
Analisis Budaya Kerja Dalam Aspek Tri Hita Karana Di Kota Kendari (Studi Pada CV. Deva Utama)

Komang Alit Triyasa¹
Moh. Amin²
Juharsah³

¹Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo Kendari
^{2,3}Dosen jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo Kendari

Abstrak. Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis Budaya Kerja Dalam Aspek Tri Hita Karana Pada CV. Deva Utama. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Kualitatif. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui teknik wawancara yang berhubungan dengan masalah penelitian dengan mengambil informan sebanyak 2 orang untuk diwawancarai sebagai informan kunci. Dan setelah data – data dikumpulkan, peneliti menggambarkan keadaan objek penelitian yang sesungguhnya untuk menjelaskan bagaimana analisis tri hita karana yang diterapkan oleh CV. Deva Utama tersebut.

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Analisis Budaya Kerja dalam Aspek Tri Hita Karana pada CV. Deva Utama menunjukkan penerapan Tri Hita Karana yang diterapkan sudah sesuai dengan apa yang ada didalam Kitab Bhagavad Gita dan Buku Tri Hita Karana.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Tri Hita Karana

Tanggal Diterima : 03 November 2015

Tanggal Terbit : 31 Januari 2016

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini perkembangan usaha masyarakat belakangan ini sangat berkembang pesat dan semakin menarik minat masyarakat khususnya dibidang elektronik. Paling tidak terdapat dua alasan penting. Pertama, perkembangan elektronik yang semakin hari semakin canggih dan berkembang pesat. Kedua, kebutuhan masyarakat dalam penggunaan perangkat elektronik yang semakin banyak. Bahkan bisa dikatakan sudah menjadi kebutuhan primer.

Meskipun demikian, terdapat beberapa aspek yang menjadi kendala yang dihadapi oleh para pelaku usaha. Kendala tersebut diantaranya akses permodalan, akses pasar, serta akses keterampilan sumber daya manusia. Penyebab dari kendala tersebut diduga kuat karena lemah dan belum kokohnya peran pengelola dalam mengelola usaha pada lingkungan yang sedang berkembang.

Prilaku kewirausahaan harus menggambarkan suatu perilaku yang meliputi keberanian untuk mengambil resiko, sikap proaktif dan inovatif. Perilaku kewirausahaan tidak dapat dipisahkan dengan nilai – nilai budaya (kultur) masyarakat sebagai suatu kebiasaan, norma, adat istiadat yang berlaku secara turun temurun pada suatu daerah.

Budaya merupakan suatu pengetahuan dimana masyarakat menggunakan pengalamannya untuk menghasilkan suatu sikap diri dan perilaku social (Hodgetts & Luthan, 1994). Budaya merupakan sekumpulan pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat dan kebiasaan yang diperoleh sebagai anggota sebuah perkumpulan atau komunitas tertentu.

Deal dan Kennedy (1982) menjelaskan budaya organisasi sebagai nilai dominan yang dianut oleh organisasi, Kotter dan Heskett (1997) mengemukakan budaya organisasi merupakan pola perilaku atau gaya yang mendorong anggota baru untuk mengikutinya. Sedangkan Frost (1985) lebih menekankan pentingnya budaya organisasi bagi anggota organisasi karena menyangkut tentang simbol, ritual, mitos, cerita dan legenda tentang interpretasi kejadian, ide, dan pengalaman yang dipengaruhi dan dibentuk oleh kelompok di mana mereka berinteraksi. Budaya organisasi sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota – anggota organisasi dan menjadi suatu sistem dari makna bersama (Robbins, 1996). Selain dipahami, sistem nilai

tersebut dipergunakan sebagai pegangan sumber daya manusia untuk menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi (Susanto, 2008).

Dunia tradisi Bali yang berjiwa Hindu dengan elemen pemujaan alam dan para leluhur adalah hasil evolusi dan akulturasi dari beberapa budaya yang datang dipulau Sulawesi Tenggara khususnya kota Kendari. Sistem dan tatanan kehidupan seperti desa adat dengan banjarnya yang direkat oleh konsep tiga pura yang disebut dengan *kahyangan tiga (puseh, desa, dalem)* dan pura keluarga (*Merajan*). Beberapa konsep tersebut diatas merupakan awal munculnya konsep Tri Hita Karana (THK).

Masyarakat Bali memiliki filosofi keseimbangan hidup yang dikenal dengan konsep Tri Hita Karana (THK) meliputi hubungan harmonis antara manusia dengan Tuhan (*parahyangan*), hubungan antara manusia dengan manusia (*pawongan*), dan hubungan antara manusia dengan lingkungan (*palemahan*). Konsep Tri Hita Karana merupakan konsep budaya Hindu Khususnya masyarakat Hindu yang telah tumbuh, berkembang dalam masyarakat serta ditetapkan sebagai landasan falsafah bisnis. Bila ajaran Tri Hita Karana senantiasa diamalkan dalam kehidupan sehari-hari, maka kesejahteraan dan kebahagiaan akan dapat segera diwujudkan.

Nilai budaya Tri Hita Karana (THK) mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan adanya nilai budaya Tri Hita Karana (THK) maka semakin baik kinerja. Dimana harmonisasi hubungan dengan Tuhan, Antar Sesama, dan lingkungan berperan penting dalam membawa perusahaan menuju pada kesuksesan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Lee dan Yu (2004) bahwa budaya berpengaruh terhadap berbagai proses di dalam organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja usaha. Selanjutnya Lee dan Yu (2004) menjelaskan bahwa dalam kondisi – kondisi tertentu budaya organisasi dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif berkelanjutan. Studi yang dilakukan Kotter dan Hoskett (1997) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja finansial perusahaan dalam jangka panjang.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Budaya

Budaya adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas (Peter F. Drucker).

Budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi. Budaya organisasi itu sendiri merupakan sistem nilai yang mengandung cita-cita organisasi sebagai sistem internal dan sistem eksternal sosial. Hal itu tercermin dari isi visi, misi dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, seharusnya setiap organisasi termasuk para anggotanya memiliki impian atau cita-cita. Setiap anggota memiliki identitas budaya tertentu dalam organisasinya dan dalam perusahaan dikenal sebagai budaya korporat dimana di dalamnya terdapat budaya kerja (Jatmiko, 2011).

2.2 Budaya Kerja

Berbagai definisi tentang budaya kerja yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah :

Menurut Supriyadi, dkk (2006:35), pengertian dari budaya Kerja adalah : Suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Triguno, (2004:1), memberikan pengertian budaya kerja sebagai berikut :
Merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja atau bekerja.

Berdasarkan berbagai pengertian tentang budaya kerja dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah cara pandang yang menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini pegawai untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik.

Secara konseptual, budaya kerja secara tekstual tersebut dapat digambarkan, yaitu:

1. Integritas dan profesionalisme

2. Kepemimpinan dan keteladanan
3. Kebersamaan dan dinamika kelompok
4. Ketepatan dan kecepatan
5. Rasionalitas dan kecerdasan emosi

2.3 Karakteristik Budaya Kerja

Robbins yang dialihbahasakan oleh Hadyana Pujaatmaka (2006:245) mengungkap tujuh karakteristik yang merupakan intisari dari budaya kerja dalam suatu organisasi :

1. *Individual Autonomy*, Tingkat tanggung jawab, kemandirian dan peluang untuk melatih inisiatif individu dalam organisasi.
2. *Structure*, Peraturan-peraturan dan sejumlah pengawasan langsung yang digunakan untuk mengatur dan mengontrol perilaku karyawan.
3. *Support*, Tingkat bimbingan atau bantuan dan keramahan dari manajer atau pimpinan kepada para bawahannya.
4. *Identity*, Memperkenalkan karyawan dengan organisasi secara keseluruhan lebih dari kelompok kerja mereka.
5. *Performance – Reward*, Tingkat alokasi penghargaan dalam organisasi yang didasarkan pada kriteria kinerja karyawan.
6. *Conflict Tolerance*, Tingkat konflik yang muncul dalam hubungan antara rekan kerja dan kelompok kerja dan menerima adanya perbedaan.
7. *Risk – Tolerance*, Tingkat dorongan kepada karyawan untuk menjadi agresif, inovatif dan *risk seeking*.

2.4 Unsur – Unsur Budaya Kerja

Budaya kerja adalah berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru. Budaya kerja tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung.

Budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan Menurut Taliziduhu Ndraha, budaya kerja dapat dibagi menjadi dua unsur, yaitu: 1). Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya. 2) Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai, atau sebaliknya.

2.5 Tujuan Penerapan Budaya Kerja

Setiap organisasi memiliki budaya kerja yang berbeda-beda. Perbedaan tersebut secara umum karena tujuannya berbeda. Tujuan penerapan budaya kerja pada organisasi menurut Siagian yaitu untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan etos kerja produktif (Siagian, Sondang 2000: 35). Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan.

2.6 Tri Hita Karana

Secara terminologis istilah Tri Hita Karana kami tidak dapat menemukannya dalam kitab suci Veda maupun susastra (literature) Hindu yang lain. Istilah Tri Hita Karana rupannya dicetuskan pertama kalinya oleh Bapak Dr. I Wayan Mertha Suteja yang kemudian dipopulerkan oleh Bapak I Gusti Ketut Kaler dan Bapak I Made Djapa, B.A sekitar Tahun 1968 – 1970. Ketiga orang tersebut adalah tokoh – tokoh agama hindu antara lain sebagai pimpinan Parisada Hindu Dharma Indonesia Pusat, Kepala Bidang Bimas Hindu dan Buddha Provinsi Bali dan Ketua DPP Prajaniti Indonesia.

Secara terminologi Tri Hita Karana berasal dari bahasa sangsekerta yaitu: Tri berarti tiga, Hita artinya bahagia, Karana artinya penyebab, sehingga Tri Hita Karana dapat diartikan “ Tiga penyebab kebahagiaan”. Konsep ini muncul berkaitan erat dengan keberadaan hidup bermasyarakat di Bali. Berawal dari pola hidup ini muncul dan berkaitan dengan terwujudnya suatu desa adat di Bali. Bukan saja berakibat terwujudnya persekutuan teritorial dan persekutuan hidup atas kepentingan bersama dalam bermasyarakat, juga merupakan persekutuan dalam kesamaan kepercayaan untuk memuja tuhan atau Sang Hyang Widhi. Oleh karena itu Tri Hita Karana dapat memberikan paduan bagaimana manusia harus bersikap terhadap tiga hal:

a. Manusia dengan Tuhannya (*parahyangan*).

