



### PENYULUHAN DAN PENDAMPINGAN BUDAYA KERJA BAGI SISWA

#### SMKS START UP DARA JINGGA

Alex ferdinal<sup>1</sup>, Kelik purwanto<sup>2</sup>, Yesi Gusteti<sup>3</sup>, Dini elida putri<sup>4</sup>, Mayroza wiska<sup>5</sup>, Fenisi resty<sup>6</sup>, Eka ermawati<sup>7</sup>  
Fakultas Hukum dan Ekonomi Bisnis, Universitas Dharmas Indonesia  
[alexferdinal049@gmail.com](mailto:alexferdinal049@gmail.com)

#### **Abstract**

Training activities are very important and useful for the students of SMKS Start Up Dara Orange, because the training provided will provide a lot of knowledge to the students of SMKS Start Up Dara Orange. Because in accordance with the initial vision of this school, it is to create budding entrepreneurs. So, with students understanding work culture, of course when they start a business or when they work with a company they will understand what work culture is.

Vocational Schools are determined to produce young entrepreneurs and also a workforce that will work in a company, therefore it is necessary to introduce the role of work culture for a company. Because work culture also has an important role in the sustainability of a company. With this counseling we will convey what a positive work culture looks like and what a negative work culture looks like.

Keywords: Work Culture

#### **Abstrak**

Kegiatan Pelatihan sangat penting dan bermanfaat bagi para siswa-siswi SMKS Start Up Dara Jingga, karena pelatihan-pelatihan yang diberikan akan memberikan banyak ilmu kepada siswa-siswi SMKS Start Up Dara jingga. Karena sesuai dengan visi awal dari sekolah ini adalah untuk menciptakn wirausahawan pemula. Sehingga dengan pemahannya siswa-siswi dengan budaya kerja tentunya ketika mereka merintis suatu usaha atau ketika mereka bekerja dengan sebuah perusahaan mereka akan paham apa itu budaya kerja.

SMK tentukan akan melahirkan para pengusaha muda dan juga angkatan kerja yang akan bekerja disebuah perusahaan maka oleh sebab itu perlu kiranya diperkenalnya peranan budaya kerja bagi sebuah perusahaan. Karena Budaya kerja juga mempunyai peranan penting dalam keberlangsungan sebuah perusahaan.. Dengan penyuuhan ini akan disampaikan seperti apa budaya kerja yang positif dan bagaimana pula budaya kerja yang negatif

Kata kunci : Budaya Kerja

## 1. Pendahuluan

SMKS start Up Dara Jingga adalah Sekolah Menengah Kejuruan Swasta yang pertama di Kabupaten Dharmasraya dan beralamat di Nagari Koto Padang Kecamatan KotoBaru. SMKS Start Up Dara Jingga ini berdiri pada tahun 2018. Dimana pada awal berdirinya SMKS Start Up dara jingga ini memiliki 4 jurusan yaitu Multimedia, Teknik Komputer Jaringan, Rekayasa perangkat lunak dan Perhotelan. Akan tetapi setelah berjalan kurang lebih 4 tahun jurusan yang diminati oleh siswa adalah jurusan multimedia.

Sesuai dengan visinya bahwa SMKS start Up Dara Jingga mencetak wirausahawan pemula yang menguasai keterampilan praktis dan manajemen pemasaran yang kompeten dan berakhlak mulia. Maka Output yang dihasilkan oleh SMKS Start Up dara jingga ini tentunya lulusan yang telah siap memasuki dunia kerja maupun dunia usaha, untuk itu mereka akan dihadapkan dengan situasi dunia kerja dan dunia usaha yang penuh tantangan.

Bagi lulusan SMK ketika mulai berusaha maka mereka akan bergerak dari UMKM, UMKM memiliki peran yang sangat penting bagi kehidupan masyarakat kecil. Berdasarkan terdapat tiga peranan UKM, yaitu (1) sebagai sarana mengentaskan masyarakat dari jurang kemiskinan; (2) sarana untuk meratakan tingkat perekonomian rakyat kecil; serta (3) memberikan devisa bagi Negara [1]

