

**BUDAYA KERJA “GIOT IPAS” DALAM KALANGAN PEGAWAI NEGERI SIPIL ETNIK
MANDAILING
(STUDI PADA KABUPATEN PASAMAN BARAT, PROVINSI SUMATERA BARAT)**

Aldri Frinaldi

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

Abstract

The persons have their own style in office. That situation influenced by their background culture. The work culture and ethnic culture described when civil servant doing a job. This research used qualitative approach for looking the ethnic work culture the civil servant in west Pasaman resident, west Sumatra province. The focus of the research is the Giot Ipas work culture. Informants of the research chosen by purposive sampling technique, especially civil servant from Mandailing ethnic. This research also used the snowball sampling and convenience / accidental technique. And then the interpretation of field data is done referred to the statement Geertz (1973: 2000) interpretation of the data with the thick description. The results of the research is the giot ipas work culture are effective and efficiency but there is negative impact because civil servant unfocus on work.

Keywords: *Work Culture, Giot Ipas, Civil Servants, Ethnic Mandailing .*

Pendahuluan

Setiap negara mempunyai karakteristik budaya khas masing-masing, yang mana budaya tersebut dapat pula mempengaruhi berbagai aspek kehidupan di negara tersebut. Salah satu aspek berkaitan dengan cara kerja dan cara pandang dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan sehari-hari. Banyak para pakar di berbagai belahan dunia mengasumsikan budaya kerja di negara-negara maju dapat dijadikan pedoman bagi negara-negara belum maju agar sejajar dengan Negara tersebut.

Mengubah budaya kerja dalam kenyataannya tidak semudah membalikkan telapak tangan. Begitupula apabila suatu budaya kerja yang berasal dari suatu etnik tertentu, meskipun seseorang sudah masuk ke dalam suatu organisasi kerja seringkali tidak dapat meleburkan diri sepenuhnya pada budaya kerja yang ada dalam organisasi tersebut. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian Hofstede (2005) di berbagai Negara di dunia menunjukkan kuatnya pengaruh budaya nasional suatu Negara terhadap budaya kerja para pekerjanya meskipun mereka bekerja pada perusahaan yang mempunyai budaya kerja tersendiri. Lebih unik lagi di Indonesia yang

mempunyai lebih kurang 500 etnik.

Berbeda dengan masa Orde Lama dan Orde Baru pada masa era reformasi yang mengdepankan kesejajaran dan keterbukaan ini tentu sulit menentukan mana yang menjadi budaya nasional di masa era reformasi ini. Oleh sebab itu sejalan dengan diberlakukannya otonomi daerah yang luas pada masa reformasi ini, maka berbagai kearifan budaya budaya lokal dapat dikembangkan menjadi suatu bentuk budaya kerja khas di masing-masing daerah.

Budaya lokal atau budaya kerja berbagai etnik tidak selalu dapat diasumsikan negatif, begitupula tidak selalu budaya barat atau Negara maju dapat diterapkan di Negara lain. Merujuk hasil penelitian Aldri dan Muhamad Ali (2011; 2012) pada hakikatnya setiap etnik mempunyai bentuk budaya kerja positif dan budaya kerja yang negatif. Budaya kerja yang positif berasal dari suatu etnik dapat dibentuk dan dikembangkan menjadi suatu budaya kerja yang dapat menghasilkan kejayaan bangsa dan negara.

Seiring dengan keluarnya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor

Budaya Kerja “Giot Ipas”...

39 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja, dimana dimungkinkannya setiap institusi Pemerintah maupun Pemerintah membentuk budaya kerja di lingkungannya. Untuk pembentukkan budaya kerja tersebut maka sumber nilai dapat diambil dari nilai-nilai yang terkandung dalam: (1) Ajaran agama; (2) Falsafah negara; dan (3) Kebiasaan yang berkembang baik dalam masyarakat/adat.

Berdasarkan gambaran di atas maka peneliti tertarik untuk mengidentifikasi bentuk budaya kerja etnik dalam kalangan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pasaman Barat, Provinsi Sumatera Barat. Fokus penelitian berkaitan dengan budaya kerja *giot ipas* dalam kalangan Pegawai Negeri Sipil etnik Mandailing.

Tinjauan Teori

Setiap kelompok masyarakat mempunyai budaya kerja tersendiri yang berbeda dengan kelompok masyarakat lainnya. Karena itu dalam melakukan suatu pekerjaan mereka masing-masing kelompok tersebut mempunyai cara pandang berbeda tentang bagaimana mengerjakan sesuatu, mendesain pekerjaan yang akan diselesaikan, penggunaan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Setiap kelompok budaya (etnik) dalam suatu negara memiliki pengaruh terhadap individu yang menjadi anggota kelompok masyarakat budaya itu. Berdasarkan pengalaman yang dimilikinya seseorang membentuk cara kerja untuk melaksanakan pekerjaannya. Schein (1992) menegaskan pengalaman budaya berasal dari asal usul seseorang memiliki dampak dan pengaruh tertentu terhadap cara orang melakukan suatu kerja dan dalam mengkreasikan pekerjaan mereka.

Hal ini juga terlihat di kalangan Pegawai Negeri Sipil bekerja pada berbagai instansi pemerintah maupun pemerintah daerah di Indonesia. Pengaruh budaya kerja etnik yang berada dalam kawasan wilayah pemerintah daerah tertentu cenderung masuk dalam birokrasi tersebut. Seperti dalam penelitian oleh Damanik, dkk (2005) yang menemukan kuatnya pengaruh kultur etnik Batak dalam birokrasi di kabupaten Simalungun, provinsi Sumatera Utara. Para subjek penelitiannya dalam hal interaksi dan cara kerja yang dilakukan oleh PNS cenderung kuat membawa budaya etnik Batak ke dalam birokrasi

pemerintah daerah tersebut.

Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Sanusi (2011) bahwa pada birokrasi Kabupaten Karo, Provinsi Sumatera Utara menemukan bahwa PNS di lokasi penelitiannya terdapat pengaruh budaya kerja etnik setempat dalam bentuk solidaritas dan resiprositas, hubungan patronase terhadap budaya birokrasi. Begitu pula dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Aldri dan Muhamad Ali (2011); Aldri dan Muhamad Ali (2012); Aldri (2012) para Pegawai Negeri Sipil yang merupakan aparatur birokrasi mempunyai kecenderungan melakukan pekerjaan menerapkan budaya kerja yang berasal dari etniknya. Hal ini disebabkan persepsi seseorang dalam bekerja sebagai bentuk harga diri dan untuk memperoleh kesejahteraan.

Etnik Mandailing di Pasaman Barat

Kabupaten Pasaman Barat secara geografis berbatasan sebelah Utara: Kabupaten Mandailing Natal dan Provinsi Sumatera Utara; sebelah Selatan: Kabupaten Agam dan Kab. Pasaman; sebelah Timur: Kabupaten Pasaman; sebelah Barat: Lautan Samudra Indonesia, sumber <http://www.pasamanbaratkab.go.id/> diunduh 14 Januari 2013. Sebelum dimekarkan Kabupaten ini masuk ke dalam Kabupaten Pasaman. Berdasarkan situs Kementerian Dalam Negeri RI, menjelaskan bahwa nama Kabupaten Pasaman diambil dari nama sebuah gunung yang terdapat di daerah ini, yaitu gunung Pasaman. Selain itu juga terdapat sebuah sungai yang diberi nama Batang Pasaman. Kata Pasaman sendiri berasal dari kata PASAMOAN yang berarti kesepakatan dan atau kesamaan pendapat antar golongan etnis penduduk yang mendiami wilayah Pasaman yaitu Minangkabau, Mandailing dan Jawa (Merah Putih di persada Pasaman, Pemda Pasaman, Agustus 1955). Kemudian dimekarkan menjadi 2 Kabupaten yakni Kabupaten Pasaman (Kabupaten Induk) dan Kabupaten Pasaman Barat (Kabupaten Pemekaran) berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2003, sumber <http://www.kemendagri.go.id/pages/profil-daerah/kabupaten/id/13/name/sumatera-barat/detail/1308/pasaman> diunduh 10 Desember 2012.

Hetti (2010) menjelaskan bahwa Mandailing merupakan nama suku bangsa (etnik) yang mendiami sebahagian Kabupaten

Tapanuli Selatan dan Kabupaten Mandailing Natal, provinsi Sumatera Utara. Sebagian dari mereka telah mulai bermigrasi ke Pasaman dan Pasaman Barat sejak lama, bahkan telah terjadi sebelum keberadaan kaum Paderi di Sumatera Barat (Minangkabau). Namun, orang Mandailing bermigrasi dalam jumlah besar ke Pasaman terjadi pada awal abad XVIII. Hal ini disebabkan peristiwa pemberontakan tiga kerajaan Gunung Tua, Pidoli Lombang, Pidoli Dolok dan Pidoli Lombang, terhadap kekuasaan Baginda Mangaraja Enda, raja diraja Mandailing Godang. Pemberontakan dapat dipatahkan oleh raja diraja Mandailing Godang sehingga raja-raja takluk dalam peristiwa tersebut bermigrasi dengan para pengikutnya ke daerah Pasaman.

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian Undri (2006) bahwa orang dari Tapanuli Selatan beretnik Mandailing, melakukan migrasi dalam jumlah ke kawasan Minangkabau tidak terlepas dari munculnya gerakan Paderi pada abad ke 19 di Minangkabau Gerakan Paderi ini merupakan sebuah gerakan yang menyerukan “kembali ke syariat Islam” yang berdasarkan Al-Quran dan Hadis nabi Muhammad SAW. Selanjutnya migrasi dalam jumlah terjadi pada periode tahun 1930-an ketika pemerintah kolonial Belanda membangun sektor perkebunan karet di Pasaman, guna memenuhi tenaga kerja di sektor ini. Kemudian, migrasi dalam jumlah juga terjadi sewaktu periode tahun 1950-an. Berawal dari permintaan Busyarah Lubis sebagai Bupati Militer Pasaman meminta kepada Bupati Kabupaten Tapanuli Selatan untuk mengirimkan orang Tapanuli ke Pasaman. Basyarah Lubis yang memimpin Kabupaten Pasaman periode Oktober 1947 sampai Desember 1949 adalah orang yang berasal dari keturunan Mandailing itu sendiri. Sehingga tidaklah heran bila dia menginginkan ada yang berasal dari “keturunan” nya mendiami daerah Pasaman. Mereka yang bermigrasi dalam periode ini diarahkan ke daerah Rao, Pasaman.

Sistem kekerabatan etnik Mandailing menganut garis keturunan patrialinear, dan mempunyai sistem kemasyarakatan yang disebut *dalihan na tolu* ("tiga tumpuan"). Masing-masing tumpuan tersebut adalah: (1) *mora*, (2) *kahanggi*, dan (3) *anak boru*. Makna masing-masing tumpuan itu yaitu *Mora* bermakna kerabat yang memberi anak

perempuan atau pihak pemberi isteri. *Kahanggi* yaitu keluarga yang mempunyai satu garis keturunan sama atau keluarga yang semarga. *Anak boru* yaitu pihak penerima anak perempuan atau kerabat suami (Muhamad Takari, 2013). Begitu pula orang-orang Mandailing di Kabupaten Pasaman Barat secara umum masih menggunakan sistem kekerabatan seperti sistem sosial di daerah asalnya, dan juga menempatkan nama *marga* di belakang namanya. Pada saat ini dalam birokrasi pemerintah daerah Kabupaten Pasaman Barat yang menjadi PNS berasal dari etnik Mandailing mempunyai jumlah besar yang tidak jauh beda dengan PNS yang berasal dari etnik Minangkabau (Aldri dan Muhamad Ali, 2011a; 2011b ; Aldri 2012). Selanjutnya yang dimaksud dengan PNS seperti terdapat dalam Undang-undang RI No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian kemudian diganti dengan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan dan diangkat oleh pejabat yang berwenang. PNS yang merupakan bagian dari ASN mempunyai fungsi sebagai: a. pelaksana kebijakan publik; b. pelayan publik; dan c. perekat bangsa, dalam rangka mewujudkan pembangunan nasional termasuk pembangunan yang dilakukan oleh pemerintah daerah dimana mereka bertugas.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif bagi melihat budaya kerja etnik dalam kalangan PNS di Kabupaten Pasaman Barat, Provinsi Sumatera Barat. Fokus penelitian ini pada bentuk budaya kerja yang disebut dengan istilah digunakan dalam penelitian ini adalah budaya kerja *Giot Ipas*. Makna *Giot Ipas* merujuk berbagai sumber literatur dalam penelitian Damanik, dkk (2005); Sya'roni (2008); Syahron Lubis (2009); Aldri dan Muhamad Ali (2011) ; Aldri dan Muhamad Ali (2012) ; Aldri (2012); Dona (2012) dan Hetti (2012). Hasil penelusuran pemaknaan tersebut juga dilakukan beberapa orang masyarakat berasal dari etnik Mandailing di Kabupaten Pasaman Barat maupun yang berdomisili di Kota Padang, sebelum melakukan pengumpulan data di lapangan, bermakna yaitu *Ingin Cepat Selesai*. Dengan demikian pemaknaan yang digunakan dalam penelitian ini budaya kerja

Budaya Kerja “Giot Ipas”...

giot ipas tersebut adalah bentuk cara kerja yang dilakukan dengan maksud ingin suatu pekerjaan itu cepat selesai dikerjakan oleh PNS yang berasal daripada etnik Mandailing. Informan dipilih dengan cara *purposive* dengan kriteria PNS yang berasal etnik Mandailing bekerja pada pemerintah daerah kabupaten Pasaman Barat. Selain itu juga menarik sampel dengan cara *snowball* dan *convenience/accidental* (Creswell, 2007). Pengumpulan data dilakukan pada bulan Agustus – Desember 2010, kemudian dilanjutkan lagi pada bulan Januari 2011 – Maret 2011. Kemudian interpretasi data lapangan ini dilakukan merujuk pendapat Geertz (1973 ; 2000; dan dalam Aldri dan Muhamad Ali, 2011a;2011b; 2011c; 2012; Aldri, 2012)) bahwa penafsiran data tentang suatu budaya seharusnya dilakukan dengan cara *thick description*. Untuk itu pengumpulan data dilakukan secara menyeluruh terhadap aktifitas suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh PNS yang menjadi subjek peneliti agar dapat mengeksplorasi dan menggambarkan serta menafsirkan simbol-simbol budaya kerja *giot ipas* yang berasal dari etnik Mandailing dengan tepat. Sehingga makna budaya kerja ini menjadi dapat didalami lebih intens dengan tujuan untuk mengupas sedalam-dalamnya gagasan budaya kerja *giot ipas* tersebut yang terdapat di sebalik yang terlihat.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Secara umum di lokasi penelitian ini mayoritas para PNSnya berasal dari etnik Minangkabau, kemudian PNS berasal dari etnik Mandailing terbesar kedua jumlah setelah PNS etnik Minangkabau tersebut. Dan terbesar ketiga adalah PNS berasal dari etnik Jawa. Selain itu juga terdapat PNS berasal dari etnik lainnya. Konfigurasi besaran jumlah PNS tersebut terlihat selaras pulai dengan keberagaman penduduk yang ada di kabupaten Pasaman Barat. Jumlah penduduk juga terbesar berasal adalah etnik Minangkabau, di masa lalu kawasan ini merupakan bagian dari kekuasaan kerajaan Alam Minangkabau berpusat di Pagaruyung (Batusangkar, Kabupaten Tanah Datar sekarang). Pada masa reformasi sekarang ini, Kabupaten Pasaman Barat bagian dari wilayah provinsi Sumatera Barat.

Membedakan PNS etnik Mandailing dengan etnik lainnya dilihat dari beberapa aspek tidak begitu sulit. Diantaranya, cara berbicara dalam hal logat dan dialek, bahasa etniknya,

selain itu dalam hal nama mereka menggunakan pula nama marganya di belakang namanya. Setelah memperoleh subjek penelitian yang sesuai dengan kriteria penelitian ini, maka dilakukan pengamatan sewaktu mereka pada jam kerja di kawasan perkantoran Sekretariat Daerah dan 3 SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah).

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dan hasil wawancara diatas, terlihat bahwa salah satu aspek negatif apabila suatu pekerjaan dilakukan secara cepat tapi terburu-buru (terdesak-desak) yaitu menimbulkan keadaan kurang teliti dan kurang cermat. Selanjutnya hasil pengamatan ini dilanjutkan dengan wawancara dengan informan. Hasil wawancara tentang budaya kerja *giot ipas* (ingin cepat) diantaranya dengan X PNS mengungkapkan :

“Dalam mengerjakan sesuatu PNS Mandailing cenderung kurang memperhatikan detail sesuatu yang harus dikerjakan. Hanya ingin tahu bagaimana cara dikerjakan agar bisa segera dapat dikerjakan dan diselesaikan dengan cepat. Misalnya, sewaktu diberi tugas memasukkan ke dalam amplop untuk dikirimkan kepada instansi lain, karena ingin cepat selesai seringkali langsung dilipat masuk amplop saja. Setelah selesai dimasukkan baru dituliskan tujuan surat tersebut. Sehingga terjadi isi surat yang ditujukan berbeda dengan tujuan ditulis dibagian luar amplop. Seharusnya satu surat dimasukkan, ditulis dulu tujuannya sesuai dengan tujuan surat yang dimasukkan. Memang kesannya cepat tanggap atas sesuatu pekerjaan seperti yang saya sampaikan tadi, namun karena kecendrungan kurang cermat mengerjakan, maka hasilnya kurang sesuai dengan diharapkan. Kadang-kadang jika diberitahu kepada yang bersangkutan kalau ada yang kurang tepat, mereka yang agak emosi menanggapi. Sebab menurut mereka telah mengerjakan sesuai dengan yang diarahkan atau diperintahkan, padahal arahan yang diberikan belum selesai detailnya seringkali mereka sudah langsung mengerjakannya.” (wawancara dengan X (inisial samaran) PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat, tanggal 2 dan 3 Desember 2010).

Gambaran hasil pengamatan dan wawancara di atas menunjukkan bahwa meskipun pekerjaan dilakukan dengan cara budaya kerja *giot ipas* secara produktifitas tinggi, tetapi jika dilakukan kurang teliti dan

kurang cermat maka ketepatan sasaran kerja menjadi kurang sesuai dengan seharusnya. Berdasarkan hasil pengamatan budaya kerja ini aspek positifnya mampu menunjukkan suatu pekerjaan dilakukan secara efisien karena kerja tersebut cepat selesainya. Tetapi aspek negatif pekerjaan tersebut tidak efektif karena dilakukan kurang teliti menyebabkan hal yang diperoleh tidak maksimal atau mungkin seolah-olah sia-sia saja. Selain itu, budaya kerja ingin cepat selesain dapat pula menyebabkan seseorang cenderung mudah emosional.

Hasil pengamatan lainnya bentuk budaya kerja *giot ipas* ini terlihat pula dalam hal cara berkomunikasi. Secara umum, kalangan PNS etnik Mandailing cenderung menyampaikan sesuatu secara langsung (langsung menyampaikan sesuatu tanpa basa-basi lebih dahulu), tanpa penghalusan kata atau menggunakan kata sindiran yang dapat menyamakan kalimat langsung. Hal ini agar suatu percakapan bisa dicapai maksudnya secara cepat. Hasil pengamatan dilakukan konfirmasi dan *cross check* dengan wawancara terhadap PNS berasal dari etnik Mandailing yaitu Y mengungkapkan:

“PNS etnik Mandailing sebenarnya sama dengan PNS etnik lain namun dalam prinsip kerja PNS etnik Mandailing yang perlu itu adalah melakukan pekerjaan bagaimana hasilnya dipikirkan kemudian. PNS Mandailing dalam menyampaikan dalam percakapan atau dalam suatu rapat sesuatu cenderung selalu to the point, sebagaimana hal umumnya orang Batak lainnya. Sesuatu disampaikan langsung pada pokok bahasan tanpa adanya pendahuluan yang panjang. Kesan yang timbul dalam persepsi orang dari etnik lain (Minangkabau atau Jawa) sikap seperti ini, seolah-olah adalah kasar dan keras. Jika telah diberi arahan atau perintah oleh atasan dalam suatu urusan pekerjaan seringkali dikerjakan ingin segera cepat selesai. Sehingga kadangkala terkesan agak ceroboh, karena ingin cepat segera selesai maka hal dapat menimbulkan suatu pekerjaan dapat cenderung agak kurang teliti dan cermat mengerjakannya” (Wawancara dengan Y (inisial samaran) di salah satu dinas pada Kabupaten Pasaman Barat, 4 Maret 2011)

Secara positif penyampaian secara langsung pada inti kalimat yang dimaksudkan atau dapat diistilahkan *to the point* ini, dapat menimbulkan kesan menyelesaikan suatu hal secara langsung ingin cepat ditanggapi tanpa

pembicaraan panjang lebar terlebih dahulu. Tetapi dalam persepsi masyarakat ataupun lingkungan yang mempunyai keragaman etnik dan budaya maka dapat pula menimbulkan persepsi oleh etnik lain yang dianggap seolah-olah kurang sopan ataupun dinilai agak kasar.

Hal ini juga sejalan dengan Sya'roni (2008) yang memperoleh temuan dalam penelitiannya di Jambi bahwa dalam sudut pandang etnik lain, orang yang berasal suatu etnik yang dalam berkomunikasi secara *to the point* dianggap seolah-olah kasar oleh kelompok etnik lain yang dalam lingkungannya berbicara secara *to the point* dianggap kurang lazim. Begitupula dalam hasil penelitian Aldri dan Muhamad Ali (2011a ; 2011b) ; Aldri (2012) bahwa dalam budaya etnik Mandailing termasuk kalangan PNS berasal dalam etnik ini, dalam hal menyampaikan sesuatu langsung pada inti persoalan atau inti maksud pembicaraan berkaitan dengan suatu pekerjaan adalah sesuatu yang biasa dan lumrah dalam lingkungan etnik mereka.

Namun dalam aspek sudut pandang positif lainnya budaya kerja *giot ipas* ini dapat pula menimbulkan kesan suatu budaya kerja yang tegas. Hal ini juga terlihat dengan hasil wawancara dengan N yaitu :

“Bagi mereka yang penting pekerjaan itu diselesaikan dulu semampunya jika terbentur baru bertanya dan dipelajari. Namun ini berkaitan dengan nilai positif ketegasan etnik Mandailing memiliki sifat, watak, dan tindakan yang tidak ragu-ragu, misalnya saja apabila ada pernyataan rekan atau pimpinan yang kurang berkenan maka dengan tidak ada ragu-ragu akan menanyakan kembali makna dari pernyataan tersebut. Bagi PNS etnik Mandailing, mereka akan melakukan pekerjaan sesuai dengan yang digariskan, apapun kemungkinan resiko akan mereka hadapi dan sebisa mungkin untuk diselesaikan” (Wawancara dengan N (inisial samaran) di salah satu dinas pada Kabupaten Pasaman Barat, 4 Maret 2011).

Apabila suatu pekerjaan yang dilakukan tersebut mereka yang telah mempunyai keahlian dan kemampuan yang profesional, maka budaya kerja *giot ipas* ini dapat menghasilkan kerja yang dilakukan secara efektif, efisien, ekonomis dan berkualitas. Namun apabila dilakukan oleh seseorang yang kurang ahli dan belum profesional atau orang bekerja cenderung asal-asal maka budaya kerja

Budaya Kerja “Giot Ipas”...

ini dapat menimbulkan stress dalam bekerja. Hal ini dapat mengakibatkan seseorang tidak mampu bekerja dengan seharusnya, yang berakibat pada hasil kerja menjadi tidak akurat dan kurang tepat.