Parahyangan merupakan menjalin hubungan yang harmonis dengan Tuhan Yang Maha Esa. Di dalam sastra sansekerta dan berbagai kitab suci hindu, ilmu yang mempelajari tentang tuhan atau teologi dinamakan *Brahma Vidya* atau *Brahma Tattwa Jnan*. Kata *Brahma* dalam hubungan pengertian diatas diartikan Tuhan yaitu gelar yang diberikan kepada Tuhan sebagai unsur yang memberi kehidupan pada semua ciptaannya dan juga unsur *Sabda* atau *Aksara* (Yang Maha Kuasa). *Vidya* dan *Jnana*, kedua – duanya artinya sama yaitu ilmu, sedangkan kata *Tattva* berarti hakekat tentang *Tat* (Itu, yaitu Tuhan dalam bentuk Nirguna Brahman). Penggunaan kata *Tat* sebagai kata yang artinya tuhan adalah untuk menunjuk kepada tuhan yang ada jauh dari manusia. Kata itu dibedakan dengan kata *Idam*, yang artinya yang ini yaitu menunjuk pada benda yang dekat, yaitu semua benda ciptaan Tuhan. Oleh karena itu, kata *Tattva Jnana* artinya sama dengan ilmu tentang hakekat, yaitu ilmu tentang Tuhan. Hindu adalah agama yang Monotheistis atau agama yang monistis. Mono artinya satu. Kedua pengertian itu, Monistis atau monotheistis mengajarkan kepercayaan akan adanya Tuhan Yang Maha Esa.

b. Manusia dengan sesamanya (*pawongan*).

Sebagai makhluk social, manusia tidak bisa hidup menyendiri. Mereka memerlukan bantuan dari kerja sama oaring lain, karena itu hubungan dengan sesama harus baik dan harmonis. Hubungan antara sesama harus berlandaskan saling asah, asuh, asih. Yang artinya saling menghargai, mengasihi, dan melindungi. hubungan antara keluarga dirumah harus harmonis, dengan masyarakat juga harus harmonis. Hubungan baik ini mnenciptakan keamanan dan kedamaian lahir batin dan masyarakat yang aman akan menciptakan tujuan yang tentram dan sejahtera. Menurut (Kaler, 1983; Surpha, 1991; Pitana, 1994; Agung: Kompas, februari 2004 Dalem, 2007; Palguna, 2007; dan Agung, 2009).

Hubungan antar manusia saat ini juga semakin renggang. Banyak konflik internal maupun eksternal yang terjadi di dunia. Masalah seakan hanya bisa diselesaikan dengan jalan kekerasan tanpa memikirkan solusi melalui jalan damai. Pembunuhan terjadi dimana-mana. Nyawa manusia terlihat semakin murah. Perilaku manusia seperti itu justru lebih rendah daripada perilaku hewan. Untuk menanggulangi hal-hal negatif seperti ini, masyarakat perlu ditanamkan konsep Tri Hita Karana.

c. Manusia dengan alam lingkungannya (*palemahan*).

Palemahan Manusia hidup dalam suatu lingkungan tertentu, manusia memperoleh bahan keperluan hidup dari lingkungan, dengan demikian manusia sangat tergantung pada lingkungan. oleh karena itu manusia harus selalu memperhatikan lingkungannya, lingkungan harus terjaga dan terpelihara, tidak boleh dirusak, hutan tidak boleh ditebang semuanya karena dapat merusak keseimbangan alam. Hutan yang rapi, tenang akan menyebabkan rasa tenang, tentram dalam diri manusia.

Manusia juga semakin melupakan pentingnya kelestarian lingkungan. Tindakan manusia seperti membuang sampah sembarangan, melakukan penebangan hutan secara liar, melakukan pencemaran terhadap air, tanah, dan udara telah merusak lingkungan dan keseimbangan ekosistem di dalamnya. Padahal tindakan seperti ini justru merugikan manusia itu sendiri karena dapat menimbulkan bencana seperti banjir, tanah longsor maupun bencana skala besar seperti *global warming* maupun *climate change*.

Pandangan manusia terhadap alam telah berubah. Sebelum manusia mengenal ilmu pengetahuan moder, manusia menganggap bahwa alam mempunyai kekuatan. Dikenallah dewa – dewa sebagai wujud kekuatan itu. Ada dewa penguasa langit, penguasa bumi, dewa kesuburan,

dewa api, dan sebagainya. Dewa – dewa itu dipuja dengan upacara – upacara dan sesajen agar tak menurunkan murkanya.

Setelah kemampuan manusia berkembang dan berhasil menemukan karakter dan hukum hukum alam, manusia menemukan egonya. Dirinyalah penguasa alam. Segala sesuatu yang ada dialam semesta adalah miliknya dan digunakan sepenuhnya untuk menunjang hidupnya. Sayangnya, yang muncul kemudian bukanlah kearifan memanfaatkan alam, tetapi keserakahan karna nafsu.

2.7 Penerapan Tri Hita Karana

Ketimpangan hubungan Tri Hita Karana dapat menimbulkan bencana yang membahayakan kehidupan manusia. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah dicapai disamping memberikan dampak kekuatan hidup, juga memberikan dampak merugikan. Oleh karena alam tempat hidup manusia dan sarwa prani diperas habis – habis untuk kepentingan menikmati kehidupan manusia. Keseimbangan yang diciptakan oleh Tri Hita Karana didukung oleh *ergonomic* karena *ergonomic* merupakan ilmu, seni dan teknologi yang berupaya menyerasikan alat, cara dan lingkungan kerja terhadap kemampuan, kebolehan dan segala keterbatasan manusia, sehingga manusia dapat bekerja secara optimal.

Dari pandangan *ergonomic* bahwa lingkungan atau kondisi harus seimbang, Hutan lindung harus lestari agar lingkungan kerja tidak terlalu panas, bising, lembab, cuaca buruk dan lain sebagainya.

