

**WORK VALUE DAN TINGKAT PENDIDIKAN PADA ETNIS
BATAK TOBA DI SATUAN BRIGADE MOBILE KEPOLISIAN
DAERAH SUMATERA UTARA (KAJIAN *INDEGENEOUS*)**

TESIS

OLEH

DEBI ANGELINA BR BARUS

NPM 151804022



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM STUDI PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2017

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 8/1/20

Access From (repository.uma.ac.id)8/1/20

**WORK VALUE DAN TINGKAT PENDIDIKAN PADA ETNIS BATAK
TOBA DI SATUAN BRIGADE MOBILE KEPOLISIAN DAERAH
SUMATERA UTARA**

TESIS

OLEH

**DEBI ANGELINA BR BARUS
NPM 151804022**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/1/20

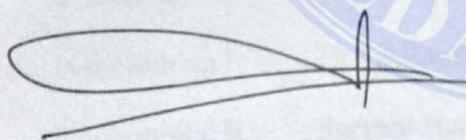
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
 2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
 3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
- Access From (repository.uma.ac.id)8/1/20

UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Tesis : *Work Value* Dan Tingkat Pendidikan Pada Etnis Batak Toba Di Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatra Utara (Kajian *Indegenous*)
Nama Mahasiswa : Debi Angelina Br Barus
NIM : 151804022

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. M. Rajab Lubis., M.s



Suryani Hardjo.S.Psi., M.A

Ketua Program Studi



Prof. Dr. Sri Milfayetty.M,Si.Kons

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani., MS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/1/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)8/1/20

UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis Ini dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis Program
Pascasarjana Magister Psikologi
Universitas Medan Area



Pada Hari :Senin
Tanggal : 12 Juni 2017
Tempat : Program Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area

PANITIA PENGUJI

Ketua :Emmy Mariatin., M.A, Ph.D
Sekretaris : Rahmi Lubis. S.Psi., M.Psi
Pembimbing I : Dr. M.Rajab Lubis.,M.S
Pembimbing II : Suryani Hardjo.S.Psi.M.A
Penguji Tamu :Prof. Dr. Sri Milfayetty.,M,S.,Kons

PERNYATAAN KEORISINILAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Debi Angelina Br Barus

NPM : 151804022

Dengan ini menyatakan bahwa Tesis ini dengan judul

“*Work Value* Dan Tingkat Pendidikan Pada Etnis Batak Toba Di Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara”

Adalah benar merupakan hasil penelitian yang saya kerjakan sendiri tanpa meniru atau menjiplak hasil penelitian orang lain.

Apabila di kemudian hari bahwa tesis ini tidak orisinil dan merupakan hasil plagiat, maka saya bersedia di cabut gelar magister yang saya peroleh.

Demikian pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya.

Medan, Mei 2017

Yang menyatakan,



Debi Angelina Br Barus

DAFTAR RIWAYA HIDUP

IDENTITAS PRIBADI

Nama : Debi Angelina Br Barus
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 02 Juni 1985
Status : Menikah
Agama : Kristen Protestan
Pekerjaan : Staff Pengajar Universitas Nusa Nipa, Flores-NTT

PENDIDIKAN FORMAL

Tahun	Pendidikan	Tempat
1992 -1997	SD	SD Maranatha Medan
1997-2000	SLTP	SLTPN-1 Medan
2000-2003	SMA	SMA Raksana Medan
2003-2007	S1	Universitas YAI -Psikologi

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas petunjuk dan pertolongan-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis yang berjudul "*Work Value Dan Tingkat Pendidikan Pada Etnis Batak Toba Di Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara (Kajian Indigeneous)*", yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi di Pasca Sarjana Universitas Medan Area.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyusun tesis ini tidak terlepas dari doa, bimbingan, dukungan dan bantuan yang sangat baik dari berbagai pihak. Ucapan terima kasih dan salam hormat peneliti kepada ayah dan ibu tercinta yang telah membesarkan dan mendidik peneliti dengan penuh kesabaran, kasih sayang dan cinta yang tidak pernah pudar. Terima kasih atas doa, nasehat, motivasi, dan dukungan moril maupun materil yang kalian berikan tanpa pamrih.

Dengan segala kerendahan hati peneliti juga mengucapkan terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof.Dr.H. Ya'kub Matondang.,MA
2. Direktur Pasca Sarjana Universitas Medan Area. Ibu Prof.Dr.Ir.Retna Astuti Kuswardani.,MS
3. Ibu Prof. Dr. Sri Milfayetty.,M.S.Kons selaku ketua program studi Psikologi Universitas Medan Area.

4. Bapak Dr. M.Rajab Lubis, M.S selaku dosen pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan ilmu yang bermanfaat serta yang selalu memberikan saran-saran, dan pengarahan dalam penyusunan tesis ini.
5. Ibu Suryani Hardjo, S.Psi, M.A selaku dosen pembimbing II dan dosen pembimbing akademik, yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan ilmu yang bermanfaat serta yang selalu memberikan saran-saran, dan pengarahan dalam penyusunan tesis ini.
6. Bapak dan ibu selaku dosen penguji yang telah meluangkan waktu untuk hadir dan memberikan masukan pada penelitian ini.
7. Seluruh dosen Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu dan memberikan bekal ilmu kepada peneliti selama peneliti menimba ilmu di Pasca Sarjana Psikologi Universitas Medan Area.
8. Kepada pimpinan Satuan Brigade Mobile POLDA Sumatera Utara di Medan. Terima kasih sudah memberikan izin dan kemudahan kepada peneliti selama proses penelitian.
9. Kepada seluruh anggota satuan Brigade Mobil POLDA Sumatera Utara di Medan, khususnya responden dalam penelitian ini. Terima kasih buat waktu dan kerja samanya.
10. Kedua orang tua tercinta, yang selalu memberikan kasih yang tidak berkesudahan dan yang menjadi kebanggaan peneliti.

11. Kepada teman seperjuang peneliti yaitu Marhisar Simatupang, Cipto Winner Simanjuntak, Siti Mayasari Hasibuan dan Halim Perdana Kusuma.

Terima kasih untuk semua yang telah dilalui dalam proses penelitian ini.

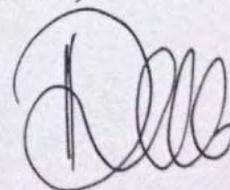
12. Kepada seluruh teman-teman seangkatan saya, yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih buat kebersamaan kita selama ini.

13. Seluruh staf tata usaha dan karyawan Program Studi Pasca Sarjana Psikologi Universitas Medan Area, yang banyak membantu dalam hal administrasi.

14. Seluruh pihak yang telah membantu pengerjaan tesis ini yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak bagian yang perlu diperbaiki dan dikembangkan dalam karya ini, karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan peneliti. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti bersedia menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan tesis ini.

Medan, Mei 2017



Debi Angelina Br. Barus
151804022

WORK VALUE, TINGKAT PENDIDIKAN BUDAYA ETNIS BATAK TOBA PADA
ANGGOTA SATUAN BRIGADE MOBILE KEPOLISIAN DAERAH SUMATRA
UTARA (KAJIAN *INDIGENEOUS*)

Debi Angelina Br Barus

151804022

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk melihat nilai kerja anggota Brimob dari konteks etnis Batak Toba dan tingkat pendidikan. Penelitian ini menggunakan *mixed method* dengan pendekatan kajian *Indegeneous Psychology*. Metode pengambilan responden dilakukan dengan *snow ball* dan menggunakan kuestioner terbuka sebagai alat pengumpulan data yang melibatkan wawancara untuk memperdalam hasil penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa anggota Brimob yang beretnis Batak Toba memiliki nilai kerja yang dominan yaitu kehormatan, kekayaan dan keluarga, hal ini sesuai dengan falsafah hidup etnis Batak Toba yaitu *Hagabeon* (anak), *Hamoraon* (kekayaan) dan *Hasangapon* (kehormatan). Falsafah 3H tersebut yang mengerakan dan memotivasi anggota untuk bekerja disiplin, tanggung jawab, kejujuran, kerja keras dan ikhlas. Dari segi pendidikan, ditemukan anggota yang berpendidikan S1 memiliki nilai kerja kehormatan dan tanggung jawab, sedangkan anggota yang berpendidikan SMA memiliki nilai kerja disiplin dan kehormatan.

Kata Kunci : *work Value*, Tingkat Pendidikan, Etnis Batak Toba Dan *Indigeneous*

WORK VALUE, LEVEL EDUCATION TO ETHNIC CULTURAL BATAK TOBA
UNITE BRIGADE UNITARY MOBILE REGION NORTH SUMATRA UTARA
(INDIGENEOUS STUDY)

Debi Angelina Br BARUS

151804022

ABSTRACT

The purpose of study to look at the work values Brimob from Toba Batak context and level of education. This study used a mixed method approach indigeneous study Psychology. Methods correspond done with a snow ball and use open questionnaire as a means of data collection involved interviews to deepen the research. These results indicate that members of Brimob ethnic Batak Toba has a dominant work values are honor, wealth and family, this is in accordance with the philosophy of life's Batak Toba that are Hagabeon (son), Hamoraon (wealth) and Hasangapon (honor). The 3H philosophy that mobilizes and motivates members to work discipline, responsibility, honesty, hard work and sincerity. In terms of education, found members who have SI educated have the value of honorary work and responsibility, while members of high school educated have the value of discipline and honor work.

Keywords : Work Value, Level Of Education, Ethnic Batak Toba And Indegenous

DAFTAR ISI

HALAMAN PESETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN	ii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	iii
MOTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRCK	ix
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Fokus Penelitian	9
1.3. Rumusan Masalah	9
1.4. Tujuan Penelitian	10
1.5. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
Dasar Teoritis	12
2.1. <i>Work Value</i>	12

2.1.1. Definisi <i>Work Value</i>	12
2.1.2. Aspek-Aspek <i>Work Value</i>	13
2.1.3. Dimensi <i>Work Value</i>	16
2.1.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Value</i>	17
2.2. Budaya Etnis Batak Toba.....	20
2.2.1. Masyarakat Batak Toba.....	20
2.2.2. Nilai Inti Budaya Batak Toba.....	21
2.3. Pendidikan.....	27
2.3.1. Definisi Pendidikan.....	27
2.3.2. Tingkat Pendidikan.....	28
2.4. Dasar Konseptual.....	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	33
3.1. Pendekatan Penelitian.....	33
3.2. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	35
3.3. Subjek Penelitian.....	35
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.4.1. Open-Ended Questioner.....	36
3.4.2. Wawancara.....	37
3.5. Analisis Data.....	38
3.6. Keabsahan Penelitian.....	39
3.7. Prosedur Penelitian.....	40
BAB IV PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN	42
4.1. Orientasi Kanchah Penelitian.....	42

4.2. Persiapan Penelitian	43
4.3. Paparan Data Penelitian.....	44
4.3.1. Data Deskriptif Kuantitatif.....	44
4.3.2 Data Deskriptif Kualitatif.....	56
4.4. Pembahasan.....	64
4.4.1. Defenisi Kerja	64
4.4.2. Nilai Kerja Konteks Etnis Batak Toba	65
4.4.3. Nilai Kerja Dari Konteks Pendidikan.....	70
4.4.4. Dinamika Psikologis Nilai Kerja dan Pendidikan Etnis Batak Toba.....	73
BAB V PENUTP	75
5.1. Kesimpulan.....	75
5.2. Saran.....	76
Daftar Pustaka.....	78

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Pendidikan	44
Tabel 4.2. Masa Kerja	46
Tabel 4.3. Definisi Kerja	47
Tabel 4.4. <i>Work Value</i>	49
Tabel 4.5. Nilai Budaya Etnis Batak Toba	50
Tabel 4.6. Nilai Kerja Dengan Tingkat Pendidikan	52
Tabel 4.7. Tingkat Pendidikan Dengan Nilai Budaya	53
Tabel 4.8. Nilai Budaya Dengan Nilai Kerja	55



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	32
Gambar 4.1. Pendidikan	45
Gambar 4.2. Masa Kerja	47
Gambar 4.3. Definisi Kerja	48
Gambar 4.4. <i>Work Value</i>	50
Gambar 4.5. Nilai Budaya Etnis Batak Toba	51
Gambar 4.6. Nilai Kerja Dengan Tingkat Pendidikan	53
Gambar 4.7. Tingkat Pendidikan Dengan Nilai Budaya	54
Gambar.4.8. Nilai Budaya Dengan Nilai Kerja	56

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Terwujudnya visi dan misi suatu organisasi tidak lepas dari kerja sama yang baik antara pimpinan dan anggotanya. Dalam proses kerja sama tersebut maka kedua belah pihak akan menyepakati suatu nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi tersebut, dimana nilai-nilai yang ditanamkan sebagai pedoman dalam berpikir, bertindak, bersikap dan berperilaku. Salah satu organisasi yang memiliki aturan baku dan nilai kerja yang ditanamkan kepada anggotanya untuk menjalankan tujuan organisasi adalah Brigade Mobile (BRIMOB).

BRIMOB merupakan organisasi satuan elit militer yang dimiliki oleh negara Indonesia, sebagai organisasi militer Indonesia, BRIMOB memiliki visi, misi dan aturan tersendiri yang telah disepakati bersama secara internal dalam organisasi BRIMOB. Dimana fungsi dari nilai kerja tersebut untuk mengatur sikap dan perilaku anggota satuan BRIMOB dalam bekerja. Adapun nilai kerja organisasi Satuan BRIMOB adalah bekerja dengan disiplin, penuh tanggung jawab, jujur, mengutamakan keamanan masyarakat, memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Nilai kerja tersebut merupakan sebagai pedoman bagi anggota dalam bekerja namun mengingat jumlah anggota satuan BRIMOB yang begitu banyak dan beragam maka sangat penting sekali nilai kerja diterapkan secara konsisten agar semua anggota diharapkan dapat bekerja secara profesional sehingga apa yang menjadi tujuan atau visi dan misi satuan BRIMOB tercapai.

Salah satu yang menjadi nilai kerja satuan BRIMOB adalah bekerja merupakan pengabdian dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat yang mencakup dengan aspek keamanan. Dari nilai kerja yang ditanamkan kepada semua anggota satuan BRIMOB diharapkan semua anggota dapat mengamalkan nilai tersebut dalam bersikap dan berperilaku ketika menjalankan tugas atau pekerjaannya. Ketika semua anggota dapat bekerja sesuai dengan nilai kerja yang ditanamkan oleh Satuan BRIMOB maka tujuan dari organisasi tercapai dan *image* BRIMOB dimasyarakat menjadi positif.

Namun pada kenyataannya tidak semua anggota satuan BRIMOB bekerja sesuai dengan nilai kerja yang diterapkan, hal ini disebabkan karena setiap anggota memiliki nilai tersendiri yang sudah dibawa dari pola pengasuhan atau budaya yang membesarkannya. Sehingga tidak semua anggota memiliki nilai kerja yang sama walaupun berada dalam satu instansi. Nilai yang dibawa sejak dulu karena faktor budaya, akan melekat dalam diri seseorang sehingga menjadi sebuah keyakinan, pandangan hidup yang menggerakkan seseorang dalam mencapai tujuan, berperilaku terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Nilai kerja atau *work value* menurut Hofstede (dalam Matsumoto & Juang, 2000) merupakan orientasi individual dan sikap terhadap pekerjaannya sendiri, terhadap hubungan personalnya dengan anggota perusahaan dan loyalitas kepada perusahaan maupun organisasi. Nilai kerja sangat berkaitan dengan sikap, persepsi dan kepercayaan individu terhadap pekerjaannya. Nilai kerja juga boleh dijadikan petunjuk untuk menilai sejauh mana penilaian pekerja terhadap kerjanya dan

bagaimana pula kebanggaan, rasa tanggung jawab, kesungguhan, cara bekerja dan akhirnya, prestasi kerja yang dihasilkan (Sheilla, 2013).

Chu (2007) berpendapat bahwa nilai-nilai pemahaman karyawan adalah sangat penting karena sejauh mana karyawan menghargai pekerjaan mereka, mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaan. Beberapa studi melaporkan bahwa nilai cenderung memiliki pengaruh yang signifikan atas berbagai sikap dan perilaku (Brown, 2002; Chu, 2007). Nilai-nilai kerja menunjukkan tingkat nilai, kepentingan dan keinginan apa yang terjadi di tempat kerja (Knoop, 1994).

Nilai kerja yang dianut oleh seseorang tidak lepas dari pengaruh budaya setempat yang berlaku di masyarakat. Beberapa peneliti berargumen bahwa *culture* tertentu berpengaruh terhadap sikap dan perilaku kerja karena negara-negara yang berbeda mempromosikan nilai-nilai budaya yang berbeda pula (Bae dan Chung 1997; Glazer, Daniel, dan Short 2004; Hofstede 1980; Yao Swang 2006 dalam Woo, Boyun, 2009). Menurut Hofstede & Bond (dalam Shu-Feng Xiao, 2008) budaya pada umumnya dipandang sebagai “pemrograman kolektif pikiran yang membedakan anggota dari satu kategori orang dari orang-orang lain. Selama ini banyak penelitian tentang nilai kerja lebih mengacu pada teori Barat, padahal nilai kerja antara satu orang dengan orang yang lain itu berbeda. Berbeda daerah berbeda pula nilai kerjanya. oleh sebab itu ada beberapa peneliti yang mencoba meneliti dengan pendekatan *indigenious* yang bersumber dari aspek budaya setempat.

Dalam penelitian Sheilla (2013) menyatakan bahwa nilai kerja yang dianut oleh suku Jawa adalah disiplin, loyalitas dan jujur, sedangkan nilai kerja yang

dipengang oleh suku Batak belum tentu sama dengan suku Jawa. Dengan perbedaan tersebut maka otomatis perilaku yang tampak dalam bekerja juga pasti berbeda-beda antara anggota yang satu dengan anggota yang lain.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Desember 2016, pukul 11.00 WIB, dengan bapak Y, selaku pimpinan detasemen X. beliau mengatakan bahwa ada perbedaan sikap anggotanya antara anggota etnis Jawa dan etnis Batak Toba. Anggota yang beretnis Batak Toba jika diperintahkan terhadap tugas langsung siaga dan cekatan namun emosional kurang stabil, loyalitasnya terhadap pimpinan kurang, sementara anggota yang beretnis Jawa memiliki loyalitas kepada pimpinan dan lebih tenang pembawaanya. Selain itu bapak X mengemukakan bahwa anggota etnis Batak memiliki ambisi yang tinggi untuk terus mengembangkan diri, terutama rata-rata mereka memiliki dorongan untuk meningkatkan pengetahuan salah satunya dengan kuliah untuk mendapatkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Selain itu anggota yang beretnis Batak Toba memiliki harga diri yang tinggi sehingga sering muncul sifat arogansi dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat.

Hal ini terlihat dari hasil observasi dan wawancara, ada sekitar 5 kasus pelaporan ke kantor tentang perilaku anggota yang beretnis Batak Toba yang kurang mengayomi masyarakat dan kurang memberikan pelayanan yang terbaik. Sikap tersebut tidak lepas dari nilai etnis Batak Toba yang mengatakan “*anak ni Raja*” nilai tersebut ditanamkan sehingga menjadi sebuah keyakinan, hal tersebut yang menyebabkan masyarakat Batak jarang bekerja di bawah kendali atau

perintah, karena sudah memposisikan sebagai anak raja yang selalu dilayani bukan untuk menjadi pelayan.

Masyarakat Batak juga memiliki prinsip hidup dengan konsep 3H yaitu *hagabeon* (keturunan), *hamoraon* (kekayaan) dan *hasangapon* (kehormatan). Ketidakberhasilan seorang anggota Batak dalam mewujudkan konsep 3H tersebut dianggap sebagai ketidaksempurnaan dalam hidupnya terutama dihadapkan pada suatu acara adat (Sitompul, 1991). Etnis Batak memiliki motto hidup “*Anakhonhi Do Hamoraon di Ahu*” merupakan nilai *babatahon* dalam Batak Toba (anak merupakan harta). Nilai yang mendorong Batak Toba identik sebagai pekerja keras, yang diperkuat dengan budaya 3H: *Hamoraan*, *Hagabeon*, *Hasangapon* (Sagala, 2014). Demi kekayaan, status sosial mereka dipacu menjadi sedikit ambisius dari sub-etnis lainnya.

Kristono (1999) menyatakan bahwa pola tindakan manusia dipengaruhi oleh sikap dan nilai budaya baik secara langsung maupun melalui pola-pola cara berpikir. Sistem nilai budaya itu sendiri merupakan suatu rangkaian dari konsepsi-konsepsi abstrak yang hidup dalam alam pikiran sebagian masyarakat mengenai apa yang harus dianggap penting dan berharga dan mengenai apa yang dianggap remeh dan tidak berharga dalam hidup. Sehingga budaya sangat berperan penting dalam mengarahkan seseorang dalam bersikap dan berperilaku yang pada akhirnya membentuk nilai kerja seseorang. Nilai kerja banyak dikaitkan dengan beberapa variabel yang diperkirakan dapat mempengaruhi perilaku seseorang. Hal ini dapat dilihat dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh para peneliti yang menyelidiki terkait dengan nilai kerja misalnya dengan faktor-faktor individu,

faktor psikologis, maupun situasional karyawan. Pembentukan nilai kerja dipengaruhi oleh faktor sejarah sosiologis, ekonomis dan faktor historis. Pengaruh ini termasuk etnis, subkultur, peran seks, sejarah pengikut, status sosial ekonomi, dan kondisi ekonomi (Chen, 1995).

Etnis sangat berperan penting dalam menentukan seseorang berperilaku dalam bekerja, sehingga penting sekali suatu organisasi atau perusahaan mengetahui lebih awal tentang nilai kerja yang dimiliki oleh anggota pada tahap seleksi, agar anggota dapat bekerja secara profesional sesuai harapan organisasi.

Nilai kerja yang didapat dari pengaruh budaya merupakan hal yang menarik untuk saat ini diteliti. Sebelumnya terdapat penelitian kajian etnis Jawa (Sheila, 2013) yang meneliti tentang nilai kerja pegawai etnis Jawa, dimana dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa nilai kerja yang diyakini oleh pegawai etnis Jawa adalah disiplin, jujur dan loyalitas. Selain itu terdapat juga penelitian Jayanti (2015) tentang nilai kerja TNI-AD berdasarkan jenjang usia dan Karir. Dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa anggota yang berusia 30 tahun memiliki nilai kerja kenyamanan, usia 31-40 memiliki nilai kerja altruisme, usia 45 tahun memiliki nilai kerja status dan yang terakhir diusia 55 tahun memiliki nilai kerja prestasi. Namun hal yang menarik dalam penelitian ini adalah bahwa etnis Batak Toba merupakan salah satu etnis di Indonesia yang kuat memegang teguh nilai-nilai budaya sedangkan organisasi BRIMOB juga memiliki nilai kerja yang semua anggota wajib meyakini, perpaduan nilai budaya Batak Toba dan organisasi BRIMOB yang sama-sama dominan merupakan hal yang menarik dan baru untuk diteliti.

Connor and Becker (dalam Sheila, 2013) menyatakan bahwa tingkah laku pada umumnya merupakan manifestasi nilai dan sikap. Hal ini juga sesuai dengan salah satu isu yang akhir-akhir ini mendominasi literatur manajemen sumber daya manusia yang memfokuskan pada nilai-nilai dan norma. Nilai-nilai kerja individu itu penting karena nilai merupakan pondasi untuk memahami sikap dan motivasi di dalam bekerja pada suatu organisasi. Walker (1992) menyatakan bahwa individu, lingkungan organisasi dan lingkungan sosial mempengaruhi perilaku dan kinerja secara keseluruhan. Salah satu penunjang pematangan karir seseorang ialah nilai pekerjaan mereka. Itulah sebabnya tidak mengherankan bahwa minat terhadap nilai kerja telah menerima banyak perhatian selama beberapa dekade karena pentingnya dalam menentukan perilaku karyawan (Chu, 2007; Kim et al, 2007; White, 2006). Chu (2007) berpendapat bahwa nilai-nilai pemahaman karyawan adalah sangat penting karena sejauh mana karyawan menghargai pekerjaan mereka, mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaan. Beberapa studi melaporkan bahwa nilai cenderung memiliki pengaruh yang signifikan atas berbagai sikap dan perilaku (Brown, 2002; Chu, 2007).

Nilai kerja menunjukkan tingkat nilai, kepentingan dan keinginan apa yang terjadi di tempat kerja (Knoop, 1994). Ketika nilai kerja seseorang positif maka *performance* dalam pekerjaan juga menunjukkan hal yang positif. Hal ini akan terlihat dari jenjang karir yang diperoleh seseorang. Ketika seorang anggota memiliki nilai kerja yang positif akan menunjukkan kinerja yang bagus yang berdampak dengan percepatan kenaikan pangkat atau jabatan. Berhubung nilai bersifat relatif, maka diperlukan penelitian tentang nilai kerja yang mempunyai

latar belakang berbeda dengan latar belakang negara dan bahkan daerah lain. Penelitian tentang nilai kerja harus melihat pula pada konteks budaya setempat. Selain itu Taylor dan Thomson (1976) menyatakan bahwa ada keterikatan yang amat besar antara nilai kerja dengan usia dan pendidikan.

Pendidikan mempengaruhi alur pikir serta penanaman *work value* pada diri seseorang. Untuk kalangan BRIMOB kenaikan jabatan atau pangkat masih bersifat hirarki yaitu ditentukan lamanya bekerja selain itu juga ditentukan kinerja yang baik dan tingkat pendidikan. Rata-rata anggota BRIMOB regular memiliki tingkat pendidikan SMA, namun ada beberapa anggota yang berusaha untuk meningkatkan *performance* kinerjanya dengan cara meningkatkan pendidikan kejenjang pendidikan yang lebih tinggi seperti kejenjang S1 ataupun S2, usaha untuk meningkatkan jenjang pendidikan lebih tinggi tidak lepas dari nilai kerja yang mereka miliki. Berdasarkan penelitian Rezkina & Retno (2011) bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap cara pandang seseorang dalam memaknai pekerjaan, cara bersikap dan berperilaku dalam bekerja, yang mengarah ke nilai kerja seseorang. Di kalangan BRIMOB kenaikan pangkat seseorang juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seorang anggota. Jadi nilai yang diterapkan dalam dalam organisasi BRIMOB tidak serta merta semua anggota dapat menjalankannya karena nilai kerja juga dipengaruhi oleh budaya yang mereka bawa dari daerah masing-masing dan tingkat pendidikan juga ikut berkontribusi dalam nilai kerja seseorang, pada dasarnya anggota yang berusaha meningkatkan pendidikannya kejenjang yang lebih tinggi memiliki nilai kerja yang positif karena memiliki suatu tujuan untuk meningkatkan

karir dan secara bersamaan akan menunjukkan *performance* kinerja yang professional. Karena nilai kerja tidak lepas dari pengaruh etnis dan tingkat pendidikan, namun minimnya penelitian tentang nilai kerja yang berhubungan dengan etnis dan selama ini banyak penelitian yang mengadopsi teori Barat, maka muncullah penelitian indigenous yang melihat sesuatu dari budaya setempat.

Banyak dari fenomena adanya perbedaan perilaku etnis dan tingkat pendidikan dalam unjuk kerjanya maka perlu memperdalam tentang tentang nilai kerja dari sudut pandang penelitian indigenous dengan judul: *WORK VALUE DAN TINGKAT PENDIDIKAN BUDAYA ETNIS BATAK TOBA PADA SATUAN ANGGOTA BRIGADE MOBILE KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA UTARA KAJIAN INDIGINEOUS.*

1.2. Fokus Penelitian

Penelitian ini memfokuskan pada nilai kerja anggota Satuan Brimob yang beretnis batak toba ditinjau dari falsafah hidup 3 H dan tingkat pendidikan.

1.3. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1.3.1. Apa pendapat anggota satuan BRIMOB Medan yang beretnis Batak Toba tentang defenisi kerja?
- 1.3.2. Bagaimana nilai kerja anggota satuan BRIMOB Medan dari konteks Etnis Batak Toba?
- 1.3.3. Bagaimana nilai kerja anggota satuan BRIMOB Medan dari konteks tingkat pendidikan?

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memahami :

- 1.4.1. Pengertian kerja bagi anggota satuan BRIMOB Medan yang beretnis Batak Toba.
- 1.4.2. Nilai kerja anggota satuan BRIMOB Medan dari konteks budaya etnis Batak Toba.
- 1.4.3. Nilai kerja yang dimiliki oleh anggota satuan BRIMOB Medan dari konteks tingkat pendidikan.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terdiri dari dua kategori, yaitu:

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran dalam memajukan pendidikan Psikologi khususnya kajian industri dan organisasi dalam konteks kajian suku budaya setempat.

1.5.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi anggota satuan BRIMOB

Memberikan pemahaman dan menyarankan anggota satuan BRIMOB Medan agar memiliki nilai kerja yang sesuai dengan nilai kerja di Satuan Brimob sehingga mampu bekerja secara profesional.

b. Bagi pimpinan BRIMOB Medan

Sebagai bahan referensi dalam memahami nilai kerja anggota satuan BRIMOB berdasarkan budaya etnis Batak Toba dan tingkat pendidikan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi untuk melakukan pengembangan penelitian selanjutnya terkait kajian etnis Batak.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. *Work Value* (Nilai Kerja)

2.1.1. Definisi *Work Value*

Hofstede (dalam Matsumoto & Juang, 2000) mengemukakan *Work Value* adalah orientasi individual dan sikap terhadap pekerjaannya sendiri, terhadap hubungan personalnya dengan anggota perusahaan dan loyalitas kepada perusahaan maupun organisasi, sedangkan Arenawati (2010) mengatakan *work value* adalah nilai-nilai dasar yang kemudian membentuk nilai-nilai luhur dalam bekerja, yang menjadi modal dasar seseorang untuk melangkah lebih jauh dalam pengembangan karirnya di kemudian hari. Sedangkan menurut Jayanti (2015) nilai kerja adalah keyakinan seseorang terkait dengan prestasi dalam bekerja.

Menurut Robbins (2005) *work value* merupakan fondasi untuk mengerti sikap dan motivasi yang dapat mempengaruhi persepsi individu sehingga nilai kerja sangat penting untuk dimiliki oleh individu. Persepsi tersebut berhubungan dengan kebutuhan hidup dari individu. Apabila kebutuhan hidup individu terpenuhi maka individu akan merasa puas dan kepuasan tersebut akan memicu untuk mendapatkan nilai kerja yang diinginkan oleh individu. Sementara itu Sheila (2013) menyatakan *work value* merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu organisasi karena kecemerlangan sebuah organisasi sangat bergantung pada nilai kerja individu. Nilai kerja merujuk pada sikap individu terhadap kerja dan berkaitan dengan makna yang diberikan oleh individu terhadap kerja. *Work value*

penting karena mempengaruhi perilaku organisasional, performa kerja, produktivitas dan komitmen organisasi.

Dose (dalam Matic, 2008) *work value* adalah standar penilaian yang berkaitan dengan pekerjaan atau lingkungan kerja dimana individu mendiskusikan apa yang benar atau menilai pentingnya preferensi. Dose lebih lanjut membagi nilai kerja menjadi dua dimensi yaitu orang-orang yang memiliki unsur moral dan tingkat konsensus mengenai pentingnya dan keinginan terhadap nilai-nilai tertentu. Kalleberg (dalam Meiyanto & Santhoso, 1999), *work value* adalah standard penentu dalam memahami atau menentukan sejauh mana individu menghargai pekerjaan dalam masyarakat industri. *Work value* penting karena mempengaruhi perilaku organisasional, performa kerja, produktivitas dan komitmen organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, *work value* dapat diartikan sebagai penilaian seseorang terhadap pekerjaannya yang mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam memaknai dan menjalankan pekerjaannya yang bertujuan untuk mencapai tujuan bersama antara anggota dengan pihak organisasi.

2.1.2 Aspek-Aspek *Work Value*

Aspek-aspek *work value* Wollack et, al (dalam Sheilla, 2013) adalah sebagai berikut:

1. Nilai kerja intrinsik mengatakan bahwa nilai kerja intrinsik terdiri dari, yaitu:

a. *Activity preference*

Individu memiliki kecenderungan untuk ikut terlibat dan berperan aktif didalam kegiatan perusahaan atau organisasi.

b. *Pride in work*

Individu memiliki perasaan senang dan puas apabila dapat mengerjakan tugasnya dengan baik.

c. *Job in volvement*

Seberapa jauh individu tertarik terhadap kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan perusahaan atau organisasi, misalnya selalu hadir dan terlibat dalam aktivitas diperusahaan atau organisasi dan yang berkaitan dengan rekan-rekan sekerjanya.

d. *Upward striving*

Keinginan individu untuk selalu meningkatkan karier dan juga standard hidupnya, memiliki motivasi untuk lebih baik lagi dalam pekerjaannya.

2. Nilai Kerja Ekstrinsik

Wollack et, al 1971 (dalam Sheilla, 2013), mengatakan bahwa nilai kerja ekstrinsik terdiri dari:

a. *Attitude toward searning*

Sikap individu untuk berusaha meningkatkan penghasilannya. Individu bekerja guna untuk memenuhi kehidupannya secara finansial, sehingga individu bekerja memiliki tujuan untuk menghasilkan uang.

b. *Social status*

Dampak pekerjaan yang dilakukan individu terhadap status sosialnya. Pekerjaan yang dimiliki oleh individu akan berdampak bagi dirinya sendiri ataupun terhadap rekan kerja, keluarga dan lingkungannya.

Sedangkan aspek-aspek *work value* menurut Tevruz dan Turgut (dalam Uçanok, 2008) adalah sebagai berikut:

1. Aspek Individualistis

Aspek individualistis meliputi mencari informasi, kebebasan, menyibukkan diri, mencari tindakan, dan mencari hal yang berarti dalam kehidupan pribadi.

2. Aspek Nilai-nilai Normatif

Aspek nilai-nilai normatif meliputi pemenuhan kewajiban agama, membantu masyarakat, menciptakan ketertiban, dan menghindari hal-hal yang negatif seperti menghindari keterasingan dan berjuang untuk selalu berada di jalur yang benar.

3. Aspek Duniawi

Aspek duniawi meliputi kenikmatan dan status pencapaian terhadap sesuatu yang diinginkan dan dibutuhkan.

Semenara itu aspek-aspek *work value* yang diadaptasi dari *work values inventory* yang disusun oleh *The Regional Occupational Program of the Santa Cruz County Office of Education (n.d)* terdapat beberapa nilai-nilai dasar *work value* yaitu: a).*Core Values*, b).*Work Environments*, c).*Work Interactions*, d).*Work Activities*.

Dari pemamparan teori aspek-aspek yang dikemukakan, maka dalam penelitian ini menggunakan *work value inventory* sebagai acuan membuat alat ukur dan pertanyaan terbuka sebagai alat pengumpulan data.

2.1.3. Dimensi *Work Value*

Sementara itu aspek-aspek nilai budaya yang sangat mempengaruhi *work value* individu menurut Hoftsedde (Sheila, 2013) yaitu:

1. Jarak kekuasaan adalah adanya ketidaksamaan wewenang dan kekuasaan antara atasan dengan bawahan atau batasan-batasan kewenangan antara atasan dengan bawahan dalam suatu organisasi. Pada dasarnya manusia memiliki perbedaan kemampuan fisik dan intelektual, yang akhirnya dapat membedakan kekayaan dan kekuatan masyarakatnya. Masyarakat dengan jarak kekuasaan yang tinggi akan menerima adanya perbedaan yang nyata dalam kekuatan atau kewenangan organisasi, cenderung mengembangkan aturan, mekanisme atau kebiasaan-kebiasaan dalam mempertahankan perbedaan status atau kekuasaan. Implikasi dalam struktur organisasi biasanya ditandai adanya struktur hirarki yang ketat dan kekuasaan yang terpusat.
2. Aspek Individualisme
Menggambarkan tingkat keterikatan individu terhadap kelompok dan lingkungannya individualis menunjukkan hilangnya ikatan emosional antar individu dan pengakuan yang tinggi terhadap nilai-nilai universal.

3. Penghindaran Terhadap Ketidakpastian

Menggambarkan sikap mayoritas individu dalam menghadapi situasi yang tidak pasti, tidak menentu, berubah dengan cepat dan kompleks. Budaya dengan tingkat penghindaran terhadap ketidakpastian yang tinggi ditunjukkan oleh sikap individu yang aktif, agresif, emosional dan kurang toleransi.

4. Maskulinitas

Menggambarkan perbedaan antara laki-laki dan perempuan di lingkungan social (*social gender role*).

5. Orientasi Jarak Panjang

Menunjukkan tingkat penghargaan orang terhadap wacana usaha yang berjangka panjang, dimana setiap orang berorientasi pada sikap yang hemat tekun. Mempersepsikan waktu berjalan secara lurus, ketahanan kerja serta tekad yang besar untuk mencapai tujuannya.

2.1.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work Value

Nilai kerja seseorang terbentuk oleh beberapa faktor. Menurut Hofstede (1980) faktor-faktor yang mempengaruhi nilai kerja (dalam Matsumoto dan Juang 2000) adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan

Lingkungan tempat bekerja mempengaruhi nilai kerja seseorang dalam bekerja, seperti lingkungan fisik tempat kerja, orang-orang yang ada di lingkungan organisasi. Lingkungan ataupun situasi yang dialami oleh seseorang akan membuat munculnya dorongan untuk membuat penilaian pada suatu hal, demikian juga terhadap nilai kerjanya. Hubungan interpersonal antara pegawai

dengan teman sejawat maupun dengan atasan dan bawahan akan berdampak pada nilai kerja pegawai.

2. Kepuasan

Kepuasan yang diperoleh karyawan dalam pekerjaannya menentukan nilai kerjanya. Kepuasan karyawan dipandang sebagai hal yang menyeluruh dari pekerjaannya, maka semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya maka nilai kerja mereka akan terpengaruh juga. Pengalaman bekerja dipandang sangatlah berpengaruh pada nilai kerja dan kepuasan. Kepuasan kerja seseorang akan menentukan tinggi rendahnya nilai kerja seseorang, dan kepuasan ini juga menentukan lama tidaknya orang tersebut bekerja pada perusahaan atau organisasi.

3. Tujuan personal

Tujuan personal merupakan suatu target yang ingin dicapai oleh karyawan, yang menyebabkan karyawan akan mengerahkan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan secara pribadi maupun organisasi.

Di bawah ini ada dua faktor yang mempengaruhi *work value* yaitu (Anoraga 2006):

1. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam individu, yang terdiri dari:

a). Kebutuhan Fisiologis Dasar

Kebutuhan fisiologis dasar merupakan kebutuhan fisik dan biologis, misal makan, minum, tempat tinggal dan lain-lain. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk mendapatkan penghidupan yang layak.

b). Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan untuk mendapatkan afeksi atau bergaul dan manusia tidak akan bahagia apabila ditinggalkan sendirian dalam jangka waktu yang lama. Sejatinya manusia merupakan makhluk sosial, tidak bisa hidup sendiri, selalu membutuhkan orang lain.

c). Kebutuhan Egoistik

Kebutuhan egoistik lebih mengarah kekebutuhan psikologis, dimana kebutuhan tersebut dapat memberikan suatu kepuasan dan menjadi konsep dasar seseorang bekerja. Bentuk-bentuk kebutuhan egoistik adalah: a.) Prestasi yaitu setiap individu pasti selalu ada keinginan untuk berprestasi. Bersaing dengan rekan tempat kerja untuk bisa berprestasi, ingin terlihat menonjol dibandingkan pekerja yang lain. Individu ingin merasa bahwa ia melakukan sesuatu yang menyatakan bahwa pekerjaannya penting. b.) Otonomi bahwa setiap pekerja ingin merasakan kebebasan. Kebebasan yang berekspresi dan berkeaktifitas. c.) Pengetahuan dimana keinginan akan pengetahuan merupakan dorongan dasar dari setiap manusia. Manusia tidak hanya ingin tahu apa yang terjadi tetapi juga ingin mengetahui mengapa sesuatu bisa terjadi. Keinginan tersebut membuat seseorang termotivasi untuk meningkatkan pengetahuan dengan berbagai cara, termasuk salah satunya meningkatkan pendidikan.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar individu yaitu: a). Pengalaman yaitu nilai didasari pada pengalaman-pengalaman yang dikembangkan dari hampir seluruh peristiwa sejak lahir. b).Orang lain yaitu orang yang paling berpengaruh pada individu adalah orang tuanya. Orang tua yang selama ini mengajarkan baik dan buruk kepada anak. Memberi hukuman dan hadiah sebagai penguatan nilai. Pengaruh orang lain juga termaksud bagian dari suku budaya dimana individu dibesarkan.

Dari pemaparan teori yang telah dikemukakan maka penulis menarik kesimpulan bahwa *work value* yang dimiliki seseorang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, dimana yang diangkat dalam penelitian ini adalah faktor suku budaya dan tingkat pendidikan.

Work value merupakan keyakinan anggota dalam bekerja yang mengarahkan anggota dalam berperilaku dan bersikap untuk mencapai tujuan, nilai kerja yang diterapkan di organisasi Sat BRIMOB SUMUT adalah memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat, menjaga keaamanan, menegakan hukum, disiplin dan jujur. Nilai tersebut yang mengarahkan anggota dalam berperilaku dan bersikap pada saat bekerja untuk mencapai tujuan.

2.2. Budaya Etnis Batak Toba

2.2.1. Masyarakat Batak

Masyarakat Batak adalah salah satu bangsa yang berasal dari Sumatera Utara yang bermukim di wilayah mulai dari daerah Langkat, Deli Serdang,

Asahan, dan bagian pegunungan dataran tinggi Karo, daerah sekitar Pematang Siantar, daerah Danau Toba, dan hampir seluruh daerah di Tapanuli hingga daerah Natal serta perbatasan Sumatera Barat. Suku Bangsa Batak mempunyai lima sub suku dan masing-masing wilayah utama, sekalipun sebenarnya wilayah itu tidak sedominan batas-batas pada zaman lalu. Sub suku Batak yang dimaksud yaitu: Batak Karo, Batak Simalungun, Batak Pak-pak, Batak Toba, Batak Angkola Mandailing. Dari kelima Sub suku tersebut bisa dikatakan Batak Toba paling banyak jumlahnya dan paling banyak merantau keluar daerah Tapanuli jika dibandingkan dengan sub suku lainnya (Sitanggang, 1996). Dalam kehidupan dan pergaulan sehari-hari, orang Batak menggunakan beberapa logat yaitu logat Karo yang digunakan oleh orang Batak Karo, logat Pakpak yang dipakai oleh orang Batak Pakpak, logat Simalungun yang dipakai oleh orang Batak Simalungun, logat Toba yang dipakai oleh orang Batak Toba, Angkola dan Mandailing.

2.2.2. Nilai Inti Budaya Batak Toba

Nilai inti dari suatu budaya bangsa atau suku bangsa biasanya mencerminkan jati diri suku atau bangsa yang bersangkutan. Sedangkan jati diri itu maksudnya merupakan gambaran atau keadaan khusus seseorang yang meliputi jiwa atau semangat daya gerak spiritual dari dalam. Dari pengertian itu dapat dipahami bahwa nilai inti budaya Batak cukup luas. Ada delapan nilai inti budaya Batak (Sitanggang, 1996), yaitu:

1. Kekerabatan

Nilai kekerabatan atau keakraban berada di tempat paling utama dari tujuh nilai inti budaya utama masyarakat Batak. Hal ini terlihat baik pada Toba

maupun Batak Angkola, Mandailing dan Sub suku Batak lainnya. Semuanya sama-sama menempatkan nilai kekerabatan pada urutan yang paling pokok. Nilai inti kekerabatan masyarakat Batak utamanya terwujud dalam pelaksanaan adat *Dalihan Na Tolu*. Hubungan Kekerabatan dalam hal ini terlihat pada tutur sapa baik karena pertautan darah ataupun pertalian perkawinan

2. Agama

Nilai agama kepercayaan pada orang Batak tergolong sangat kuat. Sedang agama yang dianut oleh suku Batak amat bervariasi. Menurut data (Departemen Agama Sumatera Utara, 2016) ada wilayah Batak yang mayoritas penduduknya menganut agama Kristen seperti Batak Toba, Agama Islam seperti Angkola Mandailing, dan ada wilayah Batak yang prosentase penganut agamanya berimbang seperti wilayah Batak Simalungun. Secara intensif ajaran agama telah disosialisasikan kepada anak-anak orang Batak sejak masa kecilnya dengan penuh pengawasan. Dalam pengaturan upacara perkawinan nuansa keagamaan cukup menonjol, demikian juga dalam suasana kematian.

3. Hagabeon

Nilai budaya *hagabeon* bermakna harapan panjang umur, beranak, bercucu yang banyak dan baik-baik. Dengan lanjut usia diharapkan ia dapat mengawinkan anak-anaknya serta memperoleh cucu. Kebahagiaan bagi orang Batak belum lengkap, jika belum mempunyai anak. Terlebih lagi anak laki-

laki yang berfungsi untuk melanjutkan cita-cita orang tua dan marganya (Susanti, 2015)

4. Hamoraan

Hamoraan setiap orang Batak bercita-cita ingin memiliki harta dan kekayaan, oleh sebab itu orang batak begitu gigih untuk mencari uang. Tujuan hidup mencari kekayaan dan kehormatan, menguasai sebagian besar aktivitas hidup sehari-hari. Dalam realisasi pencapaian tujuan itu orang Batak akan berjuang sekuat tenaga. Fakta bahwa filsafat hidup Batak masih terus terpelihara dengan baik sampai saat ini terbukti dari dalam pelaksanaan adat filsafat-filsafat hidup itu masih terus didengungkan. Filsafat hidup ini sekilas terlihat mengandung nilai-nilai luhur dan mulia sebab tujuan/cita-cita hidup yang telah membathin dalam jiwa orang Batak, memacu orang Batak untuk berjuang lebih gigih tidak mudah menyerah, kerja keras, tekun, memiliki antusiaisme yang tinggi, semangat kompetitif, juga tingginya pengharapan akan masa depan. Namun satu hal yang patut direnungkan dalam filsafat ini adalah bersifat *self oriented* (orientasi hidup berpusat pada diri sendiri), (Vergouwen, 2004)

6. Hasangapon

Hasangapon terkait dengan kehormatan dan kedudukan atau status sosial. Tidak semua orang memiliki hasangapon. Namun, melalui generasi berikutnya tidak menutup kemungkinan untuk memperoleh *hasangapon* meskipun dirinya belum memperoleh *hasangapon*. Tapi lewat keturunannya *hasangapon* akan bisa dicapai. *Hasangapon* tidak selamanya dilihat dari pangkat atau

posisi seseorang dalam masyarakat, namun dapat dilihat dari interaksi dengan lingkungan masyarakatnya. Meskipun seseorang tidak memiliki posisi yang tinggi, bisa saja orang tersebut mendapat hasangapon atau dihormati di lingkungannya dan sebaliknya orang-orang yang memiliki posisi atau jabatan yang tinggi dalam pekerjaan tetapi tidak dihormati di lingkungan.

7. Uhum dan Ugari

Ugari adalah kebudayaan atau budaya. Sedangkan *uhum* yaitu hukum adat yang merupakan kaidah-kaidah norma-norma, peraturan-peraturan atau tata cara tak tertulis yang mengatur dan menentukan hubungan-hubungan dalam kehidupan bermasyarakat, yang kepada setiap pelanggarnya pada umumnya dikenakan sanksi. Hukum adat Batak tersebut mencakup hal-hal yang mengenai pidana, perdata, maupun acara. Uhum tersebut bukan hanya bersumber dari adat yang berlaku dikalangan masyarakat, tetapi juga dari peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh kepala-kepala suku atau raja-raja adat setempat. Nilai uhum (*law*) bagi orang Batak mutlak untuk ditegakkan dan pengakuannya tercermin pada kesungguhan dalam penerapannya menegakkan keadilan. Nilai suatu keadilan itu ditentukan dari ketaatan pada ugari (*habit*) serta setia dengan padan (*janji*). Setiap orang Batak menghormati *uhum*, *ugari* dan janjinya dipandang sebagai orang Batak yang sempurna. Keteguhan pendirian pada orang Batak sarat bermuatan nilai-nilai *uhum*. Perbuatan khianat terhadap kesepakatan adat amat tercela dan mendapat sanksi hukum secara adat. Oleh karena itu, orang Batak selalu berterus terang dan apa adanya tidak banyak basa-basi. Ajaran adat dalam aspek materil

adalah ajaran adat *Dalihan Na Tolu* yang memuat aturan etika (*ruhut-ruhut paradataon*) atau pedoman hidup yang merupakan kaidah moral. *Dalihan Na Tolu* disebut juga sebagai “*patik dohot uhum, habatahon*” yang sebagian besar dirumuskan dalam umpama (peribahasa), misalnya:

- a) “*Martangan sipilitihon, maransimun sobolaon adat ni ama dohot ompu tongka paubaubaon*” Artinya: Hukum adat dari Bapak dan Nenek moyang pantang diubah-ubah.
- b) “*Omputa si jolo tubu, martungkat siala gundi Napinungka ni parjolo siihuthonon ni parpudi*” Artinya: Ajaran adat yang diciptakan nenek moyang adalah untuk dipatuhi generasi penerus (Sinaga, dkk., 2000)

7. Pengayoman

Pengayoman (perlindungan) wajib diberikan terhadap lingkungan masyarakat, tugas tersebut diemban oleh tiga unsur *Dalihan Na Tolu*. Tugas pengayoman ini utamanya berada dipihak *mora* dan yang diayomi pihak anak *boru*. Sesungguhnya sesama unsur *Dalihan Na Tolu* dipandang memiliki daya magis untuk saling melindungi. Hubungan saling melindungi itu adalah laksana siklus jaring laba-laba yang mengikat semua pihak yang terkait dengan adat Batak. Prinsipnya semua orang menjadi pengayom dan mendapat pengayoman dari sesamanya adalah pendirian kokoh dalam pandangan adat Batak. Karena merasa memiliki pengayom secara adat maka orang Batak tidak terbiasa mencari pengayom baru. Sejalan dengan itu, biasanya orang Batak tidak mengenal kebiasaan meminta-minta pengayom/belas kasihan atau cari

muka untuk diayomi. Karena sesungguhnya orang yang diayomi adalah juga pengayom bagi pihak lainnya.

8. Marsisarian

Marsisarian artinya saling mengerti, menghargai, dan saling membantu. Secara bersama-sama masing-masing unsur harus *marsisarian* atau saling menghargai. Di dalam kehidupan diakui masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan sehingga saling membutuhkan pengertian, bukan saling menyalahkan. Bila terjadi konflik diantara kehidupan sesama masyarakat maka yang perlu dikedepankan adalah prinsip *marsisarian*. Prinsip *marsisarian* merupakan antisipasi dalam mengatasi konflik pertikaian. Lembaga adat budaya bertujuan untuk menjabarkan isi ketentuan hukum, baik itu hukum negara maupun hukum agama. Tujuan pelaksanaan hukum adalah kepatuhan terhadap aturan hukum itu sendiri.

Adat budaya Batak menurut Richard Sinaga (2000) dapat dibedakan menjadi dua aspek, yaitu:

- a) Aspek materiil yang diartikan sebagai “patik dohot uhum” bagi warga Batak. Dalam aspek materiil arti “patik dohot uhum” adalah aturan (dalam rumusan kaidah moral) yang mendorong setiap orang melakukan perilaku yang baik dan menghindari perbuatan yang tidak baik.
- b) Aspek Formal, yang diartikan sebagai proses penyelenggaraan “*patik dohot uhum*” dalam kehidupan sehari-hari terutama dalam prosesi upacara adat kelahiran, kematian, perkawinan dan lain-lainnya. Kedua aspek adat budaya Batak tersebut, sampai saat ini masih ditaati warga Batak, sehingga

dimanapun ada komunitas warga Batak maka di sana terlihat jelas pelaksanaan adat budaya Batak tersebut.

Dari penjelasan tentang nilai yang dianut oleh masyarakat Batak Toba sebagai falsafah atau pedoman menjalankan hidup, maka dapat disimpulkan ada tiga falsafah hidup etnis Batak Toba yang paling penting yaitu: *Hagabeon*, *Hamoraon*, dan *Hasangapon*.

2.3. Pendidikan

2.3.1. Definisi Pendidikan

Sastrohadiwiryo (dalam Mufidah, dkk. 2014) menyatakan bahwa tingkat pendidikan adalah jenjang yang diperoleh seseorang mulai dari bangku sekolah dasar sampai pada tingkat tinggi. Tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh seorang anggota, karena akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja. Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2003) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang bertujuan mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Selain itu Hariandja (2002) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Tingkat pendidikan juga akan berpengaruh kuat terhadap kinerja para karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan karyawan tersebut akan lebih luas dan mampu untuk

menyelesaikan persoalan yang dihadapi, dengan kata lain pendidikan mempengaruhi seseorang dalam berpikir, bersikap dan berperilaku yang akan mengarahkan dan membentuk nilai kerja (*work value*) seseorang.

Dari pemaparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan pola pikir seseorang melalui jalur formal.

2.3.2. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan atau sering disebut dengan jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. Jenjang pendidikan formal terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi (UU SISDIKNAS No. 20, 2003).

- a) Pendidikan dasar yaitu pendidikan umum yang lamanya sembilan tahun, diselenggarakan selama enam tahun di sekolah dasar .
- b) Pendidikan menengah pertama dan akhir adalah pendidikan yang diselenggarakan bagi lulusan pendidikan dasar yang mengutamakan perluasan dan peningkatan ketrampilan siswa. Pengembangan pendidikan menengah sebagai lanjutan pendidikan dasar di sekolah ditingkatkan agar mampu membentuk pribadi manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur serta untuk memenuhi kebutuhan pembangunan yang memerlukan tenaga berkemampuan dan berkeahlian. Dimana

pendidikan sekolah menengah pertama selama 3 tahun dan sekolah menengah akhir selama kurun waktu 3 tahun.

- c) Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis dan Doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Perguruan tinggi di sini dapat berbentuk akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut atau universitas, pendidikan tinggi diselenggarakan dengan sistem terbuka.

Dalam penelitian ini akan menggunakan tiga tingkat pendidikan formal yaitu: 1). Sekolah Menengah Atas (SMA), 2). Strata satu (S1) dan 3). Strata Dua (S2).

2.4. Dasar Konseptual

Work Value Dan Tingkat Pendidikan Budaya Etnis Batak Toba pada Anggota Satuan Brimob Medan Kajian Indigeneous

Satuan BRIMOB POLDA Medan merupakan organisasi elit militer yang dimiliki Bangsa Indonesia, sebagai salah satu organisasi yang terbesar di Indonesia. Organisasi Satuan BRIMOB SUMUT memiliki nilai kerja yang mengutamakan pelayanan kepada masyarakat, menjaga keamanan, menegakkan hukum, disiplin dan jujur. Nilai-nilai tersebut yang menjadi pedoman untuk anggota bekerja. Namun pada dasarnya bahwa anggota Satuan BRIMOB SUMUT tidak semuanya dapat berperilaku dan bersikap dalam bekerja sesuai dengan nilai kerja yang diterapkan oleh organisasi. Hal tersebut karena anggota juga memiliki

nilai yang dibawa melalui budaya masing-masing. Karena nilai juga terbentuk karena ada faktor budaya yang memengaruhi.

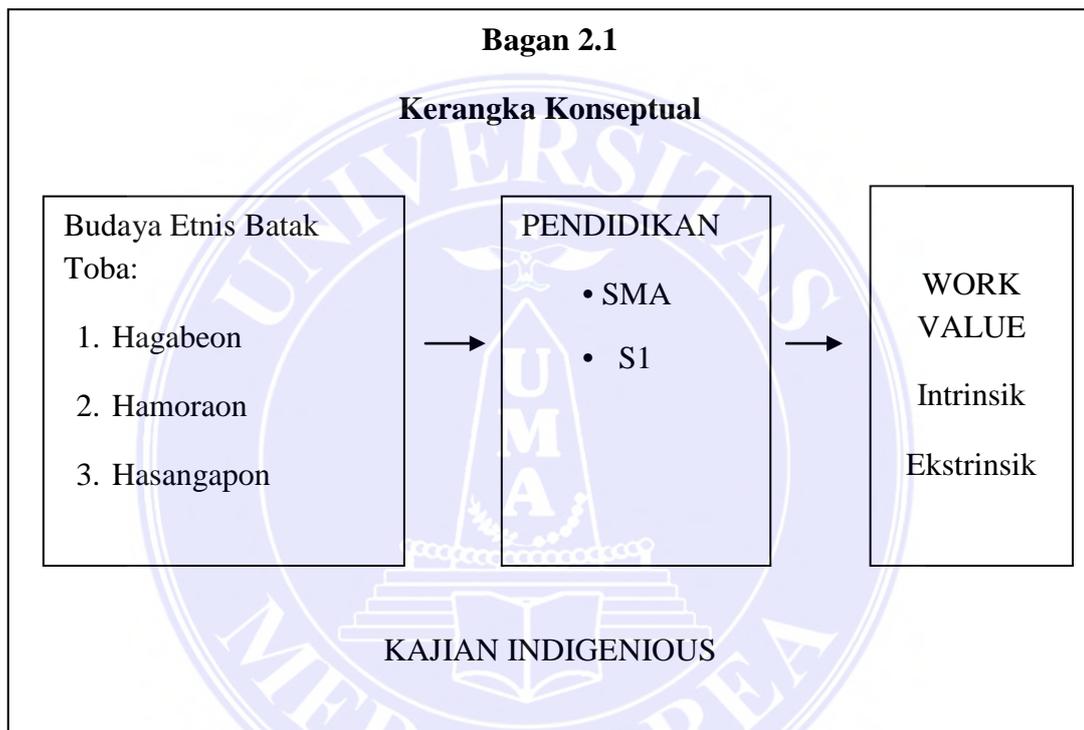
Seperti etnis pada umumnya, Etnis Batak Toba juga memiliki falsafah hidup, yang turun menurun diajarkan kepada setiap generasi sebagai pedoman dalam menjalankan hidup, dimana pedoman tersebut yang akan mempengaruhi cara berpikir, sikap dan perilaku seseorang dalam menjalankan hidup, termasuk sebagai pedoman dalam bekerja. Adapun falsafah hidup atau tujuan hidup etnis Batak Toba dikenal dengan istilah 3H yaitu *hagabeon*, *hamoraon* dan *hasangapon*. Tujuan hidup etnis Batak Toba adalah mencapai 3H, dimana Hagabeon mengandung arti keturunan, yaitu bahwa anak merupakan hal yang penting bagi orang Batak Toba, karena anak khususnya anak laki-laki menjadi penerus keluarga. Hamoraon adalah kekayaan, orang Batak memiliki tujuan untuk mencapai kesuksesan dengan mencari kekayaan sebanyak-banyaknya, nilai hamoraon tersebut yang mengarahkan orang Batak Toba identik dengan pekerja keras, memiliki daya juang yang tinggi dan semangat dalam bekerja. Hasangapon adalah kehormatan dengan tercapainya hagabeon dan hamoraon maka orang Batak Toba akan berharap dapat mencapai hasangapon. Nilai 3H tersebut sejak kecil sudah ditanamkan sehingga menjadi sebuah keyakinan dan tujuan hidup. Falsafah 3H yang mendorong orang Batak untuk berperilaku dan bersikap dalam bekerja dengan tujuan dapat mencapai 3H. Dari ketiga cita-cita tersebut, *hasangapon* merupakan nilai budaya utama yang mencirikan orang Batak Toba yang sempurna sesuai ukuran nilai-nilai budaya Batak Toba. Orang Batak Toba telah mencapai taraf sangap apabila telah menjadi pemberi kebijakan, pemberi *habisuhon*,

kearifan sekaligus teladan masyarakatnya (Harahap, 1997). Falsafah etnis Batak Toba tersebut yang akan membentuk sikap dan perilaku Suku Batak Toba dalam bekerja, yang akan membentuk sebuah nilai kerja. Rokeach mendefinisikan nilai kerja adalah keyakinan individu mengenai cara-cara bertingkah laku yang dipilih dan kondisi akhir yang diinginkan yang dibawa ke dalam situasi kerja (dalam Kinicki dan Kreitner 2007). Menurut Wollack et, al 1971(dalam sheila, 2013) bahwa nilai kerja terdiri dari dua aspek yaitu nilai kerja intrinsik dan ekstrinsik. Dimana nilai kerja ekstrinsik terdiri dari *attitude toward saearning* yaitu keinginan seseorang untuk meningkatkan penghasilannya dan sosial status yaitu dimana pekerjaan berdampak bagi dirinya sendiri maupun orang lain. Kedua komponen tersebut hampir sama dengan konsep falsafah etnis Batak Toba 3H.

Hofstede (dalam Matsumoto & Juang, 2000) mengemukakan *work value* adalah orientasi individual dan sikap terhadap pekerjaannya sendiri, terhadap hubungan personalnya dengan anggota perusahaan dan loyalitas kepada perusahaan maupun organisasi, sedangkan Arenawati (2010) mengatakan *work value* adalah nilai-nilai dasar yang kemudian membentuk nilai-nilai luhur dalam bekerja, yang menjadi modal dasar seseorang untuk melangkah lebih jauh dalam pengembangan karirnya di kemudian hari.

Selain budaya nilai kerja seseorang juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan seseorang. Rezkina & Retno (2011) bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap cara pandang seseorang dalam memaknai pekerjaan, cara bersikap dan berperilaku dalam bekerja, yang mengarah ke nilai kerja seseorang. Selama ini penelitian nilai kerja hanya berpusat pada kajian teori Barat, padahal

terbentuknya nilai kerja seseorang tidak lepas dari pengaruh budaya setempat. maka sangat dibutuhkan sekali penelitian tentang kajian budaya setempat atau sering disebut penelitian Indigenous, yaitu penelitian yang berfokus pada konteks budaya, agama, gender, pendidikan setempat. Kajian nilai kerja pada penelitian ini lebih memfokuskan dari konteks etnis Budaya Batak Toba dan pendidikan



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan gabungan (*mixed methods*) antara metode penelitian kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan/metode gabungan merupakan metode penelitian yang menggabungkan antara metode kuantitatif dan metode kualitatif (Sugiyono, 2014). Metode kuantitatif digunakan untuk memperoleh data yang berupa angka yang diperoleh melalui *cross tabulation*, sedang metode kualitatif digunakan untuk memperoleh data dari koding. Penelitian menggunakan metode gabungan (*mixed methods*) yang dilakukan secara bersamaan dengan tujuan untuk saling melengkapi gambaran hasil studi mengenai fenomena yang diteliti dan untuk memperkuat analisis penelitian. Metode kombinasi ini juga digunakan untuk memperoleh data yang lebih komprehensif, valid, reliable, dan objektif. *Mixed methods* berfokus pada pengumpulan dan analisis data serta memadukan antara data kuantitatif dan data kualitatif, baik dalam *single study* (penelitian tunggal) maupun *series study* (penelitian berseri).

Sugiyono (2014) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif menggunakan instrumen-instrumen formal, standar dan bersifat mengukur. Sementara penelitian kualitatif menggunakan peneliti sebagai instrumen. Kelebihan menggunakan *mixed methods* antara lain: (1) *Mixed methods* menghasilkan fakta yang lebih komprehensif dalam meneliti masalah penelitian,

karena peneliti memiliki kebebasan untuk menggunakan semua alat pengumpul data sesuai dengan jenis data yang dibutuhkan, sedangkan kuantitatif atau kualitatif hanya terbatas pada jenis alat pengumpul data tertentu saja. (2) *Mixed methods* dapat menjawab pertanyaan penelitian yang tidak dapat dijawab oleh penelitian kuantitatif atau kualitatif. (3) *Mixed methods* mendorong peneliti untuk melakukan kolaborasi, yang tidak banyak dilakukan oleh penelitian kuantitatif maupun kualitatif. Kolaborasi dimaksud adalah kolaborasi sosial, behavioral, dan kolaborasi humanistic. (4) *Mixed methods* mendorong untuk menggunakan berbagai pandangan atau paradigma. (5) *Mixed methods* praktis karena peneliti memiliki keleluasaan menggunakan metode untuk meneliti masalah. Penelitian ini juga menggunakan metode penelitian deskriptif, yaitu memberikan gambaran secara jelas mengenai masalah yang diteliti, menginterpretasikan serta menjelaskan data secara sistematis.

Selain itu, peneliti ini juga menggunakan pendekatan lain, yaitu pendekatan *indigenous psychology* yang merupakan suatu pendekatan yang menekankan pada studi terhadap perilaku dan cara berpikir seseorang yang menggunakan perspektif asli dan tidak diadopsi dari daerah lainnya (Kim dan Berry 1993), agar data yang diperoleh asli dalam realitas Indonesia sendiri, sehingga setiap fenomena dipandang menurut konteks, dipapar, serta ditafsirkan secara relatif berdasarkan situasi budaya dan ekologi tempat fenomena berlangsung. Diharapkan, hasil penelitian dapat menambah wawasan dan memperkaya pengetahuan tentang nilai kerja anggota satuan BRIMOB POLDA Medan yang bersuku Batak Toba.

3.2. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini diselenggarakan pada :

Tanggal : 10 Desember 2016 s/d 28 Maret 2017

Tempat : Kantor Brimob Medan, Jl Wahid Hasyim no 3i

3.3. Subjek Penelitian

Partisipan dalam penelitian ini merupakan anggota satuan BRIMOB Medan yang bersuku Batak Toba. Penelitian ini menggunakan teknik *snowball sampling*, di mana peneliti akan menghubungi beberapa partisipan yang memenuhi kriteria (*qualified volunteer sample*) dan kemudian meminta partisipan yang bersangkutan untuk merekomendasikan teman, yang memenuhi kriteria untuk dijadikan sebagai partisipan penelitian. Berdasarkan penjelasan tersebut, teknik *snowball sampling* dapat didefinisikan sebagai suatu metode penarikan sampel *nonprobabilitas* di mana setiap orang yang diwawancarai kemudian ditanyakan sarannya mengenai orang lain yang dapat diwawancarai (Morissan 2012).

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan *open-ended questionnaire* sebagai alat pengumpul data dan wawancara sebagai alat untuk memperdalam hasil penelitian.

3.4.1. Open-ended questionnaire

Penelitian ini menggunakan alat pengumpul data berupa *open-ended questionnaire*, yaitu sejumlah pertanyaan tertulis terbuka yang digunakan untuk memperoleh informasi dari partisipan dalam arti atau gambaran tentang pribadinya atau hal-hal lain yang ia ketahui (Arikunto, 2002). *Open-ended questionnaire* yang disusun oleh peneliti digunakan untuk mengungkap nilai kerja berdasarkan konteks etnis dan tingkat pendidikan. Beberapa hal yang diungkap adalah: (1) tentang definisi kerja, (2) tentang nilai kerja (sikap dan makna yang diberikan oleh individu terhadap kerja) yang dianggap paling penting, (3) tentang alasan memilih nilai kerja tersebut, (4) tentang perubahan nilai kerja sebelum dan sesudah bekerja, (5) tentang alasan perubahan nilai kerja tersebut. Partisipan penelitian diminta untuk menuliskan respon mereka di tempat yang sudah disediakan. *Open-ended questionnaire* dipilih sebagai alat pengumpul data karena mempunyai banyak keuntungan, antara lain: (1) partisipan mempunyai kebebasan dalam memberikan jawaban pada setiap pertanyaan yang diajukan berdasarkan nilai-nilai personal dan pengalaman partisipan, (2) respon-respon terhadap pertanyaan mencerminkan ekspresi dan opini dari partisipan penelitian, (3) peneliti dapat mengidentifikasi dan mengeksplorasi aspek-aspek yang ditemukan dalam topik penelitian ini secara lebih luas dan mendalam.

Berdasarkan penjelasan mengenai *open-ended questionnaire* dan keuntungan menggunakannya, maka dapat disimpulkan bahwa pengumpulan data menggunakan *open-ended questionnaire* dapat mengungkapkan serta mengeksplorasi aspek-aspek yang ingin digali dalam topik penelitian ini secara lebih luas dan mendalam berdasarkan pengalaman maupun opini dari partisipan. Beberapa keuntungan *open-ended questionnaire* di atas hampir sama dengan alat pengumpul data lain, yaitu wawancara, akan tetapi peneliti tetap menggunakan *open-ended questionnaire* karena subjek penelitian lebih dari satu, sehingga dapat menghemat waktu dan tenaga.

3.4.2. Wawancara

Wawancara dilakukan terhadap informan sebagai sumber data dan sumber informasi, dengan tujuan menggali informasi tentang fokus penelitian. Manfaat wawancara ini peneliti dapat menjelaskan pertanