

**BUDAYA KERJA GALIE:
(Studi Kasus Budaya Kerja Kalangan Pegawai Negeri Sipil Etnik Minangkabau di
Kabupaten Pasaman Barat)**

Aldri Frinaldi

Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang
Email: alfrinaldi@gmail.com

Abstract

*The work culture of civil servants in this decentralization era tends to come from the working culture of each ethnic. The difference of culture applied causes the difference of civil servants' way, behavior, and action when performing their work. This research article aims to discuss one of the working cultures of the civil servants from Minangkabau ethnic group named **galie**. This research was conducted by using descriptive-qualitative approach, and the data was collected through observation, interview, and documentation study. Data is validated by triangulation and source triangulation methods. The data analysis is based on Miles and Huberman (2000). The result of the research shows that the **galie** work culture has usually been inherited in the family and society for a period time; hence the **galie** work culture is also implemented while working in the local government organization of Pasaman Barat regency. The research concluded that the **galie** work culture does not cause work culture that can harm others, but whenever the work culture exists, the civil servants would be annoyed. Civil servants who have this work culture tend to avoid risks and prefer simpler work than their colleagues.*

Key words: *work ethnic culture, galie, civil servant, Minangkabau ethic*

Pendahuluan

Indonesia merupakan negara yang mempunyai keberagaman warga masyarakat yang terdiri dari berbagai etnik, bahasa, dan budaya. Keberagaman ini di satu sisi merupakan suatu kekuatan yang dapat memperkokoh eksistensi bangsa dan Negara sebab pada hakikatnya setiap etnik mempunyai kekuatan budaya yang dapat mendukung pembangunan nasional termasuk pembangunan di daerah (Abidin, 2012). Namun kenyataannya dalam berbagai kajian pembangunan di Indonesia, masalah potensi budaya dengan berbagai aspek di dalamnya kurang mendapatkan perhatian yang serius. Fenomena semacam ini mengindikasikan bahwa pemerintah dan para elite tidak pernah melihat sebuah kebudayaan sebagai potensi pengembangan. Sehingga muncul asumsi budaya etnik atau budaya lokal masih diinterpretasikan sebagai beban bagi kehidupan pembangunan (Irwan Abdullah, 2006).

Gambaran diatas menunjukkan perlunya

keseriusan pihak berkuasa di Negara menggali potensi budaya etnik agar dijadikan sarana pendukung kemajuan bangsa dan Negara. Banyak hasil penelitian yang dilakukan peneliti dari Negara barat mengasumsikan bahwa budaya di Negara-negara Asia dan Afrika termasuk budaya yang terdapat di Indonesia dianggap kurang dapat mendukung kemajuan Negara. Para peneliti dari negara-negara barat seperti Hofstede, Trompenar, Schein, Osborn dan Plastrik menyakini budaya kerja yang berasal dari nilai-nilai kehidupan budaya terdapat di Negara-Negara barat, yang menyebabkan mereka menjadi negara maju seperti sekarang ini. Oleh sebab itu timbul pula asumsi bahwa apabila suatu Negara lain mengubah budaya kerjanya seperti budaya kerja yang terdapat di Negara-negara barat maka suatu Negara dapat mencapai kemajuan seperti negara-negara barat tersebut. Misalnya hasil penelitian Hofstede (1983; 1986) tentang pengaruh budaya nasional terhadap budaya kerja para pegawai di

Indonesia kurang mendukung kemajuan organisasi karena salah satunya masih kuatnya budaya kerja yang dikategorikan paternalistik. Hal ini terlihat dengan tingginya jarak kuasa dalam kehidupan masyarakat di Indonesia. Namun begitu dari hasil penelitian Rastogi (1986) dan Ouchi (1983) menunjukkan Jepang dengan menggunakan budaya yang terdapat dalam masyarakat Jepang mampu menjadikan negaranya menjadi Negara maju setara dengan Negara-negara maju di barat. Padahal budaya kerja yang terdapat di Negara Jepang tidak sama dengan budaya yang terdapat di Negara barat tersebut. Begitu juga Huntington (2000) yang membandingkan Ghana dengan Korea Selatan dalam kurun waktu lebih kurang sepuluh tahun setelah kedua Negara tersebut memperoleh kemerdekaan ternyata Korea Selatan dengan menggunakan budaya masyarakatnya mampu menjadi Negara yang bergerak menuju Negara maju, dan sekarang ini sudah dapat dikatakan setara pula dengan Negara-negara maju di dunia.

Kenyataan hasil penelitian di atas memperlihatkan bahwa tidak harus mengikuti budaya di Negara-negara barat untuk menjadi Negara maju seperti Negara-negara di barat. Karena itu pentingnya penelitian ini untuk menggali berbagai potensi budaya yang terdapat di Indonesia untuk menjadi budaya kerja yang dapat membawa kemajuan bagi bangsa dan Negara ini. Salah satu etnik yang terdapat di Indonesia ialah masyarakat etnik Minangkabau.

Etnik Minangkabau memang banyak menarik perhatian para peneliti dari berbagai Negara selain para peneliti di Indonesia. Secara jumlah dibandingkan dengan ratusan etnik yang ada di Negara Indonesia dapat terlihat dari berbagai sensus yang pernah ada menunjukkan jumlah warga masyarakat berasal dari etnik ini tidak besar persentasenya. Apalagi dibandingkan dengan etnik Jawa yang mempunyai jumlah warga masyarakatnya terbesar atau mayoritas di Indonesia. Tetapi uniknyanya, etnik ini mempunyai kemampuan eksistensi yang cukup mencekang berbagai pihak baik di Indonesia maupun di luar negeri. Di antaranya kepiawaian warga masyarakat berasal dari etnik Minangkabau dalam dunia perdagangan atau bisnis. Salah satu bentuknya rumah makan atau restoran Minang atau rumah makan Padang boleh banyak dijumpai di berbagai daerah di Indonesia mahupun di beberapa Negara lain di dunia.

Keunikan dan kesuksesan sebahagian dari warga masyarakat etnik Minangkabau ini telah banyak pula menarik perhatian para peneliti dari berbagai Negara diantaranya Kato (2005) yang meneliti tentang merantau, kemudian Simon (2007) yang meneliti berkaitan dengan falsafah Minangkabau yaitu *taimpik nak diateh takuruang nak dilua* (*Caged in on Outside*), selanjutnya Groves (2007) tentang elite di Indoensia yang banyak berasal dari etnik Minangkabau pada abad ke 19, begitu Hadler (2008; 2010) yang meneliti tentang budaya Minangkabau berkaitan dengan garis keturunan dari ibu yang masih tetap eksis walaupun telah terjadi berbagai perubahan zaman. Ketertarikan peneliti barat tersebut terlihat dari kenyataan banyaknya warga masyarakat etnik mencapai kesuksesan di berbagai bidang. Yang mana asumsi kesuksesan ini disebabkan adanya dukungan kuat yang berasal dari budaya kerja yang terdapat dalam masyarakat etnik Minangkabau.

Dalam artikel ini diketengahkan salah bentuk budaya kerja yang menjadi temuan penelitian disertasi penulis yaitu *galie*. Pentingnya penulisan ini disebabkan banyak orang-orang lain yang bukan berasal dari etnik Minangkabau menganggap bentuk budaya kerja ini berkonotasi negatif. Padahal sebenar ini sejati tidak bernuansa negatif sebab berbeda makna *galie* dengan licik, seperti juga yang dikemukakan oleh Amir MS (2003) dalam bukunya yang berjudul “Adat Minangkabau: Pola dan Tujuan Hidup Orang Minang”. Dalam penulisan ini dikemukakan permasalahan yang hendak dibahas yaitu bagaimanakah bentuk budaya kerja *galie* di kalangan warga masyarakat etnik Minangkabau? Namun begitu penulisan ini juga mengalami keterbatasan berkaitan dengan data yang ditampilkan sesuai dengan masa pengumpulan data yang telah dilakukan. Karena itu hasil dari penulisan ini tidak digeneralisir sebagai bentuk budaya kerja yang senantiasa diterapkan oleh warga masyarakat etnik Minangkabau.

Kajian Teoritis

Budaya

Budaya berasal dari bahasa sansakerta *budhayah* sebagai bentuk jamak dari kata dasar “budhi” yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental (Kepmenpan No. 25/KEP

/M.PAN/04/2002). Menurut Koentjaraningrat (2004) dan Suparlan (1999) budaya dari asal kata budidaya mempunyai makna memberdayakan budi sebagaimana dalam bahasa Inggris di kenal sebagai *culture* (latin – *cotere*) yang semula artinya mengolah atau mengerjakan sesuatu (mengolah tanah pertanian), kemudian sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi manusia dan masyarakat mengaktualisasikan budaya dalam bentuk nilai (*value*), karsa (*creativity*), dan hasil karyanya (*performance*), guna meningkatkan taraf kehidupannya.

Selain itu budaya dapat pula diartikan sebagai seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan menjadi menjadi pengikat kebersamaan para anggota dalam suatu organisasi (Osborn dan Plastrik dalam Mariati, 2012 dan Muh. Hanif, 2011). Oleh karena itu budaya mencerminkan usaha untuk memenuhi penentu harapan dan cara bertindak dalam kehidupan sehari-hari (Kotler dalam Mariati, 2012). Secara umum budaya dapat dibagi menjadi 3 macam dari aspek jenisnya yaitu: 1) hidup-kebatinan manusia yang tercermin dalam kehidupan bermasyarakat dengan adat-istiadatnya; 2) pengharapan kehidupan manusia dan masyarakat yang tercermin dalam keluhuran bahasa, kesusasteraan dan kesusilaan; 3) kepandaian manusia dan masyarakat yang tercermin dalam aktifitas pencarian nafkah seperti perniagaan, kerajinan, pelayaran, hubungan lalu-lintas, kesenian dan lain-lain (Ki Hajar Dewantara dalam Husamah, 2010).

