

PEMBERDAYAAN PEGAWAI: PERSPEKTIF HAMEMAYU HAYUNING BAWANA

Oleh: Muhammad Quraish Shihab – CPO 23-860

Abstrak

Perkembangan teknologi semakin pesat diiringi dengan jumlah perusahaan yang mengharapkan target laba semakin tinggi. Akibatnya diperlukan sumber daya manusia yang baik dan kompeten agar keberlangsungan usaha juga dapat tercapai. Sumber daya manusia yang baik adalah memiliki keterampilan dan kemampuan yang bagus. Akan lebih baik lagi apabila setiap pegawai menanamkan rasa eling, waspada, tumindhak alus sarwi aris agar dapat tercipta keselarasan dan keharmonisan dalam bekerja.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, *Memayu Hayuning Bawana*.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Zaman telah berubah. Perkembangan teknologi berkembang dengan pesat. Penggunaan teknologi yang semakin modern dapat meningkatkan jumlah usaha. Setiap usaha yang didirikan oleh banyak orang bertujuan untuk mendapatkan keuntungan. Peningkatan jumlah usaha yang didukung oleh teknologi yang mumpuni dapat menyebabkan persaingan usaha dan juga berlomba-lomba agar mendapatkan keuntungan lebih.

Akan tetapi tujuan usaha berupa meningkatkan keuntungan jika tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang baik justru akan mengurangi tingkat keuntungan yang diinginkan usaha. Selain dapat menurunkan keuntungan suatu usaha, sumber daya manusia yang minim juga menyebabkan tingkat efektivitas dan efisiensi pekerjaan menjadi kurang sempurna.

Hal ini dapat dilihat pada pegawai proyek Pembangunan Embung KIPP bahwa dalam proses pengerjaan verifikasi dokumen SCF terdapat ketidak efektifan. Temuan ketidak efektifan tersebut berupa pengerjaan dokumen SCF dari pihak operasi terkesan asal-asalan. Selain itu proses verifikasi SCF hingga diterimanya dokumen SCF oleh kantor pusat turut berantakan. Misalnya nomor kwitansi kembar, belum memahami pengenaan tarif pajak penghasilan pada lembar Berita Acara Pembayaran, nama pemilik nomor rekening rekanan tidak tepat, dokumen tidak lengkap, dan staf operasi yang enggan disalahkan. Kesalahan-kesalahan ini dapat menyebabkan proses pencairan dokumen SCF rekanan menjadi terlambat, rekanan komplain kepada proyek mengapa tagihan tidak kunjung cair. Akibatnya berupa ujaran menyalahkan yang ditujukan kepada pihak keuangan dan harus memperbaiki dokumen yang terdapat kesalahan sebelumnya.

Cara kerja yang demikian menurut Baker & Modell (2019) dapat digolongkan sebagai mengutamakan profit bagi dirinya sendiri dengan mengabaikan efek sampingnya akan menjadikan bola salju yang pada saat kapanpun akan menghantam dirinya. Sebagaimana yang disampaikan oleh Diers-Lawson et al. (2020) ini menunjukkan bahwa stakeholder atau pemangku kepentingan tidak lagi hanya mengutamakan keuntungan saja, tetapi juga pertanggung jawaban sosial, yaitu lingkungan pekerjaan. Hal ini dilakukan demi kelancaran dan keharmonisan dalam hubungan pekerjaan (Levermore & Moore, 2015).

Maka dari itu agar suatu usaha dapat meningkatkan potensi pekerja dilakukanlah manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penerapan, dan pengendalian (PDAC). Gunanya perencanaan agar pemanfaatan potensi pegawai terarah dan terbimbing sesuai ajaran agama dan keTuhanan (Triyuwono, 2016). Pengorganisasian agar sistem pekerjaan menjadi teratur. Pengendalian berguna sebagai bahan evaluasi apakah sebaiknya pegawai yang bersangkutan dipertahankan atau perlu dirotasi.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas maka peneliti hendak membuat suatu rumusan masalah yang akan peneliti angkat dalam penulisan ini yaitu apa saja syarat pegawai agar proses pengerjaan dokumen SCF dapat berjalan dengan efektif.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menata agar proses pengerjaan SCF di proyek dapat berjalan dengan baik.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan peneliti dalam penelitian ini adalah meningkatkan pemahaman pentingnya dan tata cara meningkatkan potensi pegawai agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

TINJAUAN PUSTAKA

Beberapa peneliti telah menawarkan konsep kearifan lokal sebagai penerapan tanggung jawab pada pekerjaan setiap pegawai. Masyarakat Bali memiliki nilai *tri hita karana*. Konsep tersebut memiliki makna apabila setiap pekerjaan atau aktivitas seseorang, hendaknya selalu memperhatikan aspek keharmonisan hubungan antar manusia (*pawongan*), alam semesta

(*palemahan*), dan Tuhan (*parahyangan*) (Suriyankietkaew & Kantamara, 2019). Selain itu masyarakat Jawa khususnya Jawa Tengah dan Jawa Timur memiliki konsep *Memayu Hamemayu Bawana* yang artinya bahwa upaya untuk menciptakan keharmonisan ikatan antara manusia, alam sekitar, dan Tuhan yang selaras dan seimbang (Pradipta, 2004). Konsep ini jika diterapkan pada lingkungan pekerjaan berarti hubungan antar pegawai dapat terjaga dan berjalan dengan baik apabila memiliki keseimbangan terhadap lingkungannya. Sinergi dan keseimbangannya akan memberikan manfaat berupa keberlangsungan perusahaan yang baik. Konsep ini juga diakui oleh Wicaksono et al (2020) yang menyatakan bahwa perusahaan perlu menekankan pentingnya keselamatan dan kesejahteraan pegawai agar dapat menjaga kondisi perusahaannya berjalan dengan baik.

Pada artikel ini peneliti mencoba menawarkan konsep pemberdayaan pegawai dari segi falsafah Jawa yaitu *Memayu Hayuning Bawana*. Konsep ini merupakan pembaharuan yang ditawarkan sebagai pelengkap agar setiap pegawai dapat memiliki sikap tanggung jawab atas pekerjaannya terhadap lingkungan sekitarnya. Dalam artikel ini akan diterangkan tentang konsep *memayu hayuning bawana* secara umum. Kedua adalah konsep manajemen sumber daya manusia. Ketiga adalah perspektif manajemen sumber daya manusia dari segi *memayu hayuning bawana*.

METODE

Artikel ini menggunakan kajian kritis terhadap suatu fenomena dan literatur atas hasil studi literatur yang diperoleh. Proses studi literatur adalah proses sistematis untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi atas konsep yang dipelajari berdasarkan literature-literatur yang diperoleh (Massaro et. Al, 2016).

Metode ini tepat digunakan untuk mencoba membangun konsep pemberdayaan pegawai yang selama ini telah berjalan. Ada beberapa tahapan yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu menggali literature tentang *memayu hayuning bawana*, lalu dilanjutkan dengan konsep pemberdayaan pegawai, dan terakhir adalah membangun kembali konsep pemberdayaan pegawai berdasarkan nilai-nilai yang terkandung didalam *memayu hayuning bawana*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Memayu Hayuning Bawana

Kata *memayu hayuning bawana* atau dapat disingkat dengan MHB merupakan konsep yang berpijak pada nilai-nilai luhur Jawa untuk melestarikan dan menjaga kedamaian dunia agar dapat menjadi bekal untuk menghadapi Tuhan Yang Maha Esa (Endraswara, 2012). Pradipta (2004) berpendapat bahwa asal mula kata *hayu*, yang berarti cantik atau indah. *Memayu* berarti memperindah atau mempercantik. *Hayuning* terdapat akhiran *ning* berarti kepemilikan, yang artinya indahnya, cantiknya. *Bawana* berarti jagad, baik jagad *cilik* yaitu lingkungan manusia dan juga jagad *gedhe* yaitu alam *kelanggengan*. Ringkasnya, *memayu hayuning bawana* berarti memperindah, mempercantik, dan meningkatkan keselamatan di dunia (Lutfillah et al., 2016).

Jagad *gedhe* berarti alam *kelanggengan* dan juga dapat dimaknai sebagai alam semesta yang telah diciptakan oleh Tuhan Yang Maha Esa. Jagad *cilik* berarti hubungan pribadi seseorang dengan orang lain, lingkungan, masyarakat, bangsa dan Negara. Konsep hubungan antar manusia dengan lingkungannya berarti diharapkan dapat berjalan dengan baik, sesuai dengan aturan yang telah disepakati, demi keberlangsungan hidup manusia kedepan (Sawarjuwono, 2021).

Agar dapat menerapkan pola *memayu hayuning bawana* dalam diri seseorang, maka perlu ada watak atau perilaku yang harus melekat pada diri manusia yaitu *eling*, *waspada*, dan *tumindak alus sarwi aris*. *Eling* berarti berpegang teguh pada aturan atau ajaran yang berlaku. *Waspada* berarti berhati-hati dalam setiap berperilaku. *Tumindhak alus sarwi aris* berarti tetap berperilaku yang baik dengan penuh pertimbangan (Endraswara, 2012). Pada akhirnya akan tercipta harmonisasi antar tiap manusia dalam upaya untuk mencapai atau memperoleh keridaan Tuhan Yang Maha Esa dengan memahami darimana dan akan kemana tujuan manusia hidup (Endraswara, 2017).

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Suatu departemen sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2009) harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan, menggunakan, dan memelihara sumber daya manusia supaya fungsi organisasi dapat berjalan secara seimbang. Agar dapat seimbang maka harus memperhatikan kemampuan pegawai dan keterampilan karyawan dengan kaitannya dalam penyusunan dan pembuatan sumber daya manusia yang baik (Wandoyo, 2013).

Pandangan Memayu Hayuning Bawana dalam pengembangan sumber daya manusia

Jagad cilik dapat diartikan sebagai diri pribadi pegawai dan juga lingkungan kerja. Jika diterapkan dalam pengembangan sumber daya manusia di lingkungan kerja berarti mempercantik, memperindah perusahaan dan lingkungan kerja. Program-program dari setiap pembagian tugas tiap pegawai diharapkan tidak sekedar asal jadi, bahkan melempar kesalahan. Justru agar alur administrasi pekerjaan menjadi lebih baik diharapkan setiap pegawai dapat melaksanakan kewajibannya dalam mengerjakan tugas dengan baik dan benar. Agar menghasilkan pekerjaan yang baik maka perlu ada penilaian kepada setiap pegawai dari waktu ke waktu.

Keadaan yang terjadi didalam sistem kerja administrasi keuangan baik di proyek Embung KIPP dan Sungai Sepaku adalah masih belum terciptanya situasi kerja yang baik versi konsep *memayu hayuning bawana*. Hal ini dapat dilihat ketika dalam pengerjaan SCF dari operasi masih banyak kesalahan yang dibiarkan seperti perbedaan tanggal pada dokumen SCF, selisih nilai tagihan, kurang pahamnya pengetahuan tentang perlakuan perpajakan yang dikenakan dalam setiap tagihan, dan lampiran yang tidak lengkap, yang diberikan langsung kepada bagian keuangan. Dalam hal ini karakter atau sikap *eling, waspada, lan sarwi aris* masih belum dapat dijalankan dengan baik karena ketika satu tugas telah dijalankan dengan hasil yang kurang baik, itu berarti pegawai yang bersangkutan tidak berhati-hati dan tidak mempertimbangkan apa akibatnya apabila hasil tidak sempurna seperti kelancaran pembayaran tagihan rekanan macet atau bahkan ada sikap yang tidak menyenangkan dari rekanan karena tagihan masih belum segera dicairkan.

Padahal dalam pengerjaan administrasi SCF harus mengikuti aturan berupa mengingatkan setiap pegawai yang bersangkutan apabila terdapat kesalahan tanggal, selisih nilai tagihan, dan kelalaian lain, harus segera ditinjau lanjuti dan diusahakan tidak ada kesalahan sedikitpun, kecuali apabila dari rekanannya yang menginginkan dokumen tagihan yang telah diterima oleh proyek agar dapat diperbaiki oleh mereka.

Perlu dipahami bahwa setiap pegawai yang bekerja di lingkungan tersebut pada dasarnya adalah keluarga. Artinya bahwa dalam keluarga yang baik harus saling melengkapi dan saling membantu, bukan kerja sendiri-sendiri apalagi tidak mau disalahkan. Selain itu setiap tugas yang diberikan oleh atasan masing-masing juga harus dilaksanakan sebaik-baiknya (*tumindhak alus*) dan pada dasarnya setiap pegawai juga dimintai pertanggung jawabannya atas setiap tindakan dan

pekerjaan yang telah dilaksanakan kepada atasan dan mendapat *ridha* dari Tuhan Yang Maha Esa (jagad *gedhe*) (Sawarjuwono, 2021). Sebaliknya apabila pekerjaan dikerjakan dengan asal jadi maka menyebabkan ketimpangan kesejahteraan seperti kerja dua kali yang menyebabkan kerusakan kesehatan dan inefisiensi waktu serta tenaga.

Keikhlasan dan keselamatan dalam bekerja, saling menerima, tolong menolong diantara sesama makhluk ciptaan Yang Maha Kuasa bukan lagi menjadi perhitungan benefit, melainkan menjadi nafas untuk meraih tingkat spiritualitas yang tinggi dihadapan Sang Maha Pencipta. Pada level ini spirit yang ditanamkan pada setiap pegawai adalah berbagi rejeki akan dapat menghiasi alam semesta.

