

# WORK VALUE DALAM SERAT WEDHATAMA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP BIMBINGAN KARIER BERBASIS BUDAYA JAWA

Nanda Istiqomah<sup>1</sup>, Muslihati<sup>2</sup>, Adi Atmoko<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Bimbingan dan Konseling-Pascasarjana Universitas Negeri Malang

<sup>2</sup>Bimbingan dan Konseling-Pascasarjana Universitas Negeri Malang

---

## INFO ARTIKEL

### Riwayat Artikel:

Diterima: 13-4-2017

Disetujui: 20-6-2017

---

### Kata kunci:

*work value;*  
*serat wedhatama;*  
*carier guidance;*  
*work value;*  
*serat wedhatama;*  
*bimbingan karier*

---

## ABSTRAK

**Abstract:** This research aims to analyse and describe the work values of Serat Wedhatama. It used qualitative approach by hermeneutic design. The prime source of this study was Serat Wedhatama. The seras was interpreted and validated by interviewing cultural expert from Keraton Surakarta (Solo). Then it was analyzed in accordance with the focus of the research. The result of the research stated that the work value in Serat Wedhatama consist of: religious, being cautious in acting and speaking, modesty, applying the good advice, forgiving, have responsibility, obeying the rule, having mercies to all people, sharpening and empowering of mind, choosing the work, wilya (power), arta (wealth), and winasis (knowledge). The research as inspiration in delivering material and method of the guidance. The inspirative method of the guidance in Serat Wedhatama is developed work value in Serat Wedhatama is through giving advice in literary form and kidung. The work values which were found in Serat Wedhatama and also their implications can be used to build the counseless character to have positive work ethic based on the culture integrated in the career guidance.

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan mendeskripsikan nilai-nilai kerja (*work value*) dalam Serat Wedhatama. Pendekatan yang digunakan yaitu kualitatif dengan desain hermeneutik. Sumber primer penelitian ini yaitu Serat Wedhatama. Serat tersebut diinterpretasi lalu divalidasi melalui wawancara dengan ahli budaya dari Keraton Surakarta (Solo). Selanjutnya melakukan analisis untuk dikategorisasikan sesuai dengan fokus penelitian. Hasil penelitian menyebutkan bahwa *work value* dalam Serat Wedhatama, meliputi religius, berhati-hati dalam bertindak dan bertutur kata, rendah hati, menerapkan nasihat baik, memaafkan sesama, memiliki tanggungjawab, patuh pada aturan negara, memiliki cinta kasih terhadap sesama, mengasah dan memberdayakan akal budi, pilihan pekerjaan, wilya (kekuasaan), arta (harta), dan winasis (pengetahuan). Implikasi penelitian ini terhadap bimbingan karier yaitu dapat dijadikan inspirasi dalam pemberian materi dan metode bimbingan. Inspirasi metode bimbingan dalam mengembangkan work value dalam Serat Wedhatama yaitu nasihat. Nasihat dalam Serat Wedhatama tertuang dalam bentuk karya sastra dan kidung. *Work Value* yang telah ditemukan dalam Serat Wedhatama beserta implikasinya tersebut dapat digunakan sebagai pembentukan karakter konseli untuk memiliki budaya kerja positif berbasis budaya yang terintegrasi dalam layanan bimbingan karier.

---

### Alamat Korespondensi:

Nanda Istiqomah  
Bimbingan dan Konseling  
Pascasarjana Universitas Negeri Malang  
Jalan Semarang 5 Malang  
E-mail: nandaist315@gmail.com

---

Setiap individu memiliki prinsip dalam hidupnya. Prinsip berkaitan dengan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Nilai-nilai tersebut yang mendasari pola pikir dan perilaku seseorang. Nilai-nilai yang dimiliki seseorang akan dibawa dalam lingkungan dimana ia berada, termasuk dalam lingkungan kerja yang membentuk nilai kerja. Rokeach (1973) menyatakan bahwa nilai kerja merupakan keyakinan individu dalam memilih cara-cara bertingkah laku dan kondisi akhir yang diinginkan oleh individu untuk dibawa dalam situasi kerja. Menurut Rokeach (1973) *work value* (nilai kerja) memiliki dua dimensi nilai, yaitu nilai terminal dan nilai instrumental. Nilai terminal merupakan nilai seseorang dalam mencapai tujuan yang diinginkan selama hidupnya, meliputi kenyamanan hidup, hidup yang menakjubkan, pemahaman mengenai prestasi, dunia yang damai, persamaan, keamanan keluarga, kebebasan, kebahagiaan, kenyamanan batin, cinta dewasa, keamanan negara, kesenangan, keselamatan,

penghormatan diri, pengakuan sosial, sahabat dekat, dan kearifan. Nilai instrumental adalah cara seseorang dalam mencapai nilai terminal, meliputi ambisius, pikiran terbuka, cakap, menyenangkan, bersih, berani, pemaaf, suka menolong, jujur, penuh daya akal, independen, intelek, logis, cinta, patuh, sopan santun, bertanggungjawab, dan pengendalian diri. Wang (dalam Chich, 2006) juga membagi nilai kerja menjadi dua, yaitu nilai terminal dan instrumental. Nilai terminal meliputi internal remunerasi, eksternal remunerasi, kerjasama yang bermanfaat, dan keamanan. Nilai instrumental meliputi kemampuan, rasionalitas, rendah hati, ikhlas, kepatuhan diri, pragmatis, dan tidak korupsi. Jurgensen (dalam Chich, 2006) menyebutkan 10 dimensi nilai kerja, yaitu: keamanan, waktu, gaji, menguntungkan, kondisi kerja, kemajuan, tipe pekerjaan, perusahaan, co-pekerja, dan pengawas. Selanjutnya, Super (dalam Karuppaiya, 2007) menyebutkan 15 dimensi nilai kerja, meliputi altruis, estetis, reativity, stimulasi intelektual, prestasi, independen, wibawa, manajemen, ekonomi kembali, keamanan, melingkupi, relasi pengawas, rekan kerja, jalan hidup, dan variasi.

Nilai kerja yang dimiliki individu memberikan kesan atas prestasi kerja (Ishak, dkk, 2003). Kesan seseorang dapat berupa kesan positif atau negatif. Kesan positif berimplikasi pada motivasi seseorang dalam bekerja yang berujung pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan respon positif seseorang dalam situasi kerja. Sedangkan kesan negatif akan menimbulkan ketidaknyamanan dalam situasi kerja. Kesan positif berdampak pada produktivitas seseorang dalam bekerja. Budaya berkontribusi terhadap nilai kerja seseorang. Budaya satu dengan budaya lainnya akan membentuk nilai kerja yang berbeda pula. Hal ini akan menimbulkan banyak variasi nilai kerja yang dihasilkan dari budaya berbeda. Budaya diartikan sebagai keseluruhan pola pikir dan bertindak suatu kelompok sosial yang membedakan dari kelompok sosial lainnya. Sejalan dengan hal tersebut, Ronen dan Shenkar (1985) menyatakan bahwa nilai kerja secara signifikan dan konsisten berbeda dari satu budaya ke budaya yang lain.

Indonesia memiliki beraneka ragam budaya, salah satunya yaitu budaya Jawa. Budaya Jawa merupakan budaya yang terkenal dengan budaya yang adi luhung. Keadiluhungan budaya Jawa salah satunya terpancar dari karya sastra. Karya sastra yang dimiliki budaya Jawa yaitu *serat* Jawa. Berdasarkan data di Perpustakaan Reksa Pustaka, *serat* Jawa berjumlah 219 *serat*. Masing-masing *serat* berisi petuah-petuah sesuai dengan falsafah budaya Jawa. Petuah-petuah tersebut di wariskan dari generasi ke generasi, namun tidak banyak yang memahami makna *serat*. Hal ini dikarenakan *serat* Jawa yang asli ditulis dalam huruf Jawa atau hanacaraka. Oleh karena itu, *serat* Jawa perlu dikaji lebih dalam dengan bahasa yang mudah dipahami sehingga petuah-petuah tersebut dapat tersampaikan sesuai dengan harapan para leluhurnya. Salah satu *serat* Jawa yaitu *Serat Wedhatama*.

*Serat Wedhatama* merupakan *serat* yang ditulis oleh KGPAA Mangkunegoro IV dari Kraton Mangkunegaran Surakarta Hadiningrat. *Serat Wedhatama* secara semantik terdiri atas tiga suku kata, yaitu *serat*, *wedha*, dan *tama*. *Serat* berarti tulisan atau karya yang berbentuk tulisan, *wedha* artinya pengetahuan atau ajaran, dan *tama* berasal dari kata utama yang artinya baik, tinggi atau luhur. *Serat Wedhatama* memiliki pengertian sebuah karya yang berisi pengetahuan untuk dijadikan bahan pengajaran dalam mencapai keutamaan dan keluhuran hidup kehidupan umat manusia.

*Serat Wedhatama* memiliki dua jenis naskah, terdiri atas (1) naskah satu terdiri atas 72 bait dengan empat *pupuh*, meliputi (a) *pupuh* I: *pangkur*, terdiri atas 14 bait, (b) *pupuh* II: *sinom*, terdiri atas 18 bait, (c) *pupuh* III: *pucung*, terdiri atas 15 bait, (d) *pupuh* IV: *gambuh*, terdiri atas 25 bait; (2) naskah kedua terdiri atas 100 bait dengan lima *pupuh*, meliputi (a) *pupuh* I: *pangkur*, terdiri atas 14 bait, (b) *pupuh* II: *sinom*, terdiri atas 18 bait, (c) *pupuh* III: *pucung*, terdiri atas 15 bait, (d) *pupuh* IV: *gambuh*, terdiri atas 35 bait, dan (e) *pupuh* V: *kinanthi*, terdiri atas 18, (3) perbedaan mengenai bunyi teks. Pada naskah kesatu *pupuh* IV, yaitu *gambuh* bait ke-18 baris ke-3 berbunyi “*Jagat agung ginulung lan jagat alit*”, sementara dalam naskah lain yaitu naskah kedua tertulis: “*jagat agung ginulung lan jagat cilik*”. Jika perbedaan itu dipersempit akan jelas tampak yaitu pada pasangan kata “*agung-alit*” dengan “*agung-cilik*”. (Paramita, 1979). Berdasarkan hal tersebut, dua jenis naskah yang telah diuraikan memiliki isi yang sama, namun dalam naskah kedua terdapat tambahan satu *pupuh*, yaitu *pupuh kinanthi*. Peneliti mengkaji *Serat Wedhatama* pada naskah pertama, yaitu terdiri atas 72 bait dan empat *pupuh*.

Konselor harus menyadari warisan budaya sendiri (Collins & Arthur, 2007), salah satunya *Serat Wedhatama*. Konselor dapat mengkaji *Serat Wedhatama* sebagai wawasan *emic* budaya Jawa. Nilai-nilai budaya termasuk nilai yang ada dalam *Serat Wedhatama* terkait dengan kerja dan karier masih jarang dikaji. Pengkajian nilai-nilai budaya tersebut dipandang penting karena budaya merupakan jati diri bangsa yang harus diwariskan dari generasi ke generasi. Upaya yang dapat konselor lakukan dalam mewariskan nilai-nilai budaya yaitu melalui layanan bimbingan karier.

## METODE

Penelitian ini berupaya untuk menggali, mengategorikan, dan merumuskan teori substansif mengenai nilai-nilai kerja dalam *Serat Wedhatama* yang berimplikasi pada pembentukan karakter dan produktivitas kerja serta karier. Pendekatan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif dengan metode hermeneutika. Faiz (2005) menjelaskan bahwa hermeneutika adalah suatu metode penelitian yang berangkat dari analisis bahasa dan kemudian melangkah kepada analisis konteks, untuk selanjutnya menarik makna yang didapat ke dalam ruang dan waktu saat pemahaman dan penafsiran.

Jenis hermeneutika yang digunakan yaitu hermeneutika gadamerian. Hermeneutik Gadamerian menempatkan peneliti sebagai *interpreter* yang terlibat langsung. Pokok pemikiran hermeneutika Gadamerian tertuang pada sebuah pola lingkaran hermeneutik yang terdiri atas pola naik turun antar bagian (*part*) dan keseluruhan (*whole*). Bagian (*part*) akan mengubah pemahaman kita pada keseluruhan dan sebaliknya pengubahan pada pemahaman kita terhadap keseluruhan (*whole*) untuk memahami makna dalam sebuah teks (Rahardjo, 2010).

Langkah pertama dalam metode hermeneutik yaitu menentukan sumber primer dan sekunder. Sumber primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu salinan naskah *Serat Wedhatama* karya K.G.P.A.A Mangkunegaran IV Surakarta Hadiningrat yang berjudul *Volledige Werken van Kangdjeng Goesti Pangeran Adipati Arja Mangkoenagara IV* yang diterbitkan oleh *Uitgave Van Het Java* Institut Soerakarta pada tahun 1928. Sementara itu, sumber sekunder diperoleh dari wawancara mendalam dengan budayawan Surakarta, yaitu KP Probo Hadinegoro dan KRRA Budhayaningrat. Langkah kedua yaitu melakukan wawancara pra lapangan pada kedua sumber sekunder tersebut sebagai upaya dalam memahami secara garis besar tentang latar belakang *Serat Wedhatama*. Langkah ketiga yaitu membaca *serat* tersebut secara berulang-ulang guna mendalami makna *serat* dan selanjutnya dianalisis.

Analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu dengan cara mereduksi data sesuai dengan fokus penelitian. Reduksi data dapat memudahkan dalam upaya mengategorikan hasil temuan. Selanjutnya, hasil temuan penelitian disajikan dalam bentuk tabel dan mendeskripsikannya. Lalu menarik kesimpulan terhadap hasil temuan tersebut dan mengaitkan dengan proposisi yang sudah ada.

## HASIL

Berdasarkan data yang sudah direduksi, hasil temuan dikategorikan sesuai dengan fokus penelitian, meliputi *work value* dalam *Serat Wedhatama* dan implikasi terhadap bimbingan karier. Adapun *work value* dalam *serat* tersebut disajikan pada tabel 1.

**Tabel 1. Work Value dalam Serat Wedhatama**

No	Work Value	Kode*
1	Religius	
	- Tata krama sebagai ajaran agama	Pang.1, pang.7
	- Ikhlas, sabar, lapang dada serta berserah diri pada Tuhan TME	Puc.11
	- Tidak mabuk keduniawian	Pang.14
	- Mengurangi makan dan tidur	Sin.2
	- Meletakkan Tuhan di setiap helaian nafas	Puc.12
	- Teguh mensucikan diri	Puc.12
	- Menerapkan empat sembah	Gam.1, gam.2, gam.11, gam.12, gam.13, gam.14, gam.16, gam.17, gam.18, gam.23, gam.25
		Gam.6
		Gam.7, gam.8
	- Tidak mencampurkan sariat dengan olah batin	Gam.15
	- Menjalani sariat dengan ajeg dan tekun	Gam.9, gam.25
	- Memahami hal-hal yang menggugurkan sembah kalbu	
	- Menerima takdir Tuhan	
2	Berhati-hati dalam bertindak dan bertutur kata	Sin.1, pang.2, pang.3, pang.4, pang.8, sin.2, puc.2, puc.9, puc.13, puc.14, gam.4, gam.24
		Pang.3, pang.5, pang.6
3	Rendah hati	pang.8, sin.8, sin.9, sin.10, sin.17, puc.5, puc.6, puc.7, puc.15, gam.3
4	Menerapkan nasihat baik	Pang.10, sin.7, puc.5
5	Memaafkan sesama	Puc.3
6	Memiliki tanggungjawab	Pang.7
7	Patuh pada aturan negara	Pang.10
8	Memiliki cinta kasih terhadap sesama	Sin.1, sin.3, sin.17, puc.4
9	Mengasah dan memberdayakan akal budi	Sin.3, sin.6
10	Pilihan pekerjaan	Sin.11, sin.14
11	Tri sarana hidup	
	a. <i>Wiry</i>	Sin.15
	b. <i>Arta</i>	Sin.15
	c. <i>Winasis</i>	Sin.15, puc.1, puc.8, puc.10