Karena itu, suatu budaya dapat didefinisikan sebagai kumpulan pengetahuan manusia dan masyarakat yang digunakannya untuk memahami dan menginterpretasi cara menghadapi tantangan kehidupan sehari-hari, mengaktualisasikan diri dalam lingkungan berdasarkan pengalamannya, kemudian berdasarkan itu hasil pengetahuan bersama itu menjadi pedoman bagi tingkah laku manusia dan masyarakat tersebut dalam kehidupan berkelompok. Budaya secara luas menurut Kluckhohn (dalam Aldri dan Muhamad Ali, 2011; 2012a; 2012b) adalah hasil pengalaman dari proses kehidupan sehari-hari manusia dan kelompok masyarakat yang meliputi cara berfikir, hasil karya dan cara melakukan suatu tindakan dalam kehidupan sehari-hari. Pendapat ini didukung oleh Clifford Geertz (1986) budaya merupakan sekumpulan nilai yang

dipedomani manusia dan suatu kelompok masyarakat yang digunakan sebagai petunjuk dalam mengatur tingkah lakunya.

Budaya pada masa modern sekarang ini tidak hanya dilihat dalam aspek kehidupan secara antropologis semata, tetapi juga telah dilihat sebagai salah satu aspek penting yang mempengaruhi kemajuan suatu organisasi, baik pada organisasi public maupun organisasi privat. Menurut Newstrom dan Davis (dalam Aurik, 2011) budaya mempunyai peranan sangat penting dalam mendukung keberhasilan suatu organisasi atau satuan kerja. Sebab menurut (Triguno, 2004) budaya memberikan identitas pegawai dalam suatu organisasi yang dapat menjadi sumber stabilitas serta kontinuitas organisasi. Karena itu budaya membantu merangsang pegawai untuk antusias akan tugasnya.

Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan pandangan yang dianut oleh para pegawai atau anggota suatu organisasi yang pada prinsipnya berasal dari budaya organisasi dimana mereka bekerja. Karena itu menurut Triguno dan Supriyadi (2006) suatu budaya kerja merupakan suatu nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan yang tercermin dari sikap menjadi perilaku dan tindakan dalam bekerja. Apabila budaya kerja ini dikaitkan dengan pegawai negeri sipil maka dapat didasarkan kepada pengertian budaya kerja dalam Kepmenpan Nomor: 25/KEP/M.PAN/04/2002 tentang Pedoman Budaya Kerja bagi Aparatur Negara yaitu cara kerja sehari-hari pada organisasi tempat ditugaskan untuk senantiasa bekerja lebih baik dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani (Kepmenpan Nomor: 25/KEP/M.PAN/04/2002). Kehadiran budaya kerja yang ditetapkan oleh Pemerintah ini dimaksudkan agar para PNS dapat meningkatkan mutu dalam bekerja.

Bentuk penerapan budaya kerja yang digunakan oleh para PNS dapat menyebabkan adanya perbedaan dalam cara bekerja karena beda budaya kerja yang diterapkan maka berbedanya pula nilai-nilai dalam sikap, perilaku dan tindakan dalam bekerja. Seperti dikemukakan Deal dan Kennedy (dalam Husamah, 2010) apabila para pegawai mampu mempunyai budaya kerja yang positif tentunya mampu menyelesaikan pekerjaan secara kritis, kreatif, dan penuh kesungguhan. Pendapat ini

didukung oleh Eliason, *et al.* (dalam Aurik, dkk, 2011) bahwa nilai-nilai budaya kerja yang dipegang teguh oleh seseorang tercermin dalam perilaku dan sikap pegawai di tempat kerja dan nilai-nilai ini dipengaruhi oleh latar budaya pegawai tersebut. Aurik (2011) bahwa latar belakang budaya etnik yang berbeda dapat menyebabkan perbedaan pula dalam pembentukan nilai-nilai personal pegawai. Keberagaman nilai-nilai personal pegawai tersebut dapat memberikan pengaruh langsung maupun tidak langsung kepada kinerja tim dalam unit kerja. Hal ini karena kinerja tim dapat diinterpretasikan sebagai konsep yang dilakukan di dalam suatu kelompok kerja untuk mengatasi karakteristik dari masing-masing individu serta proses pencapaiannya.

