, Hamoraon and Hasangapon. The 3H philosophy that mobilizes and motivates members to work discipline, responsibility, honesty, hard work and sincerity. In terms of education, found members who have S1 educated have the value of honorary work and responsibility, while members of high school educated have the value of discipline and honor work.

Keywords: *work Value*, Level of Education, Ethnic Batak Toba and Indigenious

How to Cite: Barus, D.A. Lubis, M.R & Hardjo, S. (2019). Mobile Kepolisian Daerah Sumatra Utara (Kajian Indigeneous). *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi, 1(1) 2019: 10-22,*

*E-mail: debibarusok@gmail.com



PENDAHULUAN

Brimob merupakan organisasi satuan elit militer yang dimiliki oleh Negara Indonesia, sebagai organisasi militer Indonesia, Brimob memiliki visi, misi dan aturan tersendiri yang telah disepakati bersama secara internal dalam organisasi Brimob. Dimana fungsi dari nilai kerja tersebut untuk mengatur sikap dan perilaku anggota satuan Brimob dalam bekerja. Adapun nilai kerja organisasi Satuan Brimob adalah bekerja dengan disiplin, penuh tanggung jawab, jujur, mengutamakan keamanan masyarakat, memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Nilai kerja tersebut merupakan sebagai pedoman bagi anggota dalam bekerja namun mengingat jumlah anggota satuan Brimob yang begitu banyak dan beragam maka sangat penting sekali nilai kerja diterapkan secara konsisten agar semua anggota diharapkan dapat bekerja secara profesional sehingga apa yang menjadi tujuan atau visi dan misi satuan Brimob tercapai.

Dose (dalam Matic, 2008) *work value* adalah standar penilaian yang berkaitan dengan pekerjaan atau lingkungan kerja dimana individu mendiskusikan apa yang benar atau menilai pentingnya preferensi. Dose lebih lanjut membagi nilai kerja menjadi dua dimensi yaitu orang-orang yang memiliki unsur moral dan tingkat konsensus mengenai pentingnya dan keinginan terhadap nilai-nilai tertentu. Kalleberg (dalam Meiyanto&Santhoso, 1999), *work value* adalah standar penentu dalam memahami atau menentukan sejauh mana individu menghargai pekerjaan dalam masyarakat industri. *Work value* penting karena mempengaruhi perilaku organisasional, performa kerja, produktivitas dan komitmen organisasi

Salah satu yang menjadi nilai kerja satuan Brimob adalah bekerja merupakan pengabdian dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat yang mencakup dengan aspek keamanan. Dari nilai kerja yang ditanamkan kepada semua anggota satuan Brimob diharapkan semua anggota dapat mengamalkan nilai tersebut dalam bersikap dan berperilaku ketika menjalankan tugas atau pekerjaannya. Ketika semua anggota dapat bekerja sesuai dengan nilai kerja yang ditanamkan oleh Satuan Brimob maka tujuan dari organisasi tercapai dan *image* Brimob dimasyarakat menjadi positif.

Namun pada kenyataannya tidak semua anggota satuan Brimob bekerja sesuai dengan nilai kerja yang diterapkan, hal ini disebabkan karena setiap anggota memiliki nilai tersendiri yang sudah dibawa dari pola pengasuhan atau budaya yang membesarkannya. sehingga tidak semua anggota memiliki nilai kerja yang sama walaupun berada dalam satu instansi. Nilai yang dibawa sejak dulu karena faktor budaya, akan melekat dalam diri seseorang sehingga menjadi sebuah keyakinan, pandangan hidup yang menggerakkan seseorang dalam mencapai tujuan, berperilaku terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Nilai kerja banyak dikaitkan dengan beberapa variabel yang diperkirakan dapat mempengaruhi perilaku seseorang. Hal ini dapat dilihat dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh para peneliti yang menyelidiki terkait dengan nilai kerja misalnya dengan faktor-faktor individu, faktor psikologis, maupun situasional karyawan. Pembentukan nilai kerja dipengaruhi oleh faktor sejarah sosiologis, ekonomis dan faktor historis.

Pengaruh ini termasuk etnis, subkultur, peran seks, sejarah pengikut, status sosial ekonomi, dan kondisi ekonomi (Chen, 1995).

Etnis sangat berperan penting dalam menentukan seseorang berperilaku dalam bekerja, sehingga penting sekali suatu organisasi mengetahui lebih awal tentang nilai kerja yang dimiliki oleh anggota pada tahap seleksi, agar anggota dapat bekerja secara profesional sesuai harapan organisasi.

Nilai kerja yang didapat dari pengaruh budaya merupakan hal yang menarik untuk saat ini diteliti. Sebelumnya terdapat penelitian kajian etnis Jawa (Sheila, 2013) yang meneliti tentang nilai kerja pegawai etnis Jawa, dimana dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa nilai kerja yang diyakini oleh pegawai etnis Jawa adalah disiplin, jujur dan loyalitas. Sedangkan nilai kerja yang diyakini oleh suku Batak belum tentu sama dengan suku Jawa. Dengan adanya perbedaan budaya maka otomatis perilaku dan sikap dalam bekerja juga akan berbeda.

Diorganisasi Satuan Brimob Polda Medan juga terdiri dari berbagai macam suku. Dari berbagai macam etnis tersebut maka perilaku dan sikap tiap-tiap anggota berbeda. Maka sangat diperlukan sekali pemahaman tentang pengaruh budaya terhadap sikap anggota dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi ditemukan bahwa anggota Brimob yang beretnis batak memiliki sikap dan perilaku yang siaga, cekatan dan ambisius yang dimunculkan dalam sikap pekerja keras dan daya juang yang kuat. Namun disisi lain ada kelemahan dari sikap bekerja anggota etnis Batak Toba yaitu kurang baik dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Sikap kurang baik dalam memberikan pelayanan dan munculnya arogansi dari anggota Brimob etnis batak Toba tidak lepas dari nilai etnis Batak Toba yang mengatakan "*Anak ni Raja*". Nilai tersebut ditanamkan sehingga menjadi sebuah keyakinan dalam pikiran bahwa semua orang Batak adalah anak raja. Keyakinan tersebut yang menggerakkan orang Batak Toba jarang bekerja dibawah kendali atau perintah, karena sudah memosisikan diri sebagai anak Raja yang harus selalu dilayani bukan untuk menjadi pelayan.

masyarakat Batak juga memiliki prinsip hidup dengan konsep 3H yaitu hagabeon (keturunan) yaitu bahwa keluarga merupakan hal yang sangat penting bagi orang Batak, anak merupakan kekayaan, penurus keturunan. Hamoraon (kekayaan), Hamoraon setiap orang Batak bercita-cita ingin memiliki harta dan kekayaan, oleh sebab itu orang batak begitu gigih untuk mencari uang. Tujuan hidup mencari kekayaan dan kehormatan, menguasai sebagian besar aktivitas hidup sehari-hari. Dalam realisasi pencapaian tujuan itu orang Batak akan berjuang sekuat tenaga. Fakta bahwa filsafat hidup Batak masih terus terpelihara dengan baik sampai saat ini terbukti dari dalam pelaksanaan adat filsafat-filsafat hidup itu masih terus didengarkan. Filsafat hidup ini sekilas terlihat mengandung nilai-nilai luhur dan mulia sebab tujuan/cita-cita hidup yang telah membathin dalam jiwa orang Batak, memacu orang batak untuk berjuang lebih gigih tidak mudah menyerah, kerja keras, tekun, memiliki antusiasme yang tinggi, semangat kompetitif, juga tingginya pengharapan akan masa depan. Namun satu hal yang patut direnungkan dalam filsafat ini adalah bersifat self oriented (orientasi hidup berpusat pada diri sendiri), (Vergouwen, 2004)

Hasangapon terkait dengan kehormatan dan kedudukan atau status sosial. Tidak semua orang memiliki hasangapon. Namun, melalui generasi berikutnya tidak menutup kemungkinan untuk memperoleh hasangapon meskipun dirinya belum memperoleh hasangapon. Tapi lewat keturunannya hasangapon akan bisa dicapai. Hasangapon tidak selamanya dilihat dari pangkat atau posisi seseorang dalam masyarakat, namun dapat dilihat dari interaksi dengan lingkungan masyarakatnya. Meskipun seseorang tidak memiliki posisi yang tinggi, bisa saja orang tersebut mendapat hasangapon atau dihormati di lingkungannya dan sebaliknya orang-orang yang memiliki posisi atau jabatan yang tinggi dalam pekerjaan tetapi tidak dihormati di lingkungan.

Ketidakberhasilan seorang anggota Batak dalam mewujudkan konsep 3H tersebut dianggap sebagai ketidaksempurnaan dalam hidupnya terutama dihadapkan pada suatu acara adat (Sitompul,1991). Etnis batak memiliki motto hidup Motto "*Anakhonhi Do Hamoraon di Ahu*" merupakan nilai babatahon dalam Batak Toba (anak merupakan harta). Nilai yang mendorong Toba identik sebagai pekerja keras, yang diperkuat dengan budaya 3H : Hamoraan, Hagabeon, Hasangapon (Sagala, 2014). Demi kekayaan, status sosial mereka dipacu menjadi sedikit ambisius dari sub-etnis lainnya.

Kristono (1999) menyatakan bahwa pola tindakan manusia dipengaruhi oleh sikap dan nilai budaya baik secara langsung maupun melalui pola-pola cara berpikir. Sistem nilai budaya itu sendiri merupakan suatu rangkaian dari konsepsi-konsepsi abstrak yang hidup dalam alam pikiran sebagian masyarakat mengenai apa yang harus dianggap penting dan berharga dan mengenai apa yang dianggap remeh dan tidak berharga dalam hidup. Sehingga budaya sangat berperan penting dalam mengarahkan seseorang dalam bersikap dan berperilaku yang pada akhirnya membentuk nilai kerja seseorang.

nilai bersifat relatif, maka diperlukan penelitian tentang nilai kerja yang mempunyai latar belakang berbeda dengan latar belakang negara dan bahkan daerah lain. Penelitian tentang nilai kerja harus melihat pula pada konteks budaya setempat. Selain itu Taylor dan Thomson (1976) menyatakan bahwa ada keterikatan yang amat besar antara nilai kerja dengan usia, pendidikan.

Pendidikan mempengaruhi alur pikir serta penanaman *work value* pada diri seseorang. Untuk kalangan Brimob kenaikan jabatan atau pangkat masih bersifat hiraki yaitu ditentukan oleh lamanya bekerja selain itu juga ditentukan oleh kinerja yang baik dan tingkat pendidikan. Rata-rata anggota Brimob reguler memiliki tingkat pendidikan SMA, namun ada beberapa anggota yang berusaha untuk meningkatkan performance kinerjanya dengan cara meningkatkan pendidikan kejenjang pendidikan yang lebih tinggi seperti ke jenjang S1 atau pun S2, usaha untuk meningkatkan jenjang pendidikan lebih tinggi tidak lepas dari nilai kerja yang mereka miliki. Berdasarkan penelitian Rezkina & Retno (2011) bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap cara pandang seseorang dalam memaknai pekerjaan, cara bersikap dan berperilaku dalam bekerja, yang mengarah ke nilai kerja seseorang. Dikalangan Brimob kenaikan pangkat seseorang juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seorang anggota. Jadi nilai yang diterapkan dalam dalam organisasi Bromob tidak serta merta semua anggota dapat

menjalankannya karena nilai kerja juga dipengaruhi oleh budaya yang mereka bawa dari daerah masing-masing dan tingkat pendidikan juga ikut berkontribusi dalam nilai kerja seseorang, pada dasarnya anggota yang berusaha meningkatkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi memiliki nilai kerja yang positif karena memiliki suatu tujuan untuk meningkatkan karir dan secara bersamaan akan menunjukkan performance kinerja yang profesional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan *mixed Method* dengan kajian *Indigeneous*, yaitu pendekatan perpaduan antara penelitian kuantitatif dengan kualitatif yang mengkaji dari aspek budaya setempat.

Responden dalam penelitian ini adalah anggota Satuan Brimob Polda Medan yang beretnis Batak Toba dengan menggunakan snow ball sampling. teknik *snow ball sampling* dapat didefinisikan sebagai suatu metode penarikan sampel *nonprobabilitas* di mana setiap orang yang diwawancarai kemudian ditanyakan sarannya mengenai orang lain yang dapat diwawancarai (Morissan 2012).

Penelitian ini menggunakan open-ended questionnaire sebagai alat pengumpul data dan wawancara sebagai alat untuk memperdalam hasil penelitian. Dengan mengungkap beberapa hal, yaitu :

Tabel 1. Kajian Penelitian

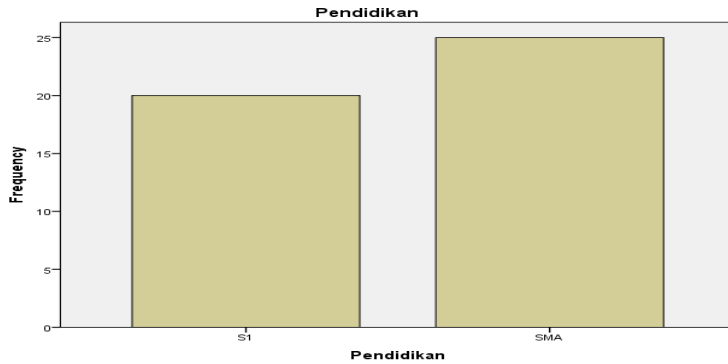
Unit Kajian	Sub unit Kajian
Nilai Kerja	Etnis Batak Toba Pendidikan

Data yang dikumpulkan dari *open-ended questionnaire* dan wawancara dianalisis dengan menggunakan pendekatan psikologi *indigenous*. Pendekatan *indigenous* adalah suatu pendekatan yang menekankan pada studi terhadap perilaku dan cara berpikir seseorang yang menggunakan perspektif asli dan tidak diadopsi dari daerah lainnya (Kim and Berry 1993). Caranya adalah dengan melakukan *preliminary coding*, kategorisasi, *aksial koding* dan yang terakhir *cross-tabulasi*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi tingkat pendidikan responden

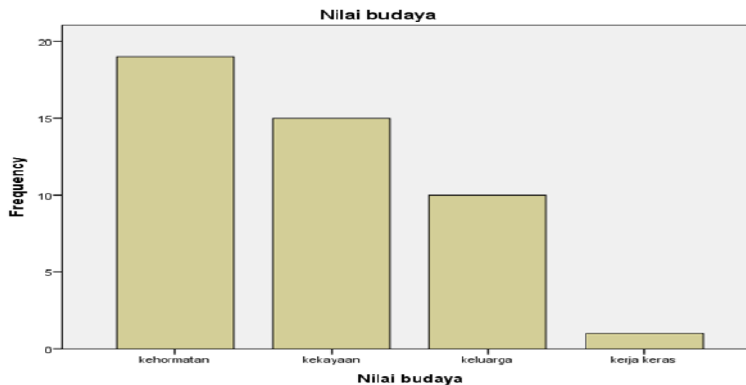
Bagan 1. Tingkat Pendidikan



Responden dalam penelitian ini terdiri dari 20 anggota yang berpendidikan S1 dan 25 orang berpendidikan SMA.

2. Nilai Kerja etnis Batak Toba

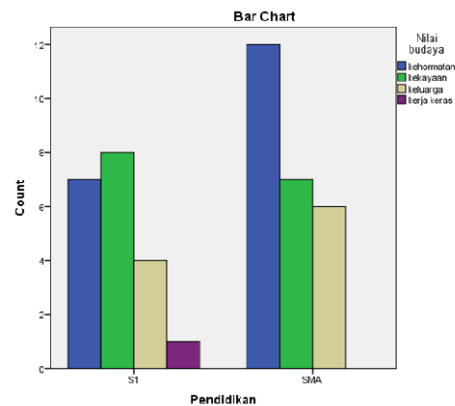
Bagan 2. Nilai Kerja Enis Batak Toba



Nilai kerja anggota etnis batak toba yaitu Dari 45 responden yang mengisi kuestioner, maka ada sebanyak 19 orang yang memiliki nilai kerja kehormatan, kekayaan sebanyak 15 orang, keluarga sebanyak 10 orang dan kerja keras ada 1 orang.

3. Cros Tabulation Nilai Kerja etnis Batak Toba *pendidikan

Bagan 3. Cros Tabulation nilai kerja etnis batak Toba *pendidikan



Anggota yang memiliki pendidikan S1 lebih mengutamakan nilai kekayaan dalam bekerja, 7 orang memiliki nilai kehidmatan, 4 orang memiliki nilai keluarga dan 1 orang memiliki nilai kerja keras. Sedangkan anggota yang memiliki pendidikan SMA lebih banyak memiliki nilai kerja kehidmatan sebanyak 12 orang, 7 orang memiliki nilai kekayaan dan 6 orang memiliki nilai keluarga.

1. Defenisi Kerja

Kerja merupakan bagian yang paling mendasar dari kehidupan manusia dan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari kehidupan manusia. Sebagai bagian yang paling dasar, kerja akan memberikan status dari masyarakat yang ada di lingkungannya. Dari hasil penelitian yang melibatkan 45 responden, terdiri dari 20 orang yang berpendidikan strata satu (S1) dan 25 orang berpendidikan SMA. Ada sekitar 20 orang yang mendefinisikan kerja sebagai upaya menghasilkan uang. Tujuan yang paling mendasar dan essential seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhan dasar dan memperthankan hidup. Kebanyakan orang mendefinisikan kerja adalah untuk memperoleh uang, sehingga dapat dikatakan bahwa keinginan untuk mempertahankan hidup merupakan salah satu sebab yang terkuat yang dapat menjelaskan alasan seseorang bekerja. Melalui kerja dapat memperoleh uang dan uang tersebut dapat dipakai untuk memuaskan semua tipe kebutuhan (Anoraga 2006). Selain itu terdapat 19 orang yang mendefinisikan bekerja sebagai sarana dalam mencapai tujuan, dimana setiap tujuan individu berbeda satu sama lain.

Jika dikaitkan dengan hiraki kebutuhan Maslow (salam Luthans, 2005) bahwa semua orang memiliki tingkatan kebutuhan dalam hidupnya mulai dari kebutuhan paling dasar yaitu kebutuhan fisiologis. Pada umumnya tujuan seseorang bekerja adalah untuk pemenuhan kebutuhan makan, minum, pakaian dan tempat tinggal, alasan tersebut merupakan alasan yang paling utama yang mengerakan seseorang untuk bekerja. Jika kebutuhan akan fisiologis sudah tercukupin maka tujuan bekerja untuk mendapatkan uang tidak lagi menjadi tujuan utama, akan naik ketingkat yang lebih tinggi seperti jenjang karir, status sosial (Anoraga, 2006) dan sampai kepada kebutuhan aktualisasi

diri. Teori tersebut sesuai dengan hasil dalam penelitian ini bahwa selain untuk menghasilkan uang, bekerja jua merupakan kegiatan yang professional yang dapat memberikan kepada seseorang kedudukan penghargaan selain itu juga bekerja sebagai saran untuk perubahan hidup dan pencapaian tujuan.