Berdasarkan tabel 1, terdapat 13 *work value* dalam *Serat Wedhatama* yang tersirat dalam setiap *pupuh* dalam *serat* tersebut.

## PEMBAHASAN

Pembahasan hasil temuan penelitian dikelompokkan sesuai dengan fokus penelitian. Hal ini dilakukan dengan cara menginterpretasi makna sesuai dengan kelompok *work value* dan implikasinya serta membandingkan dengan proposisi yang ada.

### *Work Value dalam Serat Wedhatama*

*Work value* dalam *Serat Wedhatama* terdiri atas sebelas nilai. *Pertama*, religius. Pada *pupuh pangkur* bait satu dalam *Serat Wedhatama* menyebutkan bahwa agama sebagai pedoman hidup. Allport dan Ross (dalam Rokeach, 1973) menyatakan bahwa orientasi religius secara intrinsik yaitu pemahaman agama yang sangat pribadi dalam diri manusia yang digunakan sebagai panduan dalam berperilaku sehari-hari. *Wedhatama* menguraikan agama sebagai pedoman hidup dalam setiap pupuh, meliputi (1) tata krama sebagai contoh ajaran dalam agama; (2) ikhlas, sabar, dan lapang dada serta berserah diri pada Tuhan YME; (3) menerapkan empat sembah sebagai wujud menghargai anugerah yang diberikan oleh Tuhan YME. Empat sembah tersebut meliputi sembah raga, sembah cipta, sembah jiwa, dan sembah rasa; (4) tidak mencampurkan syariat dengan olah batin; (5) menjalani syariat dengan ajeg dan tekun; (6) memahami hal-hal yang menggugurkan sembah kalbu; (7) tidak mabuk keduniawian; (8) mengurangi makan dan tidur; (9) meletakkan Tuhan di setiap helaian nafas; (10) teguh menyucikan diri; (11) menerima takdir Tuhan YME.

Secara khusus Rokeach (1993) tidak menyebutkan bahwa religius merupakan nilai kerja, namun religius merupakan hal penting dalam kehidupan sehari-hari karena akan memengaruhi nilai moral, nilai kemampuan, dan nilai intelektual seseorang. Di sisi lain, tidak bisa dipungkiri bahwa masyarakat Jawa terkenal mempunyai nilai religius tinggi. Nilai religius kaitannya dengan bekerja, yaitu menganggap bahwa bekerja merupakan ibadah. Hal ini sesuai dengan penelitian Daryanto (2013) dan Nuzulia (2015) yang menyatakan bahwa nilai kerja yang dimiliki karyawan bersuku Jawa salah satunya yaitu ibadah.

*Kedua*, berhati-hati dalam bertindak dan bertutur kata. *Wedhatama* menyebutkan bahwa manusia yang berhati-hati dalam bertindak dan berkata yaitu manusia yang memiliki perasaan. Perasaan dalam hal ini diartikan sebagai pertimbangan dalam bertindak dan bertutur kata. Manusia yang tidak memiliki perasaan disebutkan dalam *Wedhatama* bagaikan sepah buangan yang tidak berarti. *Wedhatama* juga menyebutkan bahwa berhati-hati dalam bertindak dan berkata memiliki kecenderungan perilaku yang tidak meremehkan orang lain, tidak menang sendiri, membangun sikap tahu diri dalam setiap perkumpulan, tidak banyak bertingkah, tidak mencaci maki sesama, dan tidak asal-asalan dalam berucap. Berhati-hati dalam bertindak dan bertutur kata merupakan cerminan manusia yang dapat mengendalikan dirinya. Pengendalian diri menurut Rokeach (1993) termasuk nilai kerja *self-controlled*.