Untuk menghadapi hal tersebut maka Program Studi Manajemen Universitas Dharmas Indonesia melakukan penyuluhan dan pendampingan budaya kerja kepada para siswa dengan tujuan meningkatkan pemahaman siswa terhadap budaya kerja organisasi. Budaya kerja adalah sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah

menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari (Permenpan dan Reformasi Birokrasi Nomor :39/2021). Hal yang sama dikemukakan oleh [2], yang menyatakan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja” Budaya kerja tidak tercipta sendiri, melainkan dibentuk melalui banyak proses yang melibatkan sumber daya manusia beserta keseluruhan perangkat pendukung. Budaya kerja memiliki kaitan erat dengan mental karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta menjadi faktor penentu kesuksesan sebuah perusahaan Menciptakan budaya kerja positif adalah sebuah keharusan bagi pemilik usaha dan pegawainya, sebab budaya kerja juga turut mencerminkan nilai-nilai sebuah perusahaan dan dapat membawa dampak positif bagi perkembangan perusahaan.

Budaya kerja merupakan perangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai, dan norma yang dikembangkan dalam suatu organisasi yang dapat dijadikan sebagai landasan tingkah laku anggota, untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal maupun integrasi internal [3].

Selain motivasi kerja dan disiplin kerja, budaya organisasi juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Budaya organisasi yang ada di dalam suatu organisasi memiliki karakteristik yang berbeda-beda dengan organisasi lainnya [4]

Menurut Budhi Paramita dalam [2], budaya kerja dapat dibagi menjadi: (a) Sikap terhadap pekerjaan, yaitu kesukaan akan kerja dibandingkan

dengan kegiatan lain dan (b) Perilaku pada waktu bekerja, antara lain rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu dan sebaliknya.

Tujuan budaya kerja menurut [5], adalah : (1) Menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain; (2) Membawa identitas bagi anggota-anggota organisasi; (3) Mempermudah timbulnya komitmen; (4) Perikat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan dan (5) Mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. ABDI MASSA: Jurnal Pengabdian Nasional Vol. 03, No. 02, Tahun (2023) 59 Bertitik tolak pada kondisi diatas, maka pemahaman tentang budaya kerja bagi Siswa SMK sangat diperlukan sebagai bekal untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja dan juga dunia usaha, sehingga ke depannya para siswa SMK dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan[6]

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Dalam topik ini mengapa sih perlu menerapkan budaya kerja pada siswa SMK. Alasannya begitu pentingnya budaya kerja industri bagi siswa SMK sebagai bekal ketika nantinya masuk di dunia industri maupun dunia kerja.[7]

Selain itu penerapan budaya kerja industri pada siswa akan membiasakan memiliki soft skill yang baik. Tujuan penerapan budaya kerja di SMK: agar siswa SMK memiliki budaya kerja sesuai

tuntutan IDUKA. agar siswa memiliki kemampuan beradaptasi terhadap situasi kerja di IDUKA.

Untuk mewujudkan tujuan tersebut sekolah dapat memberikan program setiap jurusannya. Salah satu program yang mungkin dapat diterapkan yaitu program budaya kerja 5R. Program 5R ini antara lain (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin). Yang prinsipnya: 1) Prinsip ringkas adalah memisahkan segala sesuatu yang diperlukan dan menyingkirkan yang tidak diperlukan dari tempat kerja. Mengetahui benda mana yang tidak digunakan, mana yang akan disimpan, serta bagaimana cara menyimpannya supaya dapat mudah diakses terbukti sangat berguna bagi sekolah; 2) Prinsip rapi adalah menyimpan barang sesuai dengan tempatnya. Kerapian adalah hal mengenai sebagaimana cepat kita meletakkan barang dan mendapatkannya kembali pada saat diperlukan[8].

Adapun yang ketiga prinsip resik adalah membersihkan tempat/lingkungan sekolah, mesin/peralatan, dan barang-barang agar tidak terdapat debu, kotoran dan bau. Kebersihan harus dilaksanakan dan dibiasakan oleh setiap orang mulai dari pimpinan hingga pelaksana yang ada; 4) Prinsip rajin adalah terciptanya kebiasaan pribadi guru dan karyawan serta siswa untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai. Rajin di lingkungan sekolah berarti pengembangan kebiasaan positif di lingkungan sekolah; 5) Prinsip rawat adalah mempertahankan hasil yang telah dicapai pada (Ringkas, Rapi, Resik) sebelumnya dengan membakukannya (Standarisasi). Prinsip ini dapat berjalan apabila dilaksanakan bersama-sama yang ada di lingkungan sekolah[9].