2. Nilai Kerja Konteks Etnis Batak Toba

Sikap seseorang dalam bekerja tidak lepas dari pengaruh nilai-nilai budaya menanakan sebuah keyakinan, pandangan hidup kepada masyarakat. Etnis Batak Toba merupakan salah satu etnis yang ada di Indonesia yang memiliki nilai kebudayaan yang kental yang terus diturunkan kepada generasi. Etnis Batak terkenal dengan karakter yang keras, berani, berprinsip kuat dan spontanitas, maka tidak heran etnis Batak Toba paling banyak survive diperantauan. Tujuan hidup Etni Batak Toba dikenal dengan 3 H, yaitu Hagabeon, hamoraon dan Hasangapon, dimana konsep 3 H merupakan visi dan tujuan hidup etnis batak toba (Sibarani, 2013)

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa anggota satuan Brimob yang beretnis Batak Toba memiliki nilai kerja kehormatan sebanyak 19 orang, dimana kehormatan bagi Batak toba merupakan falsafah atau pedoman hidup etnis Batak Toba yang dikenal dengan Hamoraon. Hamoraon berarti kekayaan; Salah satu nilai budaya yang menjadi dasar dan dorongan etnis Batak Toba mencari kekayaan sebanyak mungkin (tambunan, 2015). Hasil penelitian inipun didukung oleh penelitain (Simarmarta, 2017) yang mengungkapkan orang Batak toba terpancu untuk mengumpulkan kekayaan sebanyak-banyaknya, sehingga tidak heran dalam bekerja orang Batak Toba terkenal dengan pekerja keras, memiliki semangat juang yang tinggi, perilaku tersebut tidak lepas dari falsafah dan tujuan hidupnya unntuk mencapai Hamoraon

Adapun nilai (kehormatan) menurut adat Batak adalah terletak pada keseimbangan aspek spiritual dan material yang ada pada diri seseorang. Kekayaan harta dan kedudukan jabatan yang ada pada seseorang tidak ada artinya bila tidak didukung oleh keutamaan spiritualnya. Orang yang mempunyai banyak harta serta memiliki jabatan dan posisi tinggi dengan sifat suka menolong memajukan sesama, mempunyai anak keturunan serta diiringi dengan jiwa keagamaan maka dia dipandang mora (terhormat). Hamoraan (kekayaan) juga merupakan sumber penting otoritas dimana hal-hal tersebut dapat menyebabkan kekuasaan seseorang menjadi kuat di dalam lingkungannya (Vergouwen, 2004). Nilai tersebut dari kecil ditanamkan kepada setiap generasi, maka tidak heran kekrabatan etnis Batak Toba sangat kuat. Nilai kehormatan tidak berdiri dengan sendiri, maka akan muncul nilai kekayaan, dimana dalam penelitian ini dimiliki oleh 15 orang dan nilai kekeluargaan sebanyak 10 orang.

Nilai kehormatan, kekayaan dan keluarga tidak bisa berdiri sendiri dan tidak bisa dipisahkan satu sama lain, karena ketiga nilai tersebut saling berkaitan satu sama lain, hal ini pun didukung oleh hasil wawancara bahwa anggota yang beretnis batak bekerja keras dengan menyakini satu prinsip yaitu bekerja untuk mencapai kehormatan, dari hasil frekuensi yang menunjukkan sekitar 17 orang memiliki nilai kerja kehormatan. Menurut anggota Brimob yang beretnis Batak Toba ketika seseorang sudah mendapatkan kehormatan dalam bekerja berarti kebutuhan akan uang sudah terpenuhi dan semua tujuan tersebut hanya untuk keluarga.

Falsafah dan tujuan hidup 3 H tersebut sudah tertanam dalam diri orang Batak Toba yang menyebabkan terjadinya sikap dan perilaku dalam bekerja untuk mencapai nilai hidup tersebut (sitanggang, 1996). Dimana nilai *Hamoraon Hagabeon Hasangapon* (3H) menjadi filosofi dan cita-cita masyarakat suku Batak. Nilai 3H ini telah terinternalisasi di dalam diri setiap masyarakat suku Batak sejak masih kanak-kanak. Walaupun demikian, 3H ini bukanlah hal yang mudah untuk diraih. 3H diraih dengan cara meraih ilmu setinggi-tingginya, bekerja keras sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup, menjadi teladan di masyarakat, memiliki perilaku yang baik dan menunjukkan kepedulian kepada masyarakat sehingga dihormati di lingkungannya. Jika Nilai 3H ini telah diraih, maka dapat dikatakan cita-cita di dalam hidup mereka telah tercapai (simarmarta,2017).

Falsafah dan tujuan hidup etnis Batak Toba juga sejalan dengan aspek-aspek work value yang dikemukakan oleh Wollack (dalam Sheilla, 2013) yang mengemukakan bahwa work value ekstinsik seseorang terdiri dari *attitude toward searning* yaitu bahwa nilai kerja individu dalam bekerja akan memunculkan sikap untuk berusaha meningkatkan penghasilan atau menghasilkan uang sebanyaknya, hal ini senada dengan konsep Hamoraon yaitu mencari dan mengumpulkan kekayaan, selain itu juga terdapat aspek social status, yaitu nilai kerja seseorang juga digerkan oleh status sosial. Teori ini mendukung hasil penelitian dimana 19 orang memiliki nilai kerja kehormatan, dimana anggota Brimob etnis batak Toba memiliki keyakinan bekerja sebagai anggota Brimob merupakan suatu kebanggaan yang mengangkat satus sosial meraka sehingga melalui pekerjaan tersebut merka mendapatkan status sosial yang baik atau kehormatan. Dimana kehormtan merupakan bagian dari falsafah atau tujuan hidup 3 H yaitu *Hasangapon*.