*Ketiga*, rendah hati. Manusia yang memiliki sifat rendah hati menurut *Wedhatama* yaitu tidak sombong, tetap gembira apabila dihina dan tidak suka dipuji. Tingkah laku kesombongan oleh *Wedhatama* disebutkan seperti watak anak muda. Anak muda yang memiliki kecenderungan suka pamer terhadap kemampuan yang dimilikinya walaupun sebenarnya belum benar-benar menguasai. Sifat rendah hati juga ditunjukkan dengan tetap merasa gembira apabila dihina, maksudnya yaitu tidak membalas penghinaan dan justru malah tersenyum kepada yang menghina. Wang (1993) menyebutkan bahwa rendah hati sebagai nilai kerja *modesty*. Rendah hati erat kaitannya dengan *human relation*.

*Keempat*, menerapkan nasihat baik. Manusia oleh *Wedhatama* diharapkan memiliki hati yang baik dan meneladani serta menerapkan budi pekerti yang baik. *Wedhatama* mencontohkan sifat yang patut diteladani yaitu Panembahan Senopati. Manusia yang memiliki budi pekerti baik salah satunya ditunjukkan dalam sikap sopan santun terhadap sesama. Rokeach (1993) menyebutkan sikap sopan santun dalam nilai kerja *polite*.

*Kelima*, memaafkan sesama. Pemaaf termasuk dalam nilai kerja *forgiving* (Rokeach, 1993). Sifat pemaaf yang dimiliki seseorang berpengaruh pada keharmonisan dalam suatu kelompok sosial, karena dapat mengatasi konflik interpersonal karena permintaan maaf merupakan sebuah pernyataan yang memberi makna sebagai bentuk tanggungjawab tidak bersyarat atas kesalahan dan sebuah komitmen untuk memperbaikinya Darby dan Schlenker (1982) dan Ohbuchi et.al (1989).

*Keenam*, memiliki tanggungjawab. *Wedhatama* secara implisit menyatakan bahwa manusia yang memiliki tanggungjawab merupakan manusia yang tidak mengandalkan nama besar orangtua dalam menghadapi suatu permasalahan. Tanggungjawab merupakan nilai kerja *responsible* (Rokeach, 1993). Tanggungjawab yang dimiliki seseorang berkontribusi terhadap motivasi dalam bekerja. McClelland dalam Mangkunegara (2002) dalam teori motivasi mengatakan bahwa orang yang memiliki motif berprestasi yang tinggi salah satunya ditunjukkan dengan adanya tingkat tanggungjawab pribadi yang tinggi. Tanggungjawab sebagai bentuk kemandirian dalam mengatasi sebuah permasalahan.

*Ketujuh*, patuh pada aturan negara. Pupuh *Pangkur* bait 10 menjelaskan bahwa terdapat peraturan dan pedoman negara yang harus dipatuhi. *Wedhatama* menyebutkan bahwa peraturan tersebut berlaku siang malam. Maksud dari berlaku siang malam yaitu peraturan tersebut tidak ada batasan waktu. Patuh pada aturan negara termasuk dalam nilai kerja *obedient* (Rokeach, 1993). Dalam dunia kerja, kepatuhan pada negara misalnya bekerja sesuai dengan hak dan kewajiban tenaga kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003.