Budaya Kerja Etnik

Menurut Barth (1988) setiap golongan suku bangsa atau etnik mempunyai seperangkat kebudayaan yang melekat pada identitas suku bangsa atau etnik tersebut, yang sewaktu-waktu bila diperlukan dapat diaktifkan sebagai simbol-simbol untuk identifikasi dan untuk menunjukkan adanya batas-batas sosial dengan golongan suku bangsa atau etnik lainnya dalam interaksi. Geertz (1981); Suparlan, (1989; 1999); Arumi (2002) dapat pula dijumpai kumpulan etnik yang tidak membuat sesebuah agama sebagai bahagian identitas khas mereka, disamping wujud kumpulan etnik di Indonesia yang secara tegas membuat kenyataan agama sebagai bahagian utama identitas khas kumpulan etnik tersebut. Kebiasaan-kebiasaan dalam suatu kumpulan etnik secara sadar atau tidak sadar menjadi identitas etnik dan dapat pula menjadi alat integrasi bagi masing-masing kumpulan etnik itu (Suseno, 2001). Pakar lain George Simmel dalam teorinya mengemukakan bahawa suatu etnik merupakan bentuk proses sosial yang membentuk sifat dasar dari hasil interaksi sosial. Hasil interaksi sosial ini mereka menentukan bentuk panduan dan amalan khas sebagai identitas mereka (dalam Ritzer dan Douglas, 2005).

Budaya kerja etnik ialah suatu nilai-nilai yang berasal dari suatu etnik tertentu yang dikenali sebagai karakter khas dalam bekerja. Nilai-nilai budaya kerja etnik sering kali dibawa oleh seseorang dalam bekerja pada organisasi atau tempat seseorang bekerja. Dengan bekerja menggunakan cara pandangan yang berasal dari

etnik tertentu maka dapat pula seseorang atau sekelompok tersebut diketahui dari mana ia atau mereka mempunyai etnik asalnya (Aldri Frialdi dan Muhamad Ali Embi, 2011 ; 2012a : 2012b). Budaya kerja etnik melekat dalam diri seseorang apabila ia dibesarkan dalam sebuah keluarga atau lingkungan yang masih menurunkan nilai-nilai etniknya kepada para anggota keluarga atau lingkungannya. Tetapi apabila seseorang ini tidak lagi mewarisi nilai-nilai etnik dari keluarga atau lingkungannya, walaupun berasal dari suatu kelompok etnik tertentu ia atau sekelompok orang tersebut tersebut bukan lagi menggunakan atau mempunyai cara pandangan dalam kehidupannya seperti kelompok etniknya tersebut. Husamah (2010) budaya daerah (budaya etnik) yang ada di negara merupakan kebudayaan dalam wilayah atau daerah tertentu yang diwariskan secara turun temurun oleh generasi terdahulu pada generasi berikutnya pada ruang lingkup daerah tersebut. Budaya daerah ini muncul saat penduduk suatu daerah telah memiliki pola pikir dan kehidupan sosial yang sama sehingga itu menjadi suatu kebiasaan yang membedakan mereka dengan penduduk-penduduk yang lain.

Salah satu ciri khas karakter etnik yang dapat terlihat ialah penggunaan bahasa ibu atau bahasa etniknya. Banyak orang dalam masa modern ini telah meninggalkan bahasa ibunya dengan mengganti bahasa nasional (bahasa Indonesia) dalam pergaulan sehari-hari baik yang resmi maupun tidak resmi (dalam kegiatan resmi formal memang harus menggunakan bahasa nasional misalnya persuratan resmi organisasi pemerintah) sehingga dalam konteks ini dapat diasumsikan seseorang tersebut telah mempunyai cara pandang yang berbeda dengan kelompok etniknya dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Keberadaan bahasa nasional di Indonesia memang sangat penting, karena menurut Irwan Abdullah (2006) bahwa di Indonesia terdapat 512 bahasa yang berasal dari multi etnik yang ada dengan berbagai logat, dialek dan variasi maupun dalam berekspresi, yang mana masing-masing bahasa ini dapat mencerminkan pula perbedaan logika dalam berpikir. Lebih lanjut Irwan menjelaskan bahasa bukan hanya sebagai alat komunikasi, tetapi sebagai kepribadian karena di dalam bahasa yang beragam itu tersimpan sopan santun dan tata kelakuan yang berbeda-beda.

Galie

Orang Minangkabau menamakan tanah

airnya dengan Alam Minangkabau. Penggunaan kata “alam” mengandung makna yang tiada bertara. Alam bagi mereka ialah segala-galanya, bukan hanya sebagai tempat lahir dan mati, tempat hidup dan berkembang melainkan juga mempunyai makna filosofis. Ini terdapat dalam ungkapan “alam takambang jadi guru”. Karena itu orang Minangkabau dalam eksistensi kehidupannya berupaya dalam harmoni yang mengikuti dialektika alam yang dinamis. (AA. Navis, 1986).

Menurut pendapat Aldri dan Muhamad Ali (2011a) budaya kerja “*galie*” di kalangan PNS etnik Minangkabau ini dapat dimaknai dari pepatah “*duduak marauik batuang, tagak maninjau jarak*” (duduk mengayam bambu, berdiri melihat arah yang hendak dituju). Pepatah berkaitan lainnya “*ma ukua bayang-bayang sepanjang badan*” (mengukur bayang tubuh diri sendiri). Sehingga gambaran makna budaya kerja “*galie*” berlandaskan budaya kerja penuh perhitungan, sehingga mempunyai kecenderungan untuk mengelak dari resiko.