Konsep 3 H juga sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Tevruz dan Turgut (dalam Ucanok, 2008) nilai kerja memiliki aspek duniawi yaitu untuk mencapai kenikmatan atau status pencapain terhadap sesuatu yang diinginkan dan dibutuhkan. Sedangkan jika dikaitkan dalam *work Values Inventory* konsep 3 H akan seleras dengan aspek *core value* dari aspek Status yaitu nilai kerja seseorang untuk mencapai kehormatan dalam status sosial dan merupakan bagian dari *achievement* yaitu memiliki keyakinan untuk mencapai tujuan, dimana tujuan etnis Batak Toba yaitu untuk mencapai *hagabeon*, *hamoraon* dan *hasangapon* (3H)

Namun nilai budaya tersebut bisa mengalami perubahan , dimana dalam penelitian ini terdapat 43 orang yang mengalami perubahan nilai dan hanya 2 orang yang tidak mengalami perubahan. Adapun alasan terjadi perubahan nilai kerja dalam diri anggota yaitu disebabkan karena faktor kondisi, dalam hal ini ada percampuran budaya baru dalam diri seseorang, yang mau tidak mau anggota harus mengikuti perubahan tersebut karena munculnya tuntutan pekerjaan. Selain itu juga terdapat faktor keluarga dan masalah keuangan. Namun dari hasil wawancara bahwa perubahan yang terjadi lebih bersifat positif dan yang dimaksud dengan perubahan dalam penelitian ini yaitu perubahan dalam hal bagaimana cara mencapai tujuan hidup atau 3H. Perubahan tersebut menyebabkan anggota memiliki pandangan atau nilai kerja baru dalam menjalankan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan 3H. Nilai kerja yang dominan

dimiliki anggota Satuan Brimob Medan adalah kehormatan, disiplin, tanggung jawab, kejujuran, dan kerja keras.

Nilai kerja yang dialami oleh anggota Brimob etnis Batak Toba tidak lepas dari nilai atau tujuan hidup 3H etnis Batak Toba dan perpaduan dari nilai kerja organisasi satuan Brimob. Unsur budaya sebagai variabel penting untuk memahami perkembangan konsep dan pandangan-pandangan hidup seseorang. Pandangan atau konsep tersebut dipengaruhi oleh nilai-nilai. Nilai akan memberi arah seseorang dalam bertindak laku dan menentukan dalam pengambilan keputusan.

Pada penelitian terdahulu Ramzy (2009) yang meneliti tentang "pengaruh nilai kerja terhadap kinerja lingkungan di bandara", adapun hasilnya yang merupakan 5 nilai kerja yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja lingkungan bandara antara lain adil, berpikir positif, bijaksana, cerdas, dan dedikasi/pengabdian. Pada penelitian tersebut tidak melihat dari konteks budaya. Sedangkan dalam penelitian ini melihat dari konteks budaya, dimana nilai kerja anggota satuan Brimob yang memiliki skor tinggi yaitu kehormatan, kekayaan, keluarga disiplin, tanggung jawab, kejujuran, dan ikhlas. Nilai kerja tersebut merupakan perpaduan antara budaya batak Toba dengan konsep 3H dan budaya organisasi Satuan Brimob.

3. Nilai Kerja Dari Konteks Pendidikan

Penelitian ini juga melihat bagaimana nilai kerja anggota etnis batak toba dari sudut pandang pendidikan. Dari sisi pendidikan, anggota yang berpendidikan S1 memiliki nilai kerja yang dominan adalah kehormatan dan tanggung jawab, dimana menurut penuturan mereka untuk mendapatkan kehormatan maka harus bekerja sebaik-baik mungkin, sehingga tanggung jawab merupakan nilai kerja yang dominan, sementara nilai kerja yang kurang dominan adalah disiplin, ikhlas dan kejujuran. Untuk tingkat SMA sendiri, nilai kerja yang dominan adalah disiplin, dilanjutkan dengan kehormatan, tanggung jawab, kejujuran dan kekeluargaan.

Pendidikan adalah suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan (Hasibuan, 2008). Pendidikan merupakan salah satu kegiatan sosial yang ikut dibentuk dan membentuk masa depan manusia dengan sendirinya sehingga pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejak ini pendidikan harus sudah diberlakukan pada setiap individu agar menjadikan manusia berkualitas dan tidak menimbulkan dampak negatif pada dirinya sendiri atau orang lain.