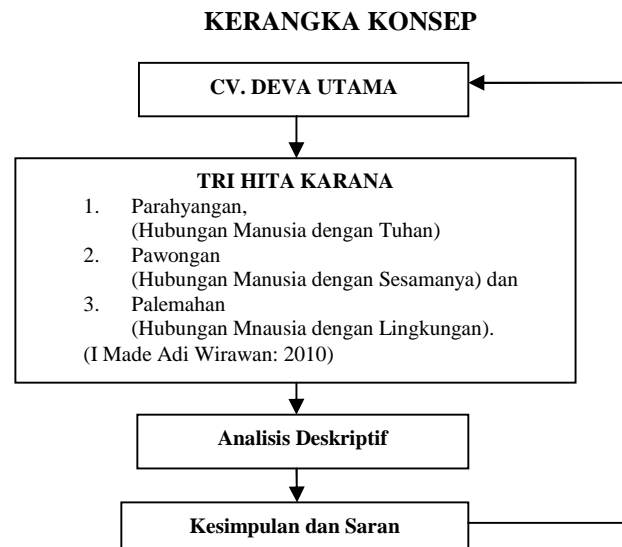
Relevansi konsep Tri Hita Karana dalam bisnis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Harmoni antara manusia dengan tuhan (*parahyangan*). Dalam aspek ini, pengelola usaha seharusnya memperhatikan adanya eksistensi tuhan dalam aktivitas bisnis.
2. Harmoni antara manusia dengan manusia (*pawongan*). Menekankan pada hak individu sesama manusia, memandang sesama manusia sebagai individu yang setara dan sepadan.
3. Harmoni antara manusia dengan lingkungan (*palemahan*). Menekankan pada pengelolaan bisnis seharusnya memperhatikan lingkungan internal dan eksternal.

Ketiga unsur di atas tidak dapat dipisahkan karena saling berkaitan. Ketiganya diterapkan sebagai suatu kebulatan untuk mencapai efektifitas. Konsep Tri Hita Karana secara sepintas terlihat sebagai konsep yang sederhana. Namun bila dilaksanakan secara serius dan efektif dapat membuat dunia menjadi lebih baik daripada saat ini. Tidak dapat dipungkiri, pada era modern ini masyarakat mulai melupakan ajaran agamanya dan lebih banyak menuruti nafsu duniawi sehingga menjerumuskan masyarakat itu sendiri ke jurang kegelapan.

2.8 Tujuan Tri Hita Karana

Kaitan Tri Hita Karana dengan falsafah Tri Murti, Tri Kahyangan, dan Tri Kaya Parisudha, adalah untuk mencapai tujuan hidup yang sejahtera lahir dan batin. Oleh karena itu umat manusia sedunia heterogen dalam artian memeluk berbagai agama dan kepercayaan, maka konsep Tri Hita Karana dapat saja di sesuaikan dengan agama dan kepercayaannya masing – masing. Intinya tujuan dari Tri Hita Karana adalah untuk menjaga segala unsur – unsur yang ada dialam ini baik itu unsur biotik maupun abiotik. Selain itu Tri Hita karena juga digunakan untuk menjaga keselarasan hubungan antara manusia dengan tuhan, hubungan manusia dengan manusia, serta hubungan manusia dengan alam lingkungannya.



III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini didesain dengan metode penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif memiliki beberapa karakteristik, yaitu kondisi nyata, bersifat deskriptif, peneliti lebih memperhatikan proses dari pada hasil produk dan cenderung menganalisis datanya secara induktif. Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna. Menurut Sugiyono (2005:3) makna adalah data yang sebenarnya, data yang pasti merupakan suatu nilai dibalik data yang nampak.

3.2 Metode Analisis

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode analisis deskriptif. Metode analisis deskriptif kualitatif yaitu menggambarkan atau menguraikan mengenai Analisis Budaya Kerja dalam aspek Tri Hita Karana. Menurut Gary (1978), Metode ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang menyangkut sesuatu pada waktu sedang berlangsungnya penelitian.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Aspek - Aspek Tri Hita Karana Pada CV. Deva Utama

Tri Hita Karana dapat memberikan paduan bagaimana manusia harus bersikap terhadap tiga hal:

- a. Manusia dengan Tuhannya (*parahyangan*). *Parahyangan* merupakan menjalin hubungan yang harmonis dengan Tuhan Yang Maha Esa.
- b. Manusia dengan sesamanya (*pawongan*). Sebagai makhluk sosial, manusia tidak bisa hidup menyendiri. Mereka memerlukan bantuan dari kerjasama orang lain, karena itu hubungan dengan sesama harus baik dan harmonis.
- c. Manusia dengan alam lingkungannya (*palemahan*). *Palemahan* Manusia hidup dalam suatu lingkungan tertentu, manusia memperoleh bahan keperluan hidup serta memperoleh kesehatan dari lingkungan tertentu, dengan demikian manusia sangat tergantung pada lingkungan. oleh karena itu manusia harus selalu memperhatikan lingkungannya.

4.2 Hasil Wawancara Dengan Pemilik CV. Deva Utama dan Guru Agama Hindu

4.2.1 Manusia dengan Tuhan (*parahyangan*)

Daftar pertanyaan peneliti kepada informan kunci yaitu pemilik CV. Deva Utama dan Guru Agama Hindu. Pertanyaan yang diajukan oleh peneliti yang merupakan indikator dari Tri Hita Karana tentang hubungan yang harmonis dengan Tuhan,

1. Bagaimana cara anda menjalin hubungan yang harmonis dengan tuhan dalam bekerja?

Informan pertama yang merupakan pemilik CV. Deva Utama dengan pertanyaan di atas menyatakan sebagai berikut:

(Bapak I Gede Budi Hartawan, 7 Januari 2015),

Jadi cara menjalin hubungan yang harmonis dengan Tuhan dalam bekerja adalah dengan melakukan pekerjaan dengan ikhlas dan penuh tanggung sehingga kita selalu diberikan keberkahan atas apa yang kita kerja dengan ikhlas tanpa mengharapkan sesuatu yang lebih dan selalu bersyukur atas apa yang telah dianugrahi oleh Tuhan.

