

## MENUJU DUNIA KERJA DENGAN BUDAYA KERJA DI INDUSTRI PARIWISATA KOTA PADANG

Mukti Diapepin<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Administrasi Bisnis, STIA LPPN Padang

Email : [muktidiapepin@ymail.com](mailto:muktidiapepin@ymail.com)

### ABSTRACT

*The work culture is an indicator that determines success in managing the tourism industry in the city of Padang. The success of Padang City Tourism rose from the post-earthquake deterioration in 2009, becoming one of the references for job seekers to use the momentum to find, or open business opportunities. This research is descriptive, carried out to get a description or description of work culture for job seekers. Then an analysis of the development of tourism objects is carried out with skill readiness from beginners. The work culture is absolutely understood by every job seeker. Given, the elements and indicators that exist in the work culture, have a large output in the tourism industry.*

**Keywords:** culture, work, tourism, Padang

### ABSTRAK

*Budaya kerja adalah indikator yang menentukan keberhasilan dalam pengelolaan industri pariwisata di Kota Padang. Keberhasilan Pariwisata Kota Padang bangkit dari keterpurukan pasca gempa 2009, menjadi salah satu acuan para pencari kerja memanfaatkan momentum untuk mencari, ataupun membuka peluang usaha. Penelitian ini bersifat deskriptif, dilakukan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi tentang budaya kerja untuk pencari kerja. Kemudian dilakukan analisis pengembangan objek wisata dengan kesiapan skill dari pemula. Budaya kerja mutlak dipahami setiap pencari kerja. Mengingat, unsur-unsur dan indikator yang ada dalam budaya kerja, memiliki output besar dalam industri pariwisata.*

**Kata Kunci:** budaya, kerja, pariwisata, Padang

### INTRODUCTION / PENDAHULUAN

Sektor pariwisata merupakan salah satu pendukung pertumbuhan ekonomi Indonesia. Pemerintah melalui Kementerian Pariwisata dan Ekonomi kreatif mempromosikan wonderful Indonesia sebagai destinasi wisatawan lokal maupun mancanegara.

Pada tahun 2015 menurut *Travel and Tourism Competitiveness Report* dari *World Economic Forum* bahwa Indonesia telah meraih posisi ke 50 dari sektor pariwisata.

Tahun 2015 sektor pariwisata Indonesia berkontribusi 4% dari total perekonomian dan pemerintah ingin meningkatkan jadi 8% pada tahun 2019.

Sayangnya masih banyak destinasi wisata Indonesia belum dikelola, dikenal baik oleh wisatawan domestik, atau mancanegara. Hal ini dikarenakan infrastruktur dan fasilitas penunjang wisata termasuk Sumber Daya Manusia (SDM) dirasakan belum siap. Data BPS Februari 2015 nampak 9% angkatan kerja dari sektor

pariwisata. Sehingga, perlu SDM berstandar profesional dilengkapi kompetensi internasional karena pemerintah pada 2016 bertarget meraih 20 juta wisatawan mancanegara dan 270 juta wisatawan domestik (indonesia-invest-ment.com, 2015).

Kota Padang sebagai lokus utama dan ibukota Sumatera Barat, merupakan gerbang kedatangan wisatawan pengguna moda transportasi, baik darat, laut, maupun udara. Kota Padang pasca gempa 2009, telah bergerak untuk menekankan pada destinasi wisata alam, budaya dan religi (masjid, kelenteng, gereja), dan kuliner, dan belanja.

Jumlah wisatawan muda kelompok generasi milenial di Kota Padang pun telah meningkat. Beberapa studi menunjukkan potensi generasi milenial sebagai wisatawan muda sebagai bagian wisatawan keseluruhan karena mereka kelak menjadi wisatawan dewasa (Boukas, 2008; Moisa, 2010). Generasi milenial atau generasi Y dapat dikategorikan dalam kelompok usia berkisar 16-34 tahun, maka kelompok mahasiswa strata satu dan profesional muda yang meniti karir berada pada kelompok usia tersebut. Dan, inilah desain besar untuk generasi milenial di Kota Padang bergerak menuju dunia kerja, dengan menekankan pada keberagaman sikap dan budaya kerja.