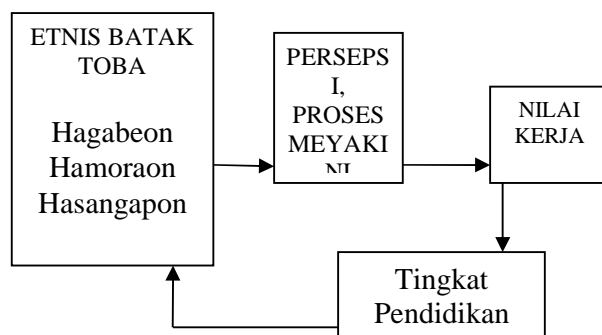
Pendidikan dapat menggambarkan suatu besarnya pengaruh sikap dan perilaku dalam perkembangan pribadi secara utuh dan partisipasinya dalam mengerjakan suatu kegiatan. Sehingga pendidikan dapat mengubah cara pandang seseorang dalam menyikapi suatu persoalan, hal ini dapat dilihat dari bagaimana seseorang berperilaku, bersikap. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada perbedaan nilai kerja yang dimiliki anggota Brimob yang berpendidikan SMA dengan anggota yang berpendidikan S1, dimana anggota yang berpendidikan SMA lebih memiliki nilai kerja disiplin. Menurut Hasibuan (2008) disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan bahwa anggota yang memiliki nilai kerja disiplin digerakan

karena ingin menunjukkan performance kerja yang baik, sehingga penilaian atasan positif terhadap kinerja anggota. Organisasi Brimob memiliki nilai kerja disiplin yang tinggi, semua anggota harus taat terhadap peraturan yang berlaku termaksud mentaati perintah pemimpin, karena sistem senior dan junior sangat dominan dalam budaya organisasi Brimob.

Hal tersebut didukung dari hasil frekuensi penelitian menunjukkan bahwa anggota yang memiliki nilai disiplin merupakan anggota yang masa kerjanya sekitar 3- 8 tahun atau bisa dikatakan masih tingkat junior. Sehingga disiplin yang tinggi sangat dibutuhkan untuk mendapatkan penilaian kinerja yang positif dari pimpinan. Anggota yang memiliki nilai kerja disiplin mengaggap mentaati segala peraturan yang ada bukan merupakan sebuah tanggung jawab melainkan keharusan yang harus dilakukan. Selain disiplin, juga terdapat nilai kehormatan. Nilai kehormatan tidak lepas dari falsafah dan tujuan hidup etnis batak untuk mencapai 3H. Bagi anggota yang berpendidikan SMA bekerja sebagai anggota Brimob merupakan kebanggaan yang sangat luar biasa, bukan buat diri sendiri tapi melainkan buat keluarga besar. Menjadi anggota Brimob memiliki kehormatan dan status sosial yang baik dimata keluarga maupun masyarakat.

Sementara anggota yang berpendidikan S1 memiliki nilai kerja tanggung jawab. menurut Zubaedi (2011) bahwa tanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya, yang seharusnya dilakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial, dan budaya), negara, dan Tuhan. Pendidikan pada dasarnya bertujuan untuk mengembangkan integritas seseorang baik dalam berpikir maupun secara emosional. Sehingga tanggung jawab akan sejalan dengan tingkat pendidikan seseorang, diharapkan semakin tinggi pendidikan seseorang akan menunjukkan perilaku yang bertanggung jawab terhadap sesuatu yang dilakukan. Selain nilai tanggung jawab juga terdapat nilai kehormatan, namun ada perbedaan nilai kehormatan yang dimiliki anggota berpendidikan S1 dengan SMA. Dimana nilai kehormatan menurut anggota yang berpendidikan SMA terletak pada kebanggan menjadi seorang anggota Brimob namun pada anggota yang berpendidikan S1, nilai kehormatan terletak pada apa yang sudah dicapai baik dari segi kekayaan, pangkat, nama baik dan penghargaan lain yang sudah dicapai.

4. Dinamika Psikologis Nilai kerja dan pendidikan etnis Batak Toba



SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan proses tumbuh dan berkembangnya nilai kerja dalam diri anggota atau yang sering disebut dinamika psikologis, yaitu :