Manfaat jika berhasil diterapkan maka akan Menurunkan pemborosan, Meningkatkan mutu dan produktivitas, Menghindari kecelakaan kerja,

Meningkatkan kinerja, Absensi yang rendah, Peningkatan dan perbaikan kinerja yang berkelanjutan, Peralatan sekolah dan lokasi kerja di bengkel praktik yang teratur, rapi dan bersih, Keunggulan untuk mempunyai siswa yang bermental maju serta bersikap dan berperilaku positif serta Langkah awal menuju perusahaan kelas dunia.[10]

### **Tujuan**

Adapun tujuan dari kegiatan PKM ini adalah sebagai berikut:

1. Memberikan penyuluhan arti penting budaya kerja bagi suatu organisasi
2. Memberikan pemahaman dan pengetahuan bentuk-bentuk budaya kerja yang positif. Dan budaya kerja yang negative
3. Memberikan bekal kreatifitas dalam mewujudkan budaya kerja yang positif

### **Manfaat**

Adapun manfaat dari kegiatan PKM ini adalah sebagai berikut:

1. Siswa dan siswi mengerti akan pentingnya mengenali budaya kerja bagi suatu organisasi
2. Meningkatkan pengetahuan siswa-siswi tentang budaya kerja yang positif maupun budayakerja yang negatif.
3. Bertambahnya referensi bagi siswa-siswi dalam mewujudkan budaya kerja yang positif.

### **Target**

Adapun target luaran diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Siswa dapat melatih mental dan kreatifitas mengenai budaya kerja yang positif

2. Siswa dapat mengetahui hal-hal yang berkaitan dengan budaya kerja positif maupun negatif
3. Siswa dapat termotivasi sejak dini melatih budaya kerja positif

### **Ruang Lingkup Kegiatan**

Kegiatan Pengabdian Masyarakat "*penyuluhan dan pendampingan budaya kerja bagi siswa SMKS Start Up Dara Jingga*", dimaksud guna untuk memperkenalkan budaya kerja bagi sebuah perusahaan kepada siswa-siswa SMKS start Up Dara Jingga. Sebagaimana visi utama dari sekolah ini adalah ingin mencetak wirausahawan pemula yang artinya akan mengelola sebuah usaha. Sehingga dengan diperkenalkannya budaya kerja kepada siswa-siswi SMKS start Up Dara Jingga ini diharapkan kemudian hari mereka bisa mengaplikasikan ilmu-ilmu yang dishare ketika berusaha nantinya[7].

### **Teknik Pelaksanaan**

Adapun langkah-langkah strategi yang akan dilakukan dalam pelaksanaan kegiatan ini adalah sebagai berikut:

1. Menyamakan persepsi antar tim penyusun program melalui kegiatan diskusi-diskusi.
2. Melakukan koordinasi aktif dengan mitra, yaitu Kepala Sekolah SMKS Start Up Dara Jingga'
3. Menyusun beberapa agenda kegiatan yang dapat mengoptimalkan ketercapaian tujuan program.

### **Hasil dan Pembahasan**

Bentuk kegiatan yang akan dilaksanakan pada Pengabdian Masyarakat ini, yaitu :

1. Penyampaian penyuluhan materi "*Budaya kerja di dalam sebuah perusahaan*",,

2. Mengadakan sesi tanya jawab atau diskusi dengan siswa-siswi SMKS Start Up Dara Jingga beserta guru serta pegawai tata usahan

Setelah materi disampaikan secara keseluruhan, dibuka sesi Tanya jawab, maka dari sesi itu terdapatlah 2 pertanyaan penting yang berkaitan dengan budaya kerja, pertanyaan pertama kenapa budaya kerja itu penting bagi sebuah perusahaan dan pertanyaan kedua apakah budaya kerja yang positif bisa menggaransi keberlangsungan usaha.