Dengan waktu dan tempat yang berbeda, pernyataan yang disampaikan oleh Guru Agama Hindu adalah sebagai berikut:

(Bapak Kadek Yogi, 14 Januari 2015).

Jadi di dalam konsep bekerja hubungan manusia dengan Tuhan bahwa landasannya parahyangan adalah hubungan yang harmonis dengan Tuhan jika di implementasikan dengan nilai kerja bahwa memang ketika dia bekerja orang itu siapapun dalam konteks parahyangan itu benar – benar bahwa ketika kita bekerja bukan berarti lantaran kita digaji tetapi melaksanakan bahwa kita berbakti kepada Tuhan karena hidup ini bekerja.

*”Yajnaarthat karmano nyatra loko yam karma bandhanah
Tadrtham karma kauateya mukta sangah samachara ”*

Artinya:

*Kecuali untuk tujuan bakti dunia ini dibelenggu oleh hukum kerja,
karenanya bekerjalah demi bakti tanpa kepentingan pribadi.*

(Bhagawadgita. III. 9)

Jadi melaksanakan tugas dengan baik adalah suatu pelaksanaan keyakinan kepada Tuhan. Menjalinkan hubungan yang harmonis dengan Tuhan, salah satunya adalah dengan melaksanakan kerja. Kita bekerja dengan ikhlas dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan kita.

Berdasarkan pernyataan beberapa informan, maka peneliti menemukan kesimpulan sementara bahwa pada dasarnya semua pekerjaan yang dilakukan secara ikhlas dan penuh tanggung jawab adalah sebagai perwujudan menjalin hubungan yang harmonis dengan Tuhan.

4.2.2 Manusia dengan Manusia (Pawongan)

Daftar pertanyaan peneliti kepada informan kunci yaitu pemilik CV. Deva Utama dan Guru Agama Hindu. Pertanyaan yang diajukan oleh peneliti yang merupakan indikator dari Tri Hita Karana tentang Hubungan yang harmonis dengan sesama manusia.

2. Bagaimana cara anda menjalin hubungan yang harmonis dengan sesama dalam bekerja?

Informan pertama yang merupakan pemilik CV. Deva Utama dengan pertanyaan di atas menyatakan sebagai berikut:

(Bapak I Gede Budi Hartawan, 7 Januari 2015),

Selama hidup manusia tidak dapat menghindarkan diri dari kerja. Berpikir, berbicara/berkomunikasi dan melakukan kegiatan fisik/teknis adalah bentuk-bentuk kegiatan atau kerja. Seseorang tidak akan mencapai kesempurnaan hidup kalau menghindari kerja. Dalam pandangan Hindu kerja merupakan sesuatu yang sangat esensial bagi kehidupan manusia. Demi menjalin hubungan yang harmonis dengan sesama, Setiap orang agar saling membantu orang lain yang menghadapi kesulitan atau ditimpa kemalangan. Tuhan akan memberi karunia dan anugerahNya kepada orang yang selalu berusaha untuk menciptakan dan memelihara hubungan yang selaras diantara sesama manusia, baik dengan sesama kerabat, kenalan bahkan dengan orang yang belum dikenal. Didalam ajaran Hindu memandang kerja sama yang harmonis dengan sesama manusia merupakan salah satu prinsip keberhasilan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan waktu dan tempat yang berbeda, pernyataan yang disampaikan oleh Guru Agama Hindu adalah sebagai berikut:

(Bapak Kadek Yogi, 14 Januari 2015),

Jadi hubungan manusia dalam konteks kerja tentunya memiliki masing – masing tanggung jawab dalam kegiatan kerja sebenarnya sudah diatur sebatas mana kita bekerja. Jadi, dalam konteks hubungan yang harmonis dengan sesama sangat dibutuhkan dalam kerja. Bahwa memang manusia harus membangun relasi dengan sesamanya. Ketika seseorang bekerja diinstansi atau dimana pun orang itu bekerja tentunya membutuhkan hubungan yang baik dengan sesama

rekan kerjanya. Karena suatu saat pekerjaan yang dia kerjakan itu bisa saja teman lain bisa membantu.

*"Lokanam tu wiwrrddhyartham mukhabaahu rupadatak
brahmanan ksatryam waisyam cudramca nirawartayat"*

Artinya:

Tetapi demi keamanan dan kemakmuran dunia, Tuhan Yang Maha Esa menciptakan Brahmana, Ksatria, Sudra (sesuai dengan fungsinya) yaitu dari mulutnya, dari tangannya, pahanya, dan kakinya.

(Weda Smerti. I. 31)

Tidak mustahil seseorang itu bisa sehat terus melaksanakan kerjanya. Bahwa hubungan harmonis dengan sesama ini dilingkungan kerja ini sangat dibutuhkan dan memang mutlak harus dimiliki. Bahwa nilai yang paling penting hubungan harmonis dengan sesama adalah bagaimana seseorang saling menghormati dengan sesamanya, saling memahami, saling mengerti, jadi intinya saling memahami dengan sesamanya. Ketika ada rasa pengertian, hormat menghormati kan ada suatu nilai yang dalam hal ini kita yakini bahwa manusia tidak bisa hidup tanpa bantuan orang lain.