Lebih lanjut kedua menjelaskan lagi *Galie* suatu sikap yang menurut orang diluar etnik Minangkabau kurang baik, sedangkan bagi Minangkabau adalah suatu sikap yang baik, kerana *Galie* adalah suatu tindakan yang diambil dengan penuh perhitungan guna mengelakkan sesuatu hal atau akibat yang kurang menyenangkan (2011b). Pendapat lainnya dapat ditemukan dalam hasil penelitian Amir MS (2007: 200 - 204) salah satu ciri khas orang Minangkabau iaitu *Galie* yang mempunyai arti seseorang yang bertindak mempertahankan keuntungan yang sudah diperolehi dan mempertahankannya dengan cara tidak memberi kesempatan kepada orang lain untuk mendapatkan kesempatan mendapatkan keuntungan. Pendapat ini sejalan dengan pendapat A.A.Navis (1984) makna *Galie* atau galir merupakan suatu cara hidup yang kreatif yang cerdik, sehingga seseorang biasa menjadi seseorang istimewa.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan secara kualitatif. Maksud pendekatan kualitatif yaitu pendekatan yang menggunakan analisis sebab akibat yang terjadi di lapangan (Moleong, 1993). Penelitian ini dilakukan melalui studi lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif untuk menganalisis secara terperinci, jelas dan sistematis. Pengumpulan data

dilakukan dengan observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi, yang dilakukan bagi kepentingan artikel berdasarkan data yang dikumpulkan pada Desember 2010 – April 2011. Karakteristik informan dan responden dalam penelitian ini adalah PNS yang bekerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Pasaman Barat. PNS yang dimaksud dalam artikel ini ialah PNS yang berasal dari etnik Minangkabau yang masih dapat berbahasa Minang, mengenal pepatah dan falsafah etnik Minangkabau yang diwarisi dari keluarga dan/atau lingkungan masyarakat etnik Minangkabau. Selain itu secara khusus dalam artikel penelitian ini subjek penelitian dipilih para PNS yang memahami makna budaya kerja *galie*. Penentuan dengan karakteristik khusus ini dimaksudkan agar dapat diperoleh informan dan responden yang tepat. Pengujian keabsahan data menggunakan teknik triangulasi sumber. Keterbatasan penelitian adalah hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisir, disamping itu data sebelum dan sesudah masa pengumpulan data ini dilakukan tidak dijadikan bahan analisis. Sedangkan teknik analisis data ini merujuk kepada pendapat Miles dan Huberman (1992) yaitu analisis pendekatan kualitatif menggunakan *interactive model of analysis*.

Pembahasan

Dari data bersumber pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Latihan (BKPL) kabupaten Pasaman Barat pada tahun 2011, PNS yang mempunyai jumlah besar setelah PNS etnik Minangkabau ialah PNS etnik Mandailing kemudian PNS etnik Jawa dan PNS dari etnik lainnya yang bekerja pada berbagai SKPD di Kabupaten Pasaman Barat. Hasil pengamatan dan wawancara menunjukkan kecenderungan di kalangan PNS etnik Minangkabau masih menggunakan budaya kerja *galie* ini sewaktu bekerja pada organisasi pemerintah kabupaten Pasaman Barat. Apalagi dalam sistem penggajian dan tunjangan termasuk pemberian tunjangan daerah diberikan bukan berdasarkan ukuran kinerja sesungguhnya. Tetapi berdasarkan pangkat dan golongan serta jabatan seorang PNS pada suatu organisasi perangkat daerah. Hjk (seorang pejabat eselon IV di sebuah SKPD Kabupaten Pasaman Barat, wawancara 7 Desember 2010) mengungkapkan bahwa “*budaya kerja galie ini cenderung muncul secara sadar atau tidak sadar di kalangan PNS etnik Minangkabau. Hal ini*

Budaya Kerja Galie...