1. Anggota yang dibesarkan dalam etnis batak toba, sejak kecil diberikan pemahaman bahwa tujuan hidup adalah untuk mencapai kebahagiaan melalui keluarga, kekayaan dan kehormatan (*Hagabeon, Hamoraon dan Hasangapon*). Falsafah tersebut diberikan melalui pola pengasuhan.
2. Nilai-nilai yang ditanamkan akan mengalami proses pembentukan dalam diri seseorang, sehingga antara anggota satu dengan yang lain akan mempersepsikan berbeda tentang bagaimana pencapaian nilai hidup tersebut.
3. Setelah memasuki lingkungan baru yaitu organisasi Brimob, nilai tersebut akan mengalami perubahan ataupun perpaduan dari nilai organisasi Brimob, perubahan tersebut juga disebabkan karena factor pendidikan, keluarga, kondisi dan tuntutan pekerjaan.
4. Perubahan nilai kerja yang terjadi pada diri anggota Brimob bukan pada perubahan inti, tapi pada perubahan konsep mendapatkannya, sehingga anggota tidak lagi memandang kerja sebagai untuk memperoleh uang tapi lebih dari itu yaitu proses kehormatan, hal ini akan sejalan dengan teori hiraki kebutuhan Maslow dan tugas perkembangan . yang pada intinya perubahan tersebut tetap kembali ke flasafah awal etnis budaya batak Toba (*Hagabeon, Hamoraon dan Hasangapon*). Perubahan dalam proses pencapaian 3 H dipengauhi oleh tingkat pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2009. Psikologi Kerja (Cetakan Kelima). Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S. 2006. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT Asdi Mahasatya
- Chu, K. H. A. 2007. A Factorial Validation Of Work Value Structure: Second-Order Confirmatory Factor Analysis And It's Implications. Tourism Management.
- Creswell, John.W. 2009. Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches. nCalifornia. Sage.
- Dose, J. J. 1997. Work Values: Anintegrative Framework And Illustrative Application To Organization Socialization. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 70, 219 – 240.
- England, G.W (1973). Personal Value Systems Of American Managers. *Academy of Management Journal*, 10, 53-68.
- Harahap, B. H. dan Hotman M. Siahaan. 1997. Orientasi Nilai-nilai Budaya Batak. Jakarta: Sanggar Willem Iskandar.
- Hasibuan, Malayu. 2008. Manajemen sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hofstede, G. 2001. Culture's consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, And Organizations Across Nations. (2nded). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Jayanti, Farah Army, Yudi S, Tri Mi. 2015. Nilai Kerja Pada Anggota TNI-AD Berdasarkan Tahapan Karir. Psymphatic, *Jurnal Ilmiah Psikologi*. Vol. 2. No. 1. Hal. 79-93.
- Knoop, R. 1994. Work Values And Job Satisfaction. *The Journal Of Psychology*, 128 (6), 683-690.
- Matic, Jennifer L. 2008. Cultural Differences in Employee Work Values And Their Implications For Management. *Journal Management*, Vol. 13/2: 93-104.
- Meiyanto, Sito & Fauzan, H. Santhoso. 1999. Nilai-nilai Kerja dan Komitmen Organisasi: Sebuah Studi dalam Konteks Pekerja Indonesia. *Jurnal Psikologi* No. 1 Hal. 5.
- Moleong, J. 2007. Metode Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Posdakarya.
- Morissan, M. A. 2012. Metode Penelitian Survei. Jakarta: Kencana.
- Ndraha, Taliziduhu. 2005. Teori Budaya Organisasi. Jakarta: Rineka Cipta.

- Ramzy, Mangkuprawira. 2009. Pengaruh Nilai Kerja terhadap kinerja Lingkungan di Bandara. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*. Vol 16. No. 3.
- Robbins, Stephen. P. & Mary Coulter. 2005. Manajemen. PT. INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sagala, Muller. 2014. Implementasi Etos Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Sekretaris. *Jurnal ADB'S Secretary*, Vol 3 No 1.
- Sitanggang.1996. Tradisi UmpasaSuku Batak Toba. Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Jakarta.
- Sheilla. 2013. Studi Indigeneous Dinamika Nilai Kerja Karyawan Bersuku Jawa. *Journal Of Social And Industrial Psycholgy*. Universitas Negeri Semarang.
- Shu-Feng Xia. 2008. Work Values Job Satisfaction & Organizational Commitment In China. Academy Of International Business.
- Sibarani, Robert.2013. Folklor Sebagai Media Dan Sumber Pendidikan: Sebuah Ancangan Kurikulum Dalam Pembentukan Karakter Siswa Berbasis Nilai Budaya Batak Toba. Yogyakarta.Folklor Nusantara: Hakikat, Bentuk, Dan Fungsi. Ombak (Anggota IKAPI).
- Simarmarta,Purti,Ika,Neny.2017. *Job Performance* Ditinjau Dari Iklim Organisasi Dan Nilai Budaya Suku Batak. *JIPT*.Vol.05. No.01
- Sinaga, Richard, dkk. 2000. Adat Budaya Batak dan Kekristenan. Dian Utama: Jakarta
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Alfabeta: Bandung.
- Tambunan, Khairuddin.2015. *Batak (Toba) Society Empowerment through Creative Economy Based "Dalihan Na Tolu" Concept*. IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS) Volume 20, Issue 11, Ver. III (Nov. 2015) PP 77-83
- Uçanok, B. 2009. The Effects of Work Values, Work-Value Congruence and Work Centrality on Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Human and Social Sciences*.
- UU RI No. 20. 2003. Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Semarang: Aneka Ilmu.
- Vergouwen, J.C. 2004. Masyarakat dan Hukum Adat Batak Toba. Yogyakarta: PT. LkiS Pelangi Aksara.
- Walker. 1992, Patterns of Polising: A Comparative International Analysis. New Brunswich.
- Zubaedi. 2011. Desain Pendidikan Karakter Konsepsi dan Aplikasinya dalam Lembaga Pendidikan. Jakarta: Kencana.