Berdasarkan pernyataan beberapa informan, maka peneliti menemukan kesimpulan sementara bahwa penting hubungan harmonis dengan sesama adalah bagaimana seseorang saling menghormati dengan sesamanya, saling memahami, saling mengerti, jadi intinya saling memahami dengan sesamanya. Ketika ada rasa pengertian, hormat menghormati kan ada suatu nilai yang dalam hal ini kita yakini bahwa manusia tidak bisa hidup tanpa bantuan orang lain dan didalam ajaran Hindu memandang kerja sama yang harmonis dengan sesama manusia merupakan salah satu prinsip keberhasilan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

4.2.3 Manusia dengan Lingkungan (Palemanan)

Daftar pertanyaan peneliti kepada informan kunci yaitu pemilik CV. Deva Utama dan Guru Agama Hindu. Pertanyaan yang diajukan oleh peneliti yang merupakan indikator dari Tri Hita Karana tentang Manusia Terhadap Lingkungan.

3. Bagaimana cara anda menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan dalam bekerja?

Informan pertama yang merupakan pemilik CV. Deva Utama dengan pertanyaan di atas menyatakan sebagai berikut:

(Bapak I Gede Budi Hartawan, 7 Januari 2015),

Jadi dengan menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan dalam bekerja, Bahwa dengan kita bekerja juga didukung oleh lingkungan. Didalam konsep kerja, kalau lingkungan kita tidak baik tentu mempengaruhi nilai kerja kita. Makanya seseorang dalam bekerja itu harus harmonis dengan lingkungan. sehingga dapat bekerja dengan baik. kalau dilingkungan sekitar damai, tenang, sejuk maka akan membuat pikiran menjadi tenang dalam bekerja. Tetapi misalkan lingkungan kerja terasa gaduh maka pikiran menjadi kacau dan mengganggu konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi terbengkalai.

Dengan waktu dan tempat yang berbeda, pernyataan yang disampaikan oleh Guru Agama Hindu adalah sebagai berikut:

(Bapak Kadek Yogi, 14 Januari 2015),

Jadi dengan lingkungan tentu juga memiliki nilai. Bahwa dengan kita bekerja juga didukung oleh lingkungan. Didalam konsep kerja, kalau lingkungan kita tidak baik tentu mempengaruhi nilai kerja kita. Makanya seseorang dalam bekerja itu harus harmonis dengan lingkungan. Manusia sebagai makhluk yang memiliki ide pikiran, tau memilih mana yang baik dan mana yang buruk tentunya dalam hal ini mewujudkan keharmonisan dengan lingkungan ini manusia selalu berupaya mewujudkan keharmonisan itu. Kalau tidak ada niat untuk mewujudkan keharmonisan sebagai bentuk tujuan manusia secara bersama – sama itu tidak akan bisa diperoleh. Untuk mendapatkan itu semua tentunya manusia harus ramah dengan lingkungan. Menjaga lingkungan kerja dengan baik, menjaga kebersihan, menjaga kenyamanan dan memang itu harus dibangun oleh setiap orang yang memiliki tanggung jawab sebagai pekerjaan.

"Indraa ya dyaava osadhir uta aapah.

Rayim raksanti jiyaro vanani"

Artinya

Tanpa terlindungi sumber-sumber alam tersebut manusia tidak akan pernah mendapatkan kehidupan yang aman damai dan sejahtera.

Rgveda III.51.5

Berdasarkan pernyataan beberapa informan, maka peneliti menemukan kesimpulan sementara bahwa perusahaan wajib menjaga kondisi lingkungan sekitarnya agar tetap damai, tenang dan bersih sehingga tercipta suatu lingkungan yang nyaman bagi karyawan yang sedang bekerja.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka dapat diuraikan bahwa budaya kerja dalam aspek Tri Hita Karana yang diterapkan oleh CV. Deva Utama sudah sesuai dengan Kitab Tri Hita Karana, yaitu Hubungan manusia dengan Tuhan, Manusia dengan Manusia dan Manusia dengan Lingkungan yang dikemukakan oleh I Made Adi Wirawan: 2010. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh beberapa informan pada CV. Deva Utama, maka ditemukan bahwa:

4.3.1 Prinsip Parahyangan dalam Pengelolaan Usaha

Prinsip parahyangan adalah salah satu prinsip didalam Tri Hita Karana yang mengajarkan bahwa seluruh aktivitas manusia harus mengarah pada penciptaan hubungan manusia dengan tuhan artinya seluruh aktivitas dunia termasuk didalam pengelolaan usaha haruslah berdasar pada apa yang dikehendaki oleh Tuhan seperti misalkan ikhlas dalam bekerja, seseorang yang ikhlas dalam bekerja akan mendapatkan anugerah kekuatan Ida Sang Hyang Widhi (Tuhan yang Maha Kuasa) keyakinan inilah yang berusaha ditumbuhkan oleh atasan kepada bawahan.

Sifat jujur, jujur didalam bertindak dan bertutur kata senantiasa ditumbuhkan oleh atasan kepada bawahan agar mereka disamping melakukan aktivitas dunia juga tidak melupakan nilai – nilai kemanusiaan yang luhur. Selanjutnya dalam usaha mewujudkan budaya kerja perusahaan maka pihak atasan selalu menanamkan nilai – nilai parahyangan lainnya seperti ketekunan dan ketabahan melalui proses keteladanan , ketekunan dan ketabahan termasuk didalamnya sikap mental yang tidak menyalah – nyiakan waktu, tidak suka menunda pekerjaan, didalam kitab suci Veda menegaskan bahwa akan memberikan karunia kebahagiaan baik dunia maupun akhirat kepada mereka atau seseorang yang senantiasa melaksanakan kebaikan. Disinilah arti pentingnya strategi kebaikan (Dharma), karena kebaikan (Dharma) senantiasa menuntun seseorang kejalan yang benar dalam arti bekerja dengan ikhlas, memiliki sifat jujur,serta memiliki ketekunan dan dan sikap mental dalam bekerja.