Menguatkan narasi kesiapan generasi milenial dalam penguatan industri pariwisata di Kota Padang, ada beberapa item pertanyaan yang diajukan. Bagaimana upaya yang telah ditempuh pemerintah dalam menggiatkan industri wisata di Kota Padang pasca gempa 2009?, dan bagaimana pengaruh budaya kerja untuk generasi muda dalam menguatkan sinergi dengan Pemko Padang?. Seluruh item pertanyaan di atas, akan terjawab dalam pembahasan berikutnya.

Untuk membedah persoalan ini, ada beberapa kerangka konseptual yang dipakai. Pariwisata merupakan fenomena sosial terwujud karena berbagai faktor, berpengaruh terhadap banyak aspek kehidupan. Pariwisata bermanfaat : (1) menimbulkan efek berganda; (2) diversifikasi usaha; (3) memperluas

kesempatan kerja; (4) peningkatan fasilitas bagi penduduk; (5) memperluas kesempatan berusaha; (6) peningkatan pelayanan transportasi (Wardiyanto, 2011).

Undang-Undang Republik Indonesia no 9 tentang kepariwisataan, Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 ayat 1 dan 2 menyatakan bahwa (a) Wisata adalah kegiatan perjalanan/sebagian kegiatan yang dilakukan secara sukarela, sementara demi menikmati objek wisata. (b) Wisatawan adalah orang yang melakukan kegiatan wisata. Pengertian hotel ialah bagian pariwisata memberikan pelayanan akomodasi, makanan, minuman serta pelayanan pendukung lain, dikelola agar mendapatkan keuntungan ekonomis, mengalami kompetitifitas dengan banyaknya hotel lain (Sulastiyono, 2011).

Budaya kerja merupakan 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 yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja (Triguno, 2011: 13)

Taliduhu Ndraha (2003: 80) mendefinisikan budaya kerja sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.

Osborn dan Plastrik (2002: 252) dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia* menerangkan budaya kerja sebagai seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi". Dari uraian-uraian di atas, budaya kerja merupakan falsafah sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang dimiliki bersama oleh setiap individu dalam lingkungan kerja suatu organisasi.

Industri pariwisata didefinisikan sebagai kumpulan dari berbagai macam perusahaan yang secara bersama-sama

menghasilkan barang dan jasa (*Goods and Service*) yang dibutuhkan wisatawan pada khususnya dan *travel* pada umumnya. Berdasarkan definisi industri pariwisata diungkap lebih jauh oleh para ahli.

1. Menurut W. Hunziker (Yoeti,1994:38)

Industri Pariwisata adalah “*Tourism enterprises are all business entities which, by combining various means of production, provide goods and services of a specially tourist nature*”. Maksudnya industri pariwisata adalah semua kegiatan usaha yang terdiri dari bermacam-macam kegiatan produksi barang dan jasa yang diperlukan para wisatawan.

2. GA. Schmoll dalam Ndraha (2003)

Industri pariwisata lebih cenderung berorientasi dengan menganalisa cara-cara melakukan pemasaran dan promosi hasil produk industri pariwisata. Industri pariwisata bukanlah industri yang berdiri sendiri, tetapi merupakan suatu industri yang terdiri dari serangkaian perusahaan yang menghasilkan jasa-jasa atau produk yang berbeda satu dengan yang lainnya. Perbedaan itu tidak hanya dalam jasa yang dihasilkan tetapi juga dalam besarnya perusahaan, lokasi atau tempat kedudukan, letak secara geografis, fungsi, bentuk organisasi yang mengelola dan metode permasalahannya.

3. Menurut Damarji (Trigino, 2001)

Industri Pariwisata adalah rangkuman dari berbagai bidang usaha yang secara bersama-sama menghasilkan produk-produk dan service yang nantinya secara langsung akan dibutuhkan oleh wisatawan dalam perjalanan.