Gambaran data di atas menunjukkan budaya kerja giot ipas secara budaya kerja positifnya menunjukkan suatu pekerjaan dapat dikerjakan secara cepat dan praktis, para pegawai terlihat agresif (semangat tinggi) dalam melakukan pekerjaan. Tetapi aspek negatifnya pekerjaan yang dilakukan dengan cara tersebut seperti dikejar-kejar waktu, terkesan dilakukan secara terburu-buru. Pekerjaan yang dilakukan dengan terburu-buru dapat mengurangi kefokusannya dalam bekerja. Hal ini mempunyai dampak kepada hasil pekerjaan yang dikerjakan menjadi kurang optimal.

Berkaitan dengan itu, dalam pengembangan budaya kerja kalangan PNS etnik Mandailing dalam hal budaya kerja *giot ipas* dapat digunakan pada sisi aspek positifnya, dan mengurangi aspek negatifnya. Proses pengembangan budaya kerja dilakukan dengan penekanan tentang pemahaman bekerja memerlukan pula ketelitian yang cermat bukan cepat selesainya saja suatu pekerjaan tersebut (Aldri dan Muhamad Ali, 2011a ; 2011b ; Aldri, 2012).

Pada hakikatnya suatu pekerjaan semestinya dikerjakan secara cepat, tepat dan efisien. Tetapi mewujudkan hal seperti seringkali dalam dunia kerja tidak semudah menekan tombol suatu alat yang kemudian memunculkan sesuatu hasil yang diinginkan. Misalnya mesin yang berisi minuman kaleng, yang dimasukkan uang ke dalam mesin lalu ditekan tombol maka keluar minuman yang diinginkan. Jika dibandingkan membeli minuman di sebuah kedai yang dilayani oleh manusia, tentu akan ada memakan waktu yang agak lebih dari menggunakan mesin tadi. Hal ini karena pertama pembeli harus menunjuk atau memilih atau bahkan menanyakan minuman yang diinginkan, lalu diambil oleh pelayan toko, dibayar pembeli dan uang diterima kasir barulah selesai.

Dari gambaran perbedaan waktu dan cara pelayanan itu menunjukkan pula banyak hal harus diperhatikan budaya kerja pelayan tersebut agar mampu memuaskan pelanggannya. Sedangkan dengan mesin tentu soal budaya kerja lebih berkaitan keefektifan cara kerja alat tersebut, namun tidak terdapat kontak humanistik antara pembeli dengan mesin.

Karena itu dari aspek pendekatan humanistik nilai-nilai budaya kerja yang terdapat pada berbagai kelompok etnik dengan kekhasan masing-masing, sebenarnya dalam sudut pandang lain dapat pula dinikmati oleh kelompok etnik lain maupun oleh negara. Sebab hal ini dapat memperkaya khasanah pengembangan budaya kerja yang berlandaskan kearifan lokal di Indonesia. Selain itu dapat pula sejalan dengan upaya menggali kebudayaan bangsa Indonesia untuk kelestariannya sepanjang masa.

Simpulan

Budaya kerja *giot ipas* dapat dipandang dari dua aspek yaitu aspek positif dan aspek negatif. Aspek positifnya sesuatu pekerjaan yang dilakukan tersebut dikerjakan dengan segera. Namun, aspek negatif jika pekerjaan dilakukan secara terburu-buru atau ingin cepat selesai maka dapat mengurangi fokus seseorang dalam bekerja. Meskipun dikerjakan dengan serius sesuatu pekerjaan yang dilakukan secara “praktis” dan cepat adakalanya dapat menghasilkan sesuatu yang kurang optimal. Sebab suatu pekerjaan tersebut seharusnya juga dilakukan secara teliti dan cermat guna menghindari kekurangan atau ketidakmaksimalan hasil yang diperoleh.