Gambar 1

Pertanyaan pertama kenapa budaya kerja itu penting, menurut para siswa budaya tersebut merupakan aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh pemilik suatu usaha dan tentunya akan dipatuhi oleh seluruh karyawan atau orang yang bekerja diperusahaan itu, jika apa yang melanggar tentunya akan ada sanksi bagi pelanggar. [11]

Sebenarnya pertanyaan dan pendapat dari siswa sangat bagus, akan tetapi perlu dibedakan antara budaya kerja dengan aturan kerja. Kalau aturan sifatnya jelas dan tertulis akan tetapi budaya kerja ini biasanya bersifat kebiasaan-kebiasaan atau nilai-nilai serta asumsi-asumsi bagi orang terlibat didalam usaha tersebut. Dengan demikian budaya kerja ini lebih menasar kepada kesadaran diri dari orang-orang yang terlibat di dalam suatu perusahaan. Orang yang

bekerja dengan hati dan perasaan senang tentunya akan berdampak kepada produktivitasnya secara tidak langsung akan berpengaruh kepada kinerja dari perusahaan tersebut. kinerja usaha merupakan hasil kerja yang dicapai secara keseluruhan dan dibandingkan dengan hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama pada sebuah entitas usaha dengan kriteria aset dan omzet yang telah ditentukan dalam undang-undang. Dan hasil pekerjaan dari karyawan dalam mencapai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan tersebut untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi [12]. Yang kedua dengan adanya budaya kerja tentunya gesekan-gesekan antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan pemodal, karyawan dengan pemilik tentu akan bisa dihindari.

Budaya kerja adalah sikap dan perilaku individu dari kelompok yang di dasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Berdasarkan pengertian tersebut diatas pada prinsipnya Budaya Kerja merupakan suatu proses untuk menumbuhkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan individu dalam mengenali, mengatasi, memelihara, melindungi, dan meningkatkan kualitas kinerja organisasi. Apabila setiap individu mempunyai perilaku dan kebiasaan yang baik dalam melaksanakan tugas sehari-hari, tentunya akan berdampak pada keberhasilan kinerja organisasi oleh sebab itu diharapkan setiap individu melaksanakan tugas dan fungsi sesuai tanggung jawab yang dieban dengan sebaik-baiknya. [11]

Jadi secara umum dapat dikatakan budaya kerja itu penting karena berbagai alasan berikut[13]:

- a. Menciptakan iklim kerja yang positif:  
Budaya kerja yang positif dapat membuat

karyawan merasa nyaman dan senang bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja

- b. Mendorong komunikasi yang efektif: Budaya kerja yang sehat dapat mendorong komunikasi yang efektif antara karyawan dan manajemen, sehingga dapat mempermudah pengambilan keputusan dan mengurangi konflik.
- c. Menciptakan citra perusahaan yang baik: Budaya kerja yang baik dapat memperkuat citra perusahaan di mata pelanggan, investor, dan masyarakat luas, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan dan kepuasan pelanggan.
- d. Membantu dalam rekrutmen dan retensi karyawan: Budaya kerja yang baik dapat menjadi faktor yang penting bagi karyawan saat memutuskan untuk bekerja di suatu perusahaan atau tetap bekerja di sana.
- e. Mendorong inovasi dan kreativitas: Budaya kerja yang sehat dapat mendorong karyawan untuk berkontribusi dengan ide-ide baru dan mengembangkan solusi yang inovatif untuk masalah yang dihadapi perusahaan.



Gambar 2

Pertanyaan kedua, apakah budaya kerja yang baik bisa menggaransi keberlangsungan dari sebuah

usaha. Ini dikembalikan kepada tujuan awal sebuah perusahaan atau usaha, dimana tujuan dari sebuah usaha yang pertama adalah keuntungan, tentunya tidak ada dan tidak mungkin ada orang yang membangun sebuah usaha tujuannya adalah untuk memperoleh kerugian suatu hal yang mustahil. Tujuan kedua adalah keberlangsungan usaha tersebut, dimana suatu usaha kalau bisa bertahan dalam kurun jangka waktu yang lama atau berkesinambungan, dan tujuan yang ketiga adalah pertumbuhan dari usaha tersebut, bisa jadi pertumbuhan itu dalam bentuk bertambahnya keuntungan, bertambahnya cabang usaha atau invasi ke unit usaha yang lain. [7]



Gambar 3

Budaya kerja yang baik dapat berkontribusi terhadap keberlangsungan usaha melalui;

- a. Membantu perusahaan mencapai tujuannya
- b. Meningkatkan produktivitas karyawan
- c. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan tertib
- d. Membangun komunikasi yang terbuka dan transparan
- e. Membangun rasa empati antar karyawan
- f. Membangun kesan bahwa karyawan diapresiasi

- g. Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang

### Kesimpulan

1. Tumbuhnya pemahaman pentingnya Budaya kerja didalam sebuah perusahaan. Bagaimana menciptakan sebuah budaya kerja yang bisa menaungi seluruh anggota perusahaan
2. Dengan adanya penyuluhan ini akan meningkatkan pemahaman para siswa dalam mengembangkan budaya kerja yang positif di sebuah perusahaan dan berusaha untuk menghindari kalau bisa membuang semua budaya kerja negatif didalam sebuah perusahaan, sehingga perusahaan akan menjadi semakin produktif dan kinerja perusahaan akan meningkat. Sehingga keberhasilan sebuah perusahaan akan dinikmati oleh semua anggota perusahaan.