Bila dihubungkan dengan organisasi, budaya kerja dalam organisasi menunjukkan bagaimana nilai-nilai organisasi dipelajari yaitu ditanam dan dinyatakan dengan menggunakan sarana (*vehicle*) tertentu berkali-kali, sehingga agar masyarakat dapat mengamati dan merasakannya. Dan, penelitian ini bersifat deskriptif, dilakukan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi tentang budaya kerja untuk pencari kerja. Kemudian dilakukan analisis pemahaman budaya kerja dan kesiapan skill dari pemula

Nandi dalam “Pariwisata dan Pengembangan Sumberdaya Manusia” dimuat di Jurnal GEA Vol.8 No.1 April 2008, menulis sektor pariwisata merupakan andalan pemerintah, untuk menghasilkan devisa negara. Pemanfaatan sektor ini menurut Nandi membutuhkan keseriusan dari pemerintah dengan melibatkan lembaga pemerintahan, stakeholder, dan seluruh lapisan masyarakat. Namun, dalam tulisannya Nandi tidak membahas tentang budaya kerja untuk para pencari kerja.

Tunggul Prasodjo dalam “Pengembangan Pariwisata Budaya dalam Perspektif Pelayanan Publik” dimuat dalam jurnal *Office* Vol.3 No.1 tahun 2017, menulis, daya tarik objek wisata tidak lepas dari beberapa faktor yang harus ada di dalamnya, mulai dari objek wisata itu sendiri, organisasi yang mengelola objek wisata, dan wisatawan itu sendiri. Guna meningkatkan daya tarik wisatawan, kemampuan manajemen dari objek pariwisata itu baik untuk mengembangkan atau pun melayani sangat menentukan kualitas keterterarikan wisatawan. Kebutuhan wisatawan secara administratif, tambah Tunggul, berhubungan erat juga dengan kebutuhan pelayanan. Pelayanan yang baik oleh pengelola pariwisata akan berbanding lurus dengan perkembangan objek wisata tersebut. Selain itu, guna menguatkan daya tarik bagi wisatawan yang lebih luas, maka diperlukan sistem pemasaran yang baik. Namun, Tunggul dalam tulisannya juga tidak membahas tentang budaya kerja untuk para pencari kerja.

## RESEARCH METHODS / METODE PENELITIAN

Explain your methodologies and how your problem research was solved. Include your research instrument, data collection processes, data analysis processes/hypothesis testing processes and data display processes.

*Jelaskan metodologi anda dan cara anda memecahkan masalah penelitian. Sertakan pada bagian ini instrument*

*penelitian, proses pengumpulan data, proses analisis data/proses uji hipotesis dan proses penyajian data.*

## **RESULT AND DISCUSSION / HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Usaha menggiatkan industri wisata di Kota Padang Pasca Gempa 2009**

Denyut nadi wisata di Kota Padang, terhenti ketika gempa 2009 menghoyak kota Padang. Sejak 30 September 2009, mendadak Padang sepi dari kunjungan. PAD Kota Padang pun turun drastis, terutama dari sektor pariwisata. Sejak berkembangnya isu gempa dengan kekuatan di atas 9,0 SR dengan ancaman tsunami pada tahun 2007, sebenarnya sudah berpengaruh terhadap penurunan tingkat kunjungan wisatawan (Sufyan, 2018: 164).

Objek wisata yang berada di pinggir pantai, tidak luput dari kerusakan akibat gempa. Tidak tanggung-tanggung, untuk objek wisata yang dikelola Dinas Pariwisata dan Budaya Kota Padang, mengalami kerusakan sekitar 20 persen. Beberapa objek wisata yang mengalami kerusakan, terdapat di tiga tempat. *Pertama*, objek wisata Pantai Air Manis mengalami rusak berat pada jalan menuju ke lokasi, dan pagar rubuh. *Kedua*, kawasan Taman Raya Bung Hatta mengalami pecah kaca hanya pada bangunan. *Ketiga*, kerusakan yang dialami di sekitar Pantai Padang (Singgalang, tanggal 7 Oktober 2009). Selain kawasan pantai dan Taman Raya Bung Hatta, gempa juga merontokkan sejumlah bangunan cagar budaya di Kota Padang. Batang Arau, Pasar Mudik, Pasar Malintang, dan Pasar Gadang kerusakan bangunan cagar budaya rata-rata sekitar 80%.