*Kedelapan*, memiliki cinta kasih terhadap sesama. Manusia yang memiliki cinta kasih disebutkan dalam *Wedhatama* yaitu manusia yang dapat membuat senang orang lain dan menyejukkan hati sesama. Manusia yang memiliki cinta kasih cenderung disenangi banyak orang karena dalam keseharian menampilkan sikapnya yang lembut dan penuh dengan kasih sayang. Memiliki cinta kasih termasuk dalam nilai kerja *loving* (Rokeach, 1993).

*Kesembilan*, mengasah dan memberdayakan akal budi. Menurut *Wedhatama* keberhasilan dapat dicapai apabila manusia terus mengasah dan memberdayakan akal budi. Hal tersebut akan mengarah pada pikiran rasional. Manusia yang berpikir rasional menurut Rokeach (1993) termasuk manusia yang memiliki nilai kerja *logical*. Pikiran rasional diperlukan dalam mengambil suatu keputusan.

*Kesepuluh*, pilihan pekerjaan. *Wedhatama* menyebutkan bahwa setiap manusia yang hidup pasti mencari nafkah atau bekerja. Macam-macam pekerjaan yang dapat dilakukan manusia menurut *Wedhatama*, antara lain mengabdikan pada raja, bercocok tanam, dan berdagang. Pilihan pekerjaan menurut Jurgensen dalam Chih (2006) termasuk dalam dimensi nilai kerja *type of work*.

*Kesebelas*, tri sarana hidup. *Serat Wedhatama* menyatakan bahwa ada tiga paugeran hidup, yakni *wirya*, *arta*, dan *winasis*. *Wirya* dalam Bahasa Indonesia berarti kekuasaan, *arta* berarti harta, dan *winasis* berarti kepandaian. *Wirya* atau kekuasaan dapat diperoleh melalui bekerja keras untuk mencapai kedudukan yang layak sesuai dengan kemampuan dan prestasi kerja. Bekerja keras atau *hard-working* termasuk dalam kategori nilai kerja *ambitious* (Rokeach, 1993). Manusia yang bekerja akan mendapatkan penghasilan berupa upah atau gaji. Pada umumnya gaji berupa uang dan uang merupakan bagian dari harta atau *arta*. Gaji atau upah yang sesuai memungkinkan seseorang untuk memiliki sesuatu yang diinginkan atau disebut nilai kerja *pay* (Jurgensen dalam Chih, 2006), sedangkan Super (dalam Karuppaiya, 2007) menyebutkan gaji atau upah sebagai nilai kerja *economic return*. *Wasis* berarti pandai, sedangkan *winasis* berarti manusia yang memiliki kepandaian. Rokeach (1993) mengategorikan kepandaian dalam nilai kerja *intellectual*.

### **Implikasi Work Value dalam Serat Wedhatama terhadap Bimbingan Karier**

Implikasi *work value* dalam *Serat Wedhatama* terhadap bimbingan karier yaitu sebagai materi dan inspirasi metode bimbingan. Materi bimbingan yang diberikan yaitu tentang *work value* sedangkan metode bimbingan yaitu berupa nasihat. Nasihat dalam *Wedhatama* tersirat dalam bentuk karya sastra dan *kidung*. Nasihat dalam bentuk karya sastra dalam istilah bimbingan dan konseling yaitu *bibliotherapy*. Webster's Dictionary mengartikan *bibliotherapy* sebagai upaya bimbingan dalam pemecahan masalah pribadi melalui membaca (dalam Shechtman, 2009). Penggunaan metode *bibliotherapy* menurut Vernon dalam Erford, (2016) memiliki lima tujuan, meliputi (1) mengajarkan konseli untuk berpikir konstruktif dan positif; (2) mendorong untuk mengungkapkan masalah dengan bebas; (3) membantu klien dalam menganalisis sikap dan perilakunya; (4) membantu pencarian solusi-solusi alternatif untuk masalah konseli; (5) memungkinkan konseli untuk menemukan bahwa masalahnya serupa dengan masalah orang lain. Konselor dapat menggunakan *Serat Wedhatama* untuk mengimplementasikan metode *bibliotherapy* dalam upaya mengembangkan *work value* konseli. Nasihat dalam bentuk *kidung* diharapkan nilai-nilai yang ada dalam *serat* tersebut akan lebih mudah diserap. *Kidung* yang dilagukan atau dinyanyikan dapat dijadikan salah satu alternatif dalam pemberian layanan bimbingan karier berbasis budaya.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil temuan penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa *work value* dalam *Serat Wedhatama*, meliputi (a) religius; (b) berhati-hati dalam bertindak dan bertutur kata; (c) rendah hati; (d) menerapkan nasihat baik; (e) memaafkan sesama; (f) memiliki tanggungjawab terhadap diri sendiri; (g) patuh pada aturan negara; (h) memiliki cinta kasih terhadap sesama; (i) mengasah dan memberdayakan akal budi; (j) pilihan pekerjaan; dan (k) tri sarana hidup, meliputi: *wirya*, *arta* dan *winasis*. Berdasarkan teori Rokeach (1973), religius bukan termasuk dalam nilai kerja, namun pada hasil penelitian masyarakat Jawa memiliki religius yang tinggi. Hal ini tergambar dalam makna dalam *Serat Wedhatama*. Masyarakat Jawa menganggap bahwa kerja sebagai ibadah, yaitu sebagai salah satu bentuk pengabdian terhadap Tuhan YME. Implikasi *work value* dalam *Serat Wedhatama* terhadap bimbingan karier yaitu materi dan inspirasi metode bimbingan. Materi bimbingan berisikan tentang *work value* yang telah ditemukan dalam *Serat Wedhatama*, sedangkan metode bimbingan dalam mengembangkan *work value* dalam *Serat Wedhatama* yaitu nasihat. Nasihat dalam *Wedhatama* berupa karya sastra dan *kidung*.

### **DAFTAR RUJUKAN**

- Boeree, C.G. 2006. *Personality Theories*. Psychology Department: Shippensburg University.
- Chih, H.C. 2006. *A Study of The Relationships Between Work Values, Job Involvement and Organisational Commitment Among Taiwanese Nurses*. Thesis. Australia: Queensland University of Technology.
- Collins, S & Arthur, N. 2007. A Framework for Enhancing Multicultural Counselling Competence. *Canadian Journal of Counselling*, 41 (1):31—49.
- Crompton, M. 2010. *Work Values*. Unesco Repor 2012.
- Daryanto, S.N. 2013. Dinamika Nilai Kerja: Studi Indigenous Karyawan Bersuku Jawa. *Journal of Social and Industrial Psychology*. Universitas Negeri Semarang.

- Erford, B.T. 2016. *40 Teknik yang Harus Diketahui Setiap Konselor (Edisi Kedua)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Faiz, F. 2005. *Hermeneutika Al-Quran: Tema-Tema Kontroversional*. Yogyakarta: ELSAQ Press.
- Ishak, dkk. 2003. Kecerdasan Emosi dan Hubungannya dengan Nilai Kerja. *Jurnal Teknologi*, 39 (E) Dis. 77—84.
- Karuppaiya, S. 2007. *Work Values, Personality Traits and Career Success*. Dissertation submitted in partial fulfilment of requirements for the degree of doctor of business administration.
- Nuzulia, S. 2015. How Do Javaneese Employees Perceive About Their Job?: A Study of Javanese Employess Work Value. Volume 2, Issue 4. *The International Journal of Indian Psychology*.
- Ohbuchi, K., Kameda, M & Agarie, N. 1989. Apology as Aggression Control: Its Role in Mediating Appraisal of and Response to Harm. *Journal of Personality and Social Psychology*, (56):219—227.
- Rahardjo, M. 2010. *Hermeneutika Gadamerian: Kuasa Bahasa dalam Wacana Politik Gusdur*. Malang: UIN-MALIKI Press.
- Rokeach, M. 1973. *The Nature of Human Values*. New York: The Free Press.
- Shechtman, Z. 2009. *Treating Child and Adolescent Aggression Through Bibliotherapy*. New York: Springer.