KESIMPULAN

Konsep Memayu Hayung Bawana memiliki dua lingkup yaitu jagad *cilik* dan jagad *gedhe*. Agar dapat meraih ridha Yang Maha Kuasa ketika menghadap-Nya (jagad *gedhe*) maka perlu keselarasan dan keharmonisan dalam bekerja di lingkungan kerja. Keselarasan tersebut dapat diciptakan melalui sikap *eling*, *waspada*, *tumindhak alus sarwi aris* dalam setiap masing-masing pegawai dan atasan dalam lingkungan kerja tersebut (jagad *cilik*). Maka dari itu dalam setiap melaksanakan pekerjaan diharuskan dikerjakan dengan sebaik-baiknya agar dapat menghasilkan hasil yang baik, kelancaran administrasi, dan keharmonisan yang baik.

Meskipun demikian, keselarasan yang diciptakan dengan konsep memayu hayuning bawana tidak dapat tercapai apabila masih ada pegawai yang memiliki pola pemikiran sebagai pekerja, kurangnya rasa peduli terhadap lingkungan kerjanya dimana ia mendapatkan rejeki, dan kubu berseberangan yang kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Baker, M., & Modell, S. (2019). Rethinking Performativity: A Critical Realist Analysis of Accounting for Corporate Social Responsibility. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 32(4), 930956. <https://doi.org/10.1108/AAAJ11-2017-3247>.
- Diers-Lawson, A., Coope, K., & Tench, R. (2020). Why Can CSR Seem Like Putting Lipstick on a Pig? Evaluating CSR Authenticity by Comparing Practitioner and Consumer Perspectives. *Journal of Global Responsibility*, 11(4), 329-346. <https://doi.org/10.1108/JGR-022020-0033>.
- Endraswara, S. (2012). Aspek Budi Luhur dan Memayu Hayuning Bawana dalam Sastra Mistik Penghayat Kepercayaan Kaitannya dengan Pendidikan Karakter. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 2(2), 225-238. <https://doi.org/10.21831/jpk.v0i2.1306>.
- Endraswara, S. (2017). Memayu Hayuning Bawana dalam Perspektif Ekoantropologi Sastra. *SUSASTRA: Jurnal Ilmu Sastra dan Budaya*, 6(1), 1-15.
- Levermore, R., & Moore, N. (2015). The Need to Apply New Theories to “Sport CSR”. *Corporate Governance*, 15(2), 249-253. <https://doi.org/10.1108/CG-09-20140113>.
- Lutfillah, N. Q., Mangoting, Y., Wijaya, R. E., & Djuhari, D. (2016). Konstruksi Tanggung Jawab Auditor Perspektif Mamayu Hayuning Bawana. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 7(1), 36–50. <https://doi.org/10.18202/jamal.2016.04.7003>.
- Massaro, M., Dumay, J., & Guthrie, J. (2016). On the Shoulders of Giants: Undertaking a Structured Literature Review in Accounting. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 29(5), 767-801. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-012015-1939>.
- Pradipta, B. (2004). Memayu Hayuning Bawono: Tanda Awal Indonesia Menjadi Pusat, Obor, dan Pemimpin Dunia. Titian Kencana Mandiri.
- Sawarjuwono, Tjiptohadi. (2021). Kritik atas Triple Bottom Line: Perspektif Memayu Hayuning Bawana. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 12 (1), 113-131. <https://doi.org/10.21776/ub.jamal.2021.12.1.07>.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Suriyankietkaew, S., & Kantamara, P. (2019). Business Ethics and Spirituality for Corporate Sustainability: A Buddhism Perspective. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 16(3), 264-289. <https://doi.org/10.1080/14766086.2019.1574598>.

- Triuwono, I. (2016). Taqwa: Deconstructing Triple Bottom Line (TBL) to Awake Human's Divine Consciousness. *Pertanika Journal of Social Science and Humanities*, 24, 89–103.
- Wandoyo, Eric. (2013). Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Aneka Sejahtera Engineering. *Jurnal Manajemen Bisnis Petra*, vol. 1, No. 2.
- Wicaksono, B., Djuminah, & Honggowati, S. (2020). Pengungkapan Air dalam Perspektif Agenda-Setting Theory. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 11(3), 600612. <https://doi.org/10.21776/ub.jamal.2020.11.3.34>.