terjadi karena PNS yang berasal dari etnik Minangkabau seperti mana PNS dari etnik lainnya di Pasaman Barat cenderung membawa budaya kerja etniknya". Begitupula Kh (staf PNS di Sekretariat Daerah) mengungkapkan "salah satu bentuk budaya kerja galie ini dapat terlihat melakukan sesuatu tugas yang diberikan oleh atasan PNS etnik Minangkabau cenderung mengajak atau membujuk teman sejawatnya untuk mengerjakan bersama-sama. Kemudian seringkali teman-temannya dari etnik lain sebagai rasa sesama teman sejawat membantunya dengan sungguh sehingga suatu pekerjaan menjadi cepat selesai. Berbeda dengan kecenderungan etnik lainnya yang lebih cenderung berusaha mengerjakan pekerjaan tersebut sendiri kecuali pekerjaan tersebut ditugaskan dalam tim kerja". Kemudian juga mengungkapkan Ms (seorang pejabat eselon IV di sebuah Kantor SKPD, wawancara 1 Maret 2011) " pernah suatu hari saya mengadakan rapat dengan seluruh pegawai di unit yang saya pimpin. Dalam rapat itu disepakati akan diadakan gorong royong untuk membersihkan seluruh ruang kerja di unit ini. Kemudian saat akan dilakukan pembagian kerja kegiatan gotong royong itu, maka salah seorang pegawai mengusulkan agar dia diperkenankan membantu mengatur pembagian kerja kegiatan gotong royong tersebut. Perlu bapak ketahui di unit saya ini terdapat pegawai baik Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Tidak tetap (PTT) yang berasal dari etnik Minangkabau, etnik Mandailing dan etnik Jawa. Nah, pegawai yang mengusulkan tadi kebetulan berasal dari etnik Minang. Setelah saya tanyakan kepada apar peserta rapat tersebut akhir mereka menyetujui pegawai tersebut melakukan pembagian kerja, tetapi harus dilakukan dalam masa rapat tersebut berlangsung. Kemudian dia berdiri didepan dan menuliskan bentuk pekerjaan yang akan dilakukan antara lain, membersihkan toilet kantor, membersihkan kaca dan tata letak ruangan, membersihkan halaman dan sebagainya. Lalu dia membagi habis pekerjaan yang telah dituliskannya kepada semua pegawai di unit tersebut. Sebelum rapat saya tutup tiba-tiba seorang pegawai lainnya berkata apa yang menjadi tugas dari pegawai yang membantu membagi kerja tersebut. Kemudian dengan tangkas dia menjawab dia mendapat bagian pekerjaan menyiapkan minuman, lalu yang lainnya protes karena pekerjaan tersebut dianggap terlalu ringan, tetapi pegawai tadi

108

dengan cepat pula langsung menjawab bagaimana mungkin ringan karena pekerjaan tersebut dilakukan dimulai dengan menyiapkan air yang dimasak hingga membagi minuman untuk setiap orang yang ikut gotong royong. Bahkan berisiko kena air panas kulit bisa melepuh, sebab itu bukan suatu pekerjaan yang terlalu ringan. Akhirnya dengan penjelasan tersebut yang menyetujuinya dan kemudian pada yang yang disepakati dilakukan gotong royong."

Dari gambaran yang diungkapkan oleh informan tersebut diatas, pegawai yang berasal dari etnik Minangkabau tersebut menggunakan kesempatan dengan cepat yaitu sebelum pembagian kerja dilakukan dengan cepat dia berinisiatif membantu mengatur pembagian kerja. Para peserta rapat rapat mengira dengan begitu mereka semua tertolong dengan kemudahan penentuan pembagian kerja. Ini karena tidak perlu banyak dipikirkan dalam rapat tersebut apa saja yang dikerjakan dan siapa yang hendak mengerjakannya karena telah dibantu membuat rancangan pekerjaan dan ditentukan siapa yang mengerjakan tugas tersebut. Namun setelah itu selesai baru mereka teringat bahawa yang membagi kerja tersebut belum memasukkan pekerjaan yang akan menjadi tugasnya. Sehingga yang membagi tugas tersebut akhir dapat memilih pekerjaan yang dianggapnya lebih ringan.

Dalam bekerja pada suatu organisasi secara sadar maupun tidak sadar para pegawai memperlihatkan perilaku dalam bertindak yang mencerminkan bentuk khas budaya kerja yang diyakininya sebagai suatu pandangan dalam bekerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Kato (2005); Simon (2007) dan Amir MS (2003) cenderung seseorang yang berasal dan mewarisi nilai-nilai budaya etnik Minangkabau secara sadar atau tidak sadar mempunyai cara bekerja yang cenderung galie. Walaupun sering para pegawai yang berasal dari etnik Minangkabau ini sebahagiannya menganggap dalam bekerja tidak menerepkan budaya kerja galie, tetapi seperti dikemukakan Miler (Dalam Muh. Hanif, 2011) dalam berbagai aktifitas sehari-hari cenderung terlihat simbol-simbol sosial dari suatu kelompok masyarakat tertentu. Selain itu kecenderungan para pegawai menggunakan artifak tertentu sebagai bentuk pencitraan diri (image) yang terakumulasi dalam sikap dan perilaku.

Dalam interaksi sosial yang terjadi di lokasi penelitian ini antara PNS yang berasal dari etnik Minangkabau dengan PNS yang berasal dari etnik lainnya telah terjadi pula pengaruh budaya kerja *galie* kepada PNS kalangan etnik lainnya yang bekerja pada berbagai SKPD. Seperti mana teori hegemoni Gramsci, dalam konteks pengaruh etnik etnik dominan terhadap etnik lainnya yang berada dalam suatu kawasan pada penelitian ini kawasan SKPD di Pasaman Barat maka budaya kerja etnik *galie* ini juga telah turut mempengaruhi budaya kerja PNS etnik lainnya. Hal ini terjadi karena para PNS yang multi etnik ini telah berinteraksi dalam kurun waktu yang lama, dan senantiasa berinteraksi hingga batas usia pension (BUP) PNS. Seperti pandangan Simmel (dalam Ritzer dan Doughlas, 2005). bahwa interaksi sosial yang lama dapat saling mempengaruhi cara bekerja seseorang atau sekelompok orang.