Hal ini sesuai dengan ayat dalam kitab bhagawadgita yang berbunyi

“Bekerjalah demi kewajibanmu, bukan demi hasil perbuatan itu, jangan sekali pahala menjadi motifmu dalam bekerja, jangan pula hanya berdiam diri tidak bekerja”

Bhagawadgita II.47

Inilah yang sudah diterapkan oleh Pemilik CV. Deva Utama kepada karyawan sehingga mereka bekerja secara ikhlas bukan hanya untuk mementingkan gaji melainkan untuk tanggung jawab kepada tuhan.

4.3.2 Prinsip Pawongan dalam Pengelolaan Usaha

Prinsip pawongan merupakan salah satu prinsip didalam Tri Hita Karana yang mengajarkan bahwa aktivitas manusia harus mengarah pada penciptaan hubungan manusia dengan sesama artinya seluruh aktivitas dunia termasuk didalam pengelolaan usaha haruslah berdasar pada apa yang dikehendaki oleh Tuhan seperti misalkan saling asah, asuh, asih didalam bekerja, yang artinya Yang artinya saling menghargai, mengasihi, dan melindungi. seseorang yang saling saling asah, asuh, asih (saling menghargai, mengasihi, dan melindungi) dalam bekerja ketika ada teman yang mengalami kesulitan senantiasa akan diberikan kemudahan oleh Ida Sang Hyang Widhi (Tuhan Yang Maha Kuasa). Keyakinan inilah yang berusaha ditumbuhkan oleh atasan kepada bawahan atau pun sebaliknya dan sesama atasan dan sesama bawahan pada CV. Deva Utama.

Menurut pemilik CV. Deva Utama bahwa penerapan prinsip pawongan ini diterapkan dengan cara berpikir, berbicara/ berkomunikasi dan melakukan kegiatan fisik/teknis, serta demi menjalin hubungan yang harmonis dengan sesama setiap orang agar saling membantu orang lain yang menghadapi kesulitan atau ditimpa kemalangan.

Hal ini sesuai dengan ayat dalam kitab Regveda yang berbunyi :

*Sam gacchadhvam sam vadadham,
Sam vo manamsi janatam,*

*Deva bhagam yatha purve samjanana upasate
Rgveda X. 191. 3*

Artinya: Wahai umat manusia, hiduplah dalam harmoni dan kerukunan. Hendaklah bersatu dan bekerja sama. Berbicaralah dengan satu bahasa dan ambil keputusan dengan satu pikiran. Seperti orang – orang suci di masa lalu yang telah melaksanakan kewajibannya, hendaklah kamu tidak goyah dalam melaksanakan kewajibanmu.

Tri Hita Karana sesungguhnya mengandung nilai-nilai universal karena merupakan filosofi tentang harmoni dan kebersamaan yang dalam konsep maupun penerapannya tidak mengenal perbedaan ras, suku, keturunan, agama, dan ada pada semua ajaran agama di dunia (Arif, 1999 dan Pusposutardjo, 1999 dalam Windia dan Dewi, 2007; Agung, 2009). Ini menunjukkan budaya Tri Hita Karana pada bisnis merupakan bukti bahwa nilai-nilai yang terkandung di dalam budaya nasional telah digunakan dan diimplementasikan di dalam praktik budaya kerja.

4.3.3 Prinsip Palemahan dalam Pengelolaan Usaha

Dunia kerja tidak lepas dengan yang namanya lingkungan. Didalam Prinsip palemahan yang merupakan salah satu unsur dari Tri Hita Karana yang mengajarkan bahwa seluruh aktivitas manusia harus mengarah pada penciptaan hubungan manusia dengan lingkungan artinya seluruh aktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh dengan lingkungan sekitar. Palemahan didalam konsep bekerja, misalkan dilingkungan tempat kerja seseorang tidak baik maka akan sangat berpengaruh dengan hasil pekerjaan kita. Keyakinan inilah yang berusaha ditumbuhkan oleh atasan kepada bawahan agar mereka dapat bekerja secara maksimal dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Apabila lingkungan kerja sekitar tidak baik maka akan banyak pekerjaan yang menjadi terbelengkalai. Untuk mewujudkan keharmonisan dengan lingkungan kerja, manusia harus selalu berupaya untuk mewujudkan keharmonisan itu. Untuk mendapatkan itu semua tentunya manusia harus ramah dengan lingkungan , menjaga lingkungan kerja dengan baik, menjaga lingkungan agar tetap bersih sehingga membuat kenyamanan bagi manusia itu sendiri dan menjernihkan akal dan pikiran sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Dari hasil pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja pada Kitab Tri Hita Karana yang diterapkan oleh CV. Deva Utama sudah sesuai dengan konsep Tri Hita Karana yang dimana memiliki arti Tiga Penyebab kebahagiaan.

Prinsip parahyangan dalam pengelolaan usaha merupakan prinsip dalam Tri Hita Karana yang mengajarkan bahwa seluruh aktivitas manusia harus mengarah pada penciptaan hubungan manusia dengan Tuhan termasuk dalam pengelolaan usaha. Seperti yang diterapkan oleh pemilik CV. Deva Utama kepada karyawan sehingga mereka bekerja secara ikhlas bukan hanya untuk mementingkan gaji melainkan untuk tanggung jawab kepada Tuhan.