Sejak masa tanggap darurat bencana ditetapkan, Kota Padang telah diserbu oleh relawan lokal dan asing. Satu-satunya jenis hotel yang bisa dimanfaatkan, pasca belum beroperasinya hotel berbintang adalah hotel kelas melati. Sampai tanggal 5 Oktober 2009, para relawan, termasuk pengunjung domestik menginap di 30 hotel melati.

Dari data terakhir yang dimiliki Dinas Pariwisata dan Budaya, tercatat dari 14 hotel berbintang di kota Padang, tujuh di

antaranya mengalami rusak berat dan ringan. Bahkan, di antaranya harus dirobohkan dan tidak dapat dioperasikan. Hunian yang mengalami rusak berat adalah Hotel Ambacang dan Hotel Dipo, yang berkapasitas 35 kamar. (Singgalang, tanggal 2 Oktober 2009).

Tujuh bulan kemudian, wisata di Kota Padang mulai menggeliat, pasca digiatkannya iven Tour de Singkarak sejak 1-6 Juni 2010. Iven setahun sekali itu diikuti 500 peserta lokal dan asing (*Kompas*, tanggal 29 April 2010). Harapan bertambahnya kunjungan wisata pasca gempa di Kota Padang, bermula dari kalkulasi 500 peserta lomba balap sepeda internasional yang membawa official, keluarganya, maka wisatawan yang berkunjung ke kota Padang akan bertambah.

Berdasarkan data Dinas Budpar Kota Padang, menunjukkan jumlah kunjungan wisatawan lokal dan asing tercatat sebanyak 1,6 juta orang pada tahun 2008 dan meningkat menjadi 1,7 juta orang pada tahun 2009. Hanya saja, peningkatan kunjungan terjadi sejak Oktober saat sejumlah relawan asing yang memberikan bantuan kemanusiaan bisa dihitung sebagai turis.<sup>1</sup>

Program yang dicanangkan Dinas Budpar Kota Padang sejak 2010, dengan target mendatangkan 2 juta wisatawan ke Kota Padang, telah menunjukkan hasil yang positif. Berasal data dari BPS Sumatera Barat, tingkat penghunian kamar (TPK) di Sumbar periode bulan September 2012 mencapai rata-rata 44,06 persen. Hal ini mengalami peningkatan sebesar 1,38 poin dibanding TPK bulan Agustus sebesar 42,68 persen. Untuk kota Padang, TPK berada di posisi kedua yakni sebesar 59,74 persen setelah Kabupaten Solok Selatan dengan TPK 70,51 persen (BPS, 2012: 78).

---

<sup>1</sup>Selain memberi bantuan kemanusiaan, turis yang datang ke Sumatera Barat juga menikmati keindahan objek wisata Kota Padang. Beberapa objek wisata yang dinikmati para relawan asing adalah pantai Padang, Pantai Air Manis, Sungai Batang Muaro, taman raya Hutan Bung Hatta, perkampungan nelayan di Sungai Pisang, dan Bungus Teluk Kabung, serta lainnya (Sufyan, 2018).

Kenaikan tingkat hunian hotel di triwulan III 2012, juga mendorong sektor perekonomian tumbuh hingga 6,8 persen. Faktor pendorongnya adalah pertumbuhan sektor perdagangan hotel dan restoran 9,67 persen, yang berada di peringkat kedua setelah pengangkutan dan komunikasi sebesar 10,05 persen.

Berdasarkan data yang dihimpun dari PHRI, jumlah kamar hotel di Sumatera Barat pasca gempa meningkat dari 2.500 hingga 4.000 kamar. Ketua PHRI Sumatera Barat Maulana Yusran, mengatakan pertumbuhan hotel di Kota Padang yang cukup pesat merupakan hal yang bagus bagi kemajuan pariwisata di Sumbar. Pertumbuhan perhotelan di Sumbar sudah siap untuk mendukung perkembangan pariwisata di daerah ini.

Pertumbuhan jumlah kamar hotel ini harus diimbangi dengan peningkatan jumlah kunjungan. Akan menjadi hal yang percuma ke-tika jumlah kamar banyak tetapi tingkat kunjungan sedikit. Butuh perhatian pemerintah untuk perbaikan infrastruktur pariwisata yang ada di Sumbar.”. Maulana (*Antara*, tanggal 2 November 2012).