Daftar Rujukan

- Aldri Frinaldi. 2012. *Analisis Budaya Kerja Disiplin Pegawai Negeri Sipil : Studi pada beberapa Pemerintah di Sumatera Barat*. **Jurnal Ilmiah Politik Kenegaraan. Demokrasi. Vol X. No.2. Padang, Oktober 2011; hal 103-214.**
- Aldri Frinaldi, Muhamad Ali Embi. 2012. *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)*. Artikel Makalah dipresentasikan pada **Konferensi dan Seminar Internasional IAPA, ASPA** bersama Unibraw. Malang. 2012.
- Aldri Frinaldi dan Muhamad Ali Embi. 2011a. *Pengaruh Budaya Kerja Etnik terhadap Budaya Kerja Keberanian dan Kearifan PNS dalam Pelayanan Publik yang Prima di Daerah (Studi Kasus pada Pemerintahan Kabupaten Pasaman Barat)*. **e-Jurnal Laboratorium**

- Administrasi Negara. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.** Banten. Vol 1.No.1 (2011). Proceeding Simposium Nasional Otonomi Daerah 2011.
- Aldri Frinaldi dan Muhamad Ali Embi. 2011b. *Pengaruh Budaya Kerja Etnik Terhadap Budaya Kerja Keadilan Dan keterbukaan PNS Dalam membangun Masyarakat Madani dan Demokrasi (Studi Pada Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat)*. **Prosiding Semnas FISIP UT**.
- Aldri Frinaldi, dan Muhamad Ali Embi. 2011c. *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.
- Creswell, J. W. 2007. **Qualitatif Inquiry and Research Design**. Sage Publications Inc. California
- Damanik, et.al. (2005). *Kultur Batak Dalam Birokrasi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Simalungun*. **Jurnal Sosiosains. 18 (3). Juli 2005**.
- Denzin, Norman K, and Lincoln, Yvonna S. 2009. **Handbook of Qualitative Research**. Yogyakarta:
- Dona Erviantina. 2012. **Orang Mandailing Di Jorong Pasar Rao Nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman**. Skripsi. ejournal.unp.ac.id/students/index.php/.../346
- Geertz, Clifford. 1973. **The Interpretation Of Cultures**. Basic Books. 2000 Edition. New York
- Hetti Waluati Triana. 2010. *Strategi Komunikasi Antara Budaya Minangkabau-Mandailing: Analisis Terhadap Interaksi Sosial Komuniti Kampus*. **Jurnal Bahasa**. <http://spe.dbp.gov.my/spmp/BAHAN/2012/Jurnal/Bahan%20Terbit/5%20Minangkabau.pdf>
- Hofstede, G. & Hofstede, G. J. 2005. **Cultures and Organizations: Software of the Mind**. London: McGraw-Hill.
- Muhamad Takari. 2013. **Polarisasi Kajian Budaya Di Aceh Dan Sumatera Utara**. Makalah. www.researchgate.net/.../60b7d523afa75aae10
- Sanusi Bardena Sembiring. 2011. **Pengaruh Budaya Keekerabatan Karo Dalam Birokrasi Terhadap Sikap Disiplin PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Karo**. Thesis. Perpustakaan Universitas Gadjah Mada.
- Sya'roni. 2008. *Interaksi Sosial Antar Kelompok Etnik Di Kelurahan Tambak sari Kecamatan Jambi Selatan Kota Jambi*. **Jurnal Kontekstualita. Vol 23. No.1 Juni 2008**. IAIN STS Jambi.
- Syahron Lubis. 2009. **Penerjemahan Teks Mangupa dari Bahasa Mandailing ke dalam Bahasa Inggris**. Disertasi. Universitas Sumatera Utara. <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/5758/1/10E00534.pdf>
- Undri. 2006. **Konflik Tanah Di Daerah Perbatasan (Studi Kasus Tiga Kelompok Etnik Di Pasaman, Sumatera Barat, 1930-1960)**. http://www.geocities.ws/konferensiasionalsejarah/undri_siun