### Daftar Rujukan

- [1] S. Y. Friska, S. Khotimah, A. Ferdinal, and Sukmawati, "PKM Pendampingan dan Penyuluhan Kemampuan Kewirausahaan sebagai Upaya Peningkatan Ekonomi Masyarakat melalui UMKM Budidaya Ternak Bebek Zainal," *J. Hum. Educ.*, vol. 3, no. 2, pp. 566–573, 2023.
- [2] S. dan triguno Gering, *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah LAN RI*. 2001.
- [3] A. P. Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015.
- [4] A. Ferdinal, "Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," *J. Bus. Econ. UPI YPTK*, vol. 7, no. 1, pp. 85–90, 2022, doi: 10.35134/jbeupiyptk.v7i1.154.
- [5] A. dan T. Feriyanto, *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Yogyakarta: Mediatara, 2015.
- [6] M. Wiska, E. Ermawati, D. E. Putri, A. Ferdinal, and F. Resty, "The Influence of Tourist Facilities , Experiential Marketing and The Role of Tourism Ambassadors on Tourist Visiting Satisfaction," vol. 1, no. 1, pp. 145–154, 2023.
- [7] M. Wiska, K. Purwanto, and N. Vitaloka, "Pengaruh SMS Banking, Mobile Banking, Fasilitas Automated Teller Machine (ATM) Terhadap Kepuasan Nasabah pada PT Bank BRI Unit Rimbo Ilir," *J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 1, no. 4, p. 581, 2023.
- [8] D. Elida Putri *et al.*, "The Influence of Shopee Paylater and Harbolnas Ads on Online Customer's Impulse Buying in Dharmasraya," *Greenation Int. J. Econ. Account.*, vol. 1, no. 3, pp. 386–393, 2023, [Online]. Available: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.
- [9] M. Wiska, A. Badri, and M. Pondrinal, "PKM Pendampingan dan Penyuluhan Pengelolaan Keuangan Berbasis Akuntansi Sebagai Upaya Peningkatan Kemampuan Manajerial UMKM Batik Tanah Liek Citra Mandiri: PKM Assistance and Counseling on Accounting-Based Financial Management as an Effort to Improve UMKM," *SENTIMAS Semin. Nas. Penelit. dan Pengabd. Masy.*, pp. 559–564, 2022.
- [10] M. Wiska, G. Dilova, M. Pondrinal, P. Studi, and F. Hukum, "Pengembangan Usaha Budidaya Jamur Merang Pada Kelompok Wanita Tani ( KWT ) Kassiyah," vol. 3, no. 3, pp. 268–272, 2023.
- [11] Mayroza Wiska, Fenisi Resty, and H. F. Hidayatul Fitriani, "Analisis Content Marketing Dan Electronic Word of Mouth (E-Wom ) Terhadap Keputusan Pembelian Generasi Z Pada Media Sosial Tik-Tok (Studi Kasus Generasi Z Kabupaten Dharmasraya)," *Manaj. Dewantara*, vol. 6, no. 2, pp. 153–162, 2022, doi: 10.26460/md.v6i2.12524.
- [12] Fitriana, Mayroza Wiska, and Kelik Purwanto, "Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan Dan Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha Pada UMKM Di Kecamatan Sungai Rumbai," *J. Manaj. Bisnis Kreat.*, vol. 9, no. 1, pp. 36–49, 2023, doi: 10.36805/manajemen.v9i1.5664.
- [13] A. Rilas, M. Wiska, and F. Resty, "Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kepuasan Nasabah Terhadap Loyalitas Nasabah Pada Oto Bank Nagari Cabang Koto Baru (Studkasus

Mahasiswa Universitas Dharmasndonesia)  
(2021),” *J. Manaj. Univ. Bung Hatta*, vol. 17,  
no. 1, 2022.