Selain perbaikan infrastruktur pariwisata, akses pintu masuk ke Kota Padang, juga harus lebih dikembangkan. Hal ini terkait dengan bertambahnya jumlah maskapai yang ada di Bandara Internasional Minangkabau (BIM) serta rute penerbangan baru seperti yang diluncurkan oleh Mandala dengan rute Padang-Singapura pada 1 November 2012.

## 2. Pengaruh budaya kerja untuk generasi muda dalam menguatkan sinergi dengan Pemko Padang

Di Indonesia Data Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) 2014-2015 menunjukkan kelompok usia ini 34,45% dari seluruh populasi. Kecenderungan generasi milenial mempunyai gaya hidup cenderung digital dan mengakses informasi

melalui teknologi digital (republika.co.id, 2015). Pemasar di Indonesia berusaha memahami generasi milenial (Rugimbana 2007; Budiman 2008). Pengelola pariwisata bersama pemerintah perlu peduli atas ketertarikan generasi milenial melakukan kunjungan wisata domestik agar mereka tidak hanya berorientasi wisata luar negeri.

Orientasi pengembangan industri pariwisata di Kota Padang, pada dasarnya erat hubungannya dengan persoalan SDM yang terlibat langsung dalam pengelolaannya. Sesuai dengan Keputusan Menteri Pariwisata Pos dan Telekomunikasi No. KM 82/PW.102/MPPT-88 tentang pariwisata, seorang pramuwisata bertugas memberikan bimbingan penerangan dan petunjuk tentang objek wisata serta membantu segala sesuatu yang diperlukan wisatawan. Pramuwisata dibagi menjadi dua golongan, yaitu :

1. Pramuwisata Muda yang bertugas pada suatu daerah Tingkat II di dalam wilayah daerah tingkat I tempat sertifikat diberikan.
2. Pramuwisata Madya yang bertugas didalam wilayah daerah Tingkat I tempat sertifikata diberikan.

Para calon pencari kerja, harus mampu berkontribusi dan memiliki daya saing tinggi untuk mencari peluang dalam industri pariwisata. Beberapa persahaan yang bisa dimasuki calon pencari kerja, ataupun bisa mereka bentuk sendiri adalah sebagai berikut.

- a. Travel Agent.
- b. Perusahaan Angkutan (Transportasi).
- c. Akomodasi perhotelan.
- d. Bar dan Restoran.
- e. Souvenir dan Handicraft.

Bertebarannya peluang di industri pariwisata yang bisa digarap oleh pencari kerja, satu hal yang perlu dipahami adalah persoalan budaya kerja, yang tidak bisa dipisahkan dalam diri mereka. Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda.

Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap

anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat, bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di industri pariwisata.

Namun budaya kerja akan berakibat buruk, jika seorang pencari kerja, ataupun pekerja mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing.

Untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya, terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi.

Dalam hal ini, budaya kerja terbentuk dalam satuan kerja atau organisasi itu berdiri, artinya pembentukan budaya kerja terjadi ketika lingkungan kerja atau organisasi belajar dalam menghadapi permasalahan, baik yang menyangkut masalah organisasi.

Cakupan makna setiap nilai budaya kerja tersebut, antara lain:

1. Disiplin; perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur, berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.
2. Keterbukaan; kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.
3. Saling menghargai; perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap

individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.

4. Kerjasama; kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.

Kesuksesan organisasi bermula dari adanya disiplin menerapkan nilai-nilai inti perusahaan. Konsistensi dalam menerapkan kedisiplinan dalam setiap tindakan, penegakan aturan dan kebijakan akan mendorong munculnya kondisi keterbukaan, yaitu keadaan yang selalu jauh dari prasangka negatif karena segala sesuatu disampaikan melalui fakta dan data yang akurat (informasi yang benar). Selanjutnya, situasi yang penuh dengan keterbukaan akan meningkatkan komunikasi horizontal dan vertikal, membina hubungan personal baik formal maupun informal diantara jajaran manajemen, sehingga tumbuh sikap saling menghargai.

Pada gilirannya setelah interaksi lintas sektoral dan antar pekerja semakin baik akan menyuburkan semangat kerjasama dalam wujud saling koordinasi manajemen atau pekerja lintas sektoral, menjaga kekompakkan manajemen, mendukung dan mengamankan setiap keputusan manajemen, serta saling mengisi dan melengkapi. Hal inilah yang menjadi tujuan bersama dalam rangka membentuk budaya kerja.

Pada prinsipnya fungsi budaya kerja bertujuan untuk membangun keyakinan sumberdaya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing. Dengan adanya suatu keyakinan dan komitmen kuat merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalnya membiasakan kerja berkualitas, sesuai standar, atau sesuai ekpektasi pelanggan (organisasi), efektif atau produktif dan efisien.

Tujuan fundamental budaya kerja, baik untuk pekerja, ataupun calon pekerja adalah membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran pelanggan, pemasok dalam

komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan. Budaya kerja berupaya mengubah komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern, sehingga tertanam kepercayaan dan semangat kerjasama yang tinggi serta disiplin.

Dengan membiasakan kerja berkualitas, seperti berupaya melakukan cara kerja tertentu, sehingga hasilnya sesuai dengan standar atau kualifikasi yang ditentukan organisasi. Jika hal ini dapat terlaksana dengan baik atau membudaya dalam diri pekerja, sehingga pekerja tersebut menjadi tenaga yang bernilai ekonomis, atau memberikan nilai tambah bagi orang lain dan organisasi. Selain itu, jika pekerjaan yang dilakukan pekerja dapat dilakukan dengan benar sesuai prosedur atau ketentuan yang berlaku, berarti pekerja dapat bekerja efektif dan efisien.

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Disamping itu masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi menurun, terus ingin belajar, ingin memberikan terbaik bagi organisasi, dan lain-lain.

Berdasarkan pandangan mengenai manfaat budaya kerja, dapat ditarik suatu deskripsi sebenarnya bahwa manfaat budaya kerja adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja sehingga sesuai yang diharapkan.

Budaya kerja adalah berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru. Budaya kerja tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh

melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung.

Budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan. Sehingga ada dua unsur yang harus dipahami oleh kelompok pencari kerja dalam budaya kerja itu sendiri,

1. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
2. Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pekerja, atau sebaliknya.

Budaya kerja merupakan suatu organisasi komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang makin baik tersebut diharapkan bersumber dari perilaku setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri. Setiap fungsi atau proses kerja mempunyai perbedaan cara kerja, yang mengakibatkan berbeda nilai-nilai yang cocok untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Setiap nilai-nilai apa yang sepatutnya dimiliki oleh pemimpin puncak dan pemimpin lainnya, bagaimana perilaku setiap orang akan mempengaruhi kerja mereka.

Selain itu, ada beberapa beberapa indikator-indikator budaya kerja, yang bisa dipahami oleh setiap pencari kerja.

#### 1. Kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pekerja, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan

dan tanggungjawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dapat dianggap lebih kuat ketimbang sikap, yaitu pendirian (*position*), jika sikap bisa berubah pendiriannya diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau kekuatannya. Maka dapat diartikan bahwa sikap merupakan cermin pola tingkah laku atau sikap yang sering dilakukan baik dalam keadaan sadar ataupun dalam keadaan tidak sadar, kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahiriyah, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi ataupun perusahaan.

## 2. Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pekerja, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pekerja disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di industri pariwisata. Sehingga diharapkan pekerja memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekwensi terhadap peraturan yang berlaku baik dalam organisasi perusahaan maupun di industri pariwisata.

## 3. Nilai-nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media atau encoder tertentu. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan. Maka penilaian dirasakan sangat penting untuk memberikan evaluasi terhadap kinerja

pekerja agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas.

Bila pemahaman pencari kerja dan pekerja yang bergerak di industri pariwisata terhadap unsur dan indikator budaya kerja, niscaya berpengaruh besar dalam pengelolaan sektor pariwisata di Kota Padang. Sampai akhir 2018, Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kota Padang dari sektor pariwisata mencapai Rp90 miliar atau naik 399 persen, di bandingkan tiga tahun sebelumnya (*Haluan*, tanggal 28 Desember 2018).

Melambungunya PAD sektor pariwisata berasal dari pajak hotel, restoran, hiburan, serta retribusi masuk objek wisata. Pada tahun 2015 besaran sumbangan sector pariwisata terhadap PAD Padang berjumlah Rp17,8 miliar, 2016 Rp57 miliar, dan 2017 Rp74 miliar (*Singgalang*, tanggal 28 Desember 2018). Peningkatan PAD dari sektor pariwisata, merupakan imbas positif dari upaya Pemkot Padang membenahi sejumlah destinasi wisata, terutama dari segi infrastruktur.

Beberapa lokasi wisata yang serius digarap dan mendatangkan keuntungan besar untuk kota Padang, antara lain Pantai Padang, Pantai Air Manis, Gunuang Padang, dan Jembatan Siti Nurbaya. Bahkan, pada 2019 Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang menganggarkan sekitar Rp15 miliar untuk perbaikan Pantai Air Manis. Sejalan dengan itu, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang juga melakukan pembenahan kawasan pantai di sekitar Danau Cimpago dan menyelesaikan pembangunan masjid di Pantai Padang serta membentuk kelompok masyarakat sadar wisata.

Peluang besar inilah yang seharusnya menjadi titik perhatian dari para pencari kerja, terutama dalam memajukan dan mengembangkan objek wisata dapat meningkat perekonomian bagi masyarakat, sehingga konsep wisata halal di Kota Padang dapat tercapai.

Pada sisi lain, para pencari kerja juga bisa memanfaatkan peluang dari keberhasilan pariwisata di Kota Padang, yang diakui sejumlah pihak dengan



memberikan penghargaan diantaranya sebagai 10 kota wisata terbaik dari Kementerian Pariwisata, kota paling potensial dalam pengembangan pariwisata dari majalah Tempo.

Bahkan, Asosiasi Perusahaan Perjalanan Wisata (Asita) Sumatera Barat menyampaikan ada penerbangan langsung dari Padang ke Malaysia ini merupakan peluang namun harus diakui jumlah warga Sumbar yang datang ke Malaysia lebih banyak ketimbang orang Malaysia yang ke Sumbar. Data terakhir, menunjukkan hampir 98 persen wisatawan Malaysia yang datang ke Sumbar minta berkunjung ke dua lokasi yaitu Batu Malin Kundang di Pantai Air Manis dan Rumah Kelahiran Buya Hamka di Maninjau.

## KESIMPULAN

Tingginya tingkat kunjungan wisata di Sumatera Barat, dan Kota Padang khususnya, memberi harapan besar bagi pencari kerja untuk memasuki dunia kerja, ataupun menciptakan lapangan pekerjaan yang baru. Derasnya arus kunjungan tersebut, seharusnya ditangkap para pencari kerja, melalui pemahaman mereka terhadap perbaikan standar dan mutu budaya kerja mereka. Bila unsur dan indikator dari budaya kerja dipahami secara komprehensif, niscaya peluang besar keuntungan yang diperoleh dari sektor industri pariwisata di Kota Padang, mudah diraih.

## REFERENCES / DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Amnuhai, Siti. 2003. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.  
*Antara*, tanggal 2 November 2012  
*Haluan*, tanggal 28 Desember 2018.  
Keputusan Menteri Pariwisata Pos dan Telekomunikasi No. KM 82/PW.102/MPPT-88  
*Kompas*, tanggal 29 April 2010  
Moekijat, 2006. *Asas-Asas Perilaku Organisasi*, CV. Mandar Maju, Bandung.  
Nandi “Pariwisata dan Pengembangan Sumberdaya Manusia”, *GEA* Vol.8 No.1 April 2008

Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Teori Budaya Organisasi*, Cetakan Kedua, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Osborn dan Plastrik, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE. Yogyakarta.

Prasodjo, Tunggul. 2017. “Pengembangan Pariwisata Budaya dalam Perspektif Pelayanan Publik”, *Office* Vol.3 No.1. *Singgalang*, tanggal 2 Oktober 2009; tanggal 7 Oktober 2009; tanggal 28 Desember 2018.

Sufyan, Fikrul Hanif. 2018. *Aksi dan Hikmah Gempa 2009*. Padang: Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang.

Triguno, Prasetya, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara*, Jakarta.