Prinsip pawongan dalam pengelolaan usaha merupakan prinsip dalam Tri Hita Karana yang mengajarkan bahwa seluruh aktivitas manusia harus mengarah pada penciptaan hubungan manusia dengan sesama. Tri hita karana pada CV. Deva Utama diterapkan melalui sifat saling menghargai dan saling menghormati satu sama lain baik antara atasan kepada bawahan, antara sesama bawahan, maupun antara bawahan kepada atasan.

Prinsip palemahan dalam pengelolaan usaha merupakan prinsip dalam Tri Hita Karana yang mengajarkan bahwa seluruh aktivitas manusia harus mengarah pada penciptaan hubungan manusia dengan lingkungan. Ini berarti setiap kegiatan manusia tidak terlepas dari peran lingkungan didalamnya. Pada CV. Deva Utama, prinsip palemahan ini diterapkan untuk menciptakan Lingkungan kerja yang harmonis.

Hal ini sesuai dengan teori yang berkaitan dengan yang dikemukakan oleh Palguna bahwa Tri Hita Karana dikenal dalam dimensi hidup orang Bali yang merupakan tradisi masyarakat Hindu di Bali. Prinsip Tri Hita Karana merupakan filosofi yang diajarkan di dalam Bhagawadghita, yaitu mengajarkan tentang 3 hal pokok kepada manusia untuk mencapai kebahagiaan tertinggi: dharma/kebenaran Tuhan dan hakekat manusia, meningkatkan kepercayaan hati akan kebenaran Tuhan, dan bagaimana berbuat di dalam kebenaran Tuhan (Palguna, 2007)

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian sebagai berikut:

- a. Hubungan Manusia dengan Tuhannya. Hubungan manusia dengan Tuhannya yang diterapkan pada CV. Deva Utama adalah *Parahyangan* merupakan menjalin hubungan yang harmonis dengan Tuhan Yang Maha Esa. Implementasinya dapat dilihat dari bagaimana seseorang bekerja dengan ikhlas yang dimana bekerja bukan karena gaji yang tinggi melainkan karena itu sebuah tanggung jawab kepada tuhan.
- b. Hubungan Manusia dengan Manusia. Hubungan manusia dengan sesamanya yang diterapkan pada CV. Deva Utama adalah mereka memerlukan bantuan dari kerjasama orang lain, karena itu hubungan dengan sesama harus baik dan harmonis. Hubungan antara sesama harus berlandaskan saling asah, asuh, asih. Yang artinya saling menghargai, mengasihi, dan melindungi. hubungan antara keluarga dirumah harus harmonis, dengan masyarakat juga harus harmonis. Hubungan baik ini mnenciptakan keamanan dan kedamaian lahir batin dan masyarakat yang aman akan menciptakan tujuan yang tentram dan sejahtera.
- c. Hubungan Manusia dengan Lingkungannya. Hubungan manusia dengan lingkungannya yang diterapkan pada CV. Deva Utama adalah *Palemahan* Manusia hidup dalam suatu lingkungan tertentu, manusia memperoleh pemikiran dan konsentrasi yang baik apabila bila dilingkungan sekitarnya baik pula. Apabila lingkungan disekitarnya tdk baik maka dapat mengganggu pekerjaan dan konsentrasi. Sehingga dapat membuat pekerjaan menjadi terbelengkalai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa saran yang menurut peneliti perlu untuk disampaikan, yaitu:

1. Sebaiknya prinsip Tri Hita Karana yang telah diterapkan oleh CV. Deva Utama tetap dipertahankan sehingga dalam pengelolaan usaha tetap berdasarkan pedoman ajaran Hindu.
2. Sebaiknya pemilik lebih mengontrol karyawan untuk selalu melaksanakan budaya kerja berdasarkan Tri Hita Karana agar selalu diberikan kemudahan dan kesejahteraan dalam setiap aktivitas kerja dan kegiatan sehari-hari

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Fathoni, Abdurrahmat. 2000. *Metodologi penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta.
 - [2] Hasibuan, SP, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
 - [3] Mangkuprawira, Syafry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
 - [4] Handoko Hani T. 2005. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
 - [5] Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
 - [5] M. Manullang, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
 - [6] Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
 - [7] Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Group.
 - [8] Wexley N. Kenneth & Yuki A. Gary. 1992. *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. (Terjemahan) karmini, Ni Wayan, dkk. 2000. *Agama Hindu*. Jakarta: Ganeca Exact.
 - [9] Jatmiko. 2011. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Bandung: Skripsi.
 - [10] I Made Adi Wirawan. 2010. *Tri Hita Karana. Agama Hindu*. Denpasar: Paramitha.
 - [11] Darmayasa. 2012. *Bhagavad Gita*. Denpasar: Yayasan Dharma Sthapanam
- Sumber-sumber lain:**
- [12] Agustina. 2012 <http://hildaagustina.blogspot.com/2012/01/pengertian-manajemen-sumber-daya.html> (diakses tanggal 15 april)
 - [13] <http://shevceba.blogspot.com/2009/02/tri-hita-karana-konsep-universal.html> (diakses tanggal 20 Mei)
 - [14] <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/ind/article/download/18152/18042> (diakses tgl 20 Mei)
 - [15] <http://kalteng.bkkbn.go.id/Lists/Artikel/DispForm.aspx?ID=28&ContentTypeId=0x01003DCABABC04B7084595DA364423DE7897> (diakses tgl 10 juli)
 - [16] <http://habibiarifin.blogspot.com/2010/05/budaya-organisasi-dan-budaya-kerja.html> (diakses tgl 10 juli)