Karena itu interaksi sosial dalam bekerja ini secara perlahan-lahan telah membuat berbagai etnik lainnya menganggap penting menerapkan pula budaya kerja *galie* ini agar memperoleh keuntungan pula dalam bekerja seperti mana budaya kerja pada umumnya (kecenderungan) kalangan PNS etnik Minangkabau. Budaya kerja *galie* sering ditafsirkan sebagai sesuatu yang negatif di satu sisi. Namun di sisi lain sebenar budaya kerja *galie* bukan suatu bentuk budaya kerja yang negatif tetapi sesuatu budaya kerja yang dimaksudkan memperoleh keuntungan dalam bekerja, tanpa bermaksud merugikan pihak lainnya atau merugikan pekerjaan yang dilakukan. Budaya kerja *galie* disini lainnya juga memerlukan kemampuan berfikir yang kreatif, sebab budaya kerja ini memerlukan suatu kecerdikan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hal ini seperti juga kemukakan oleh Amir MS (2003) *galie* tersebut harus sejalan dengan kreatifitas dan kecerdikan. Dalam menghadapi tantangan kehidupan sehari-hari manusia harus mampu berfikir kreatif dan cerdas untuk meningkatkan kualitas hidupnya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Simon (2007) *galie* sebagai salah satu ciri khas masyarakat etnik Minangkabau menunjukkan cara berfikir yang kreatif dan cerdas. Sebab status sosial di masyarakat Minangkabau seringkali tidak ditentukan oleh symbol artifak saja, tetapi cenderung lebih menekan kepada keberhasilan dalam menghadapi berbagai tantangan menja-

lani kehidupan. Sejalan pula dengan hasil penelitian Kato (2005) status sosial dalam masyarakat Minangkabau cenderung bukan feodalistik tetapi cenderung meningkatkan status sosial dalam bentuk perniagaan atau keberhasilan menguasai suatu bidang tertentu. Sama hal dengan hasil penelitian Hadler (2008 ; 2010) pola budaya masyarakat Minangkabau yang dinamis mencerminkan kemampuan kreatifitas dan kecerdikan dalam menghadapi berbagai perubahan zaman.

Simpulan

Budaya kerja *galie* seringkali ditafsir sebagai suatu budaya kerja negatif disatu sisi apabila kurang dipahami makna sesungguhnya. Sebab budaya kerja mempunyai kecenderungan mengelak sesuatu resiko atau berupaya mengerjakan sesuatu dengan usaha memperoleh sesuatu keuntungan tertentu. Keuntungan tertentu tersebut bukan berarti material saja tetapi bias saja keuntungan dalam bentuk mengerjakan sesuatu lebih ringan daripada pihak lain dalam suatu pekerjaan yang dilakukan secara bersama.

Daftar Rujukan

- Abidin.2012. *Diskriminasi Dan Disintegrasi Dalam Perspektif Pendidikan Multikultural di Indonesia*. **Ikhtiyar**, Volume 10 No. 1. Januari - Maret 2012.
- Aldri Frinaldi, dll. 2007. **Kesiapan Menghadapi Pensiun dan Kemungkinan Pensiun Dini bagi PNS**. Hasil Penelitian. Kerjasama Balitbang Provinsi Sumatera Barat dengan Pusat Studi Hak Asasi Manusia Universitas Negeri Padang.
- _____. 2011a. *Membangun Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Berbasis Budaya Lokal dalam Konsepsi Masyarakat Madani*. **Buletin Pemerintah Provinsi Sumatera Barat**. September 2011.
- _____. 2011b. *Analisa Budaya Kerja Disiplin dan Kesadaran Waktu Pegawai Negeri Sipil (Studi pada beberapa Pemerintah Daerah di Sumatera Barat)*. **Jurnal Demokrasi**. Vol 1. No. 1. Juli – Desember 2011. Laboratorium Ilmu Sosial Politik. Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Padang.

Aldri Frinaldi, dan Muhamad Ali Embi. 2011a.

- Pengaruh Budaya Kerja Etnik terhadap Budaya Kerja Keberanian dan Kearifan PNS dalam Pelayanan Publik yang Prima (Studi pada Pemerintahan Kabupaten Pasaman Barat).* **E- Jurnal Laboratorium Administrasi Negara** Vol. 1. No.1. (2011). Edisi Khusus Simposium Nasional; hal 62 -68. <http://lab-ane.fisip-untirta.ac.id/wp-content/uploads/2011/06/10%20Aldri%20Frinaldi.pdf> diakses tanggal 21 Desember 2011.
-
- _____.2012a. *Pengaruh Budaya Kerja Etnik terhadap Budaya Kerja Keadilan dan Keterbukaan PNS dalam Pelayanan Publik yang Prima (Studi pada Pemerintahan Kabupaten Pasaman Barat).* Dalam **Prosiding Seminar Nasional Seminar Nasional Demokrasi dan Masyarakat Madani FISIP UT Tahun 2011**. Hal 534 – 563. ISBN: 978-979-011- 690-0. Editor Anto Hidayat, dkk. FISIP UT, Jakarta. http://www.fisip.ut.ac.id/attachments/article/36/Proceeding_Semnas_FISIP_UT_2011.pdf diakses tanggal 5 April 2011.
-
- _____.2012b. *The Impact of Ethnic Work Culture On Civil Servant Work Culture (a Case Study of Work Culture Punctuality and Transparency of Public Service in Pasaman Barat).* Makalah. Disajikan dalam Seminar Internasional dan Seminar Nasional, tanggal 12–14 Juni 2012. Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya bekerjasama dengan ASPA Indonesia dan IAPA (Indonesian Association for Public Administration). Innovative Governance Proceedings 2012. Abstract ISBN: 978-602-203-291-5. Copyright@June, 2012. Malang.
- Amir.MS. 1997. **Adat Minangkabau: Pola dan Tujuan Hidup Orang Minang**. Mutiara Sumber Widya. Jakarta.
- Aurik Gustomo, dkk. 2011.*Pengaruh Nilai-Nilai Personal dalam Perspektif Dimensi Multikultural terhadap Kinerja Tim dengan Kepemimpinan Kolaboratif sebagai Variabel Moderator.* **Jurnal Manajemen Teknologi**. Volume 10 Number 1 2011.
- Hadler, Jeffrey . 2008a. **Muslim and Matriarch : Culture Resilence in Indonesia Through Jihad and Colonialism**. Thesis Ph.D. Cornell University Press. Ithaca. New York.
- _____. 2010. **Sengketa Tiada Putus. Matriakat, Reformis Islam, Kolonial di Minangkabau**. Terjemahan Taufik Abdullah. Freedom Institute. Jakarta.
- Hofstede, Geertz. 1984. *Culture's Consequences : International in Work – Related Values. Abridged Edition*. Volume 5, Cross-Cultural Research and Methodology Series.
- _____.1997. **Cultures and Organization. Software of the Mind. Intercultural Coperation and its Importance for Survival**. McGraw-Hill New York. IRIC University of Limburg at Maastricht, The Netherlands.
- _____. Tanpa tahun. **Cultural Dimensions For Indonesia**. Makalah.
- _____. 2001. **Cultures Consequences. Comparing Values, Behaviour, Institution, and Organizations Across Nations**. Second Edition. Sage Publication.
- Husamah. 2010. **Menusung Kembali Khazanah Identitas Budaya Bangsa**. FKIP Biologi.File 100-109-1-PB
- Geertz, Clifford. 1977. **Penjaja dan Raja; Perubahan Sosial dan Modernisasi Ekonomi di Dua Kota Indonesia**. Gramedia. Jakarta
- _____. 1983. **Abangan, Santri, Priyayi Dalam Masyarakat Jawa**. Terjemahan Aswab Mahasin. Pustaka Jaya. Jakarta.
- Graves, Elizabeth E. 2007. **Asal-usul elite Minangkabau modern: respons terhadap kolonial Belanda abad XIX/XX**.Yayasan Obor Indonesia. Jakarta.
- Irwan Abdullah. 2006. *Tantangan Multikuralisme Dalam Pembangunan. Jurnal Antropologi Sosial Budaya ETNOVISI*.Vol. II.No. 1 April 2006
- Kato, Tsuyoshi. 2005. **Minangkabau Merantau: Perspektif Sejarah**. Terjemahan. Balai Pustaka. Jakarta.
- Mariati.2012. **Transformasi Nilai Demokrasi**

- Adat Minangkabau Melalui Pembelajaran PKn Dalam Membangun Karakter Bangsa.** Universitas Pendidikan Indonesia. [http://www.repository.upi.edu/200-1-00346-MN/Bab 2.pdf](http://www.repository.upi.edu/200-1-00346-MN/Bab%202.pdf). diakses tanggal 14 Agustus 2012.
- Muh. Hanif. 2011. *Studi Media Dan Budaya Populer Dalam Perspektif Modernisme dan Postmodernisme.* **Jurnal KOMUNIKA.** Vol.5 No.2 Juli - Desember 2011 pp.235-251.
- Simon, Gregory Mark. 2007. **Caged in on the outside : Identity, Morality, and Self in an Indonesian Islamic Community.** Dissertations. UC San Diego Electronic Theses and Dissertations. <http://escholarship.org/uc/item/5fk7j7kt#page-12> diakses tanggal 16 Juni 2010.
- Supriyadi, Gering & Triguno. 2006. **Budaya Kerja Organisasi Pemerintah.** Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, Jakarta
- Triguno, 2004. **Budaya Kerja : Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja.** Ed 6. Golden Terayon. Jakarta
- Trompenaars, Fons and Turner, Charles Hampden. 1997. **Riding The Waves of Culture-Understanding Cultural Diversity in Bussiness.** Nicholas Brealey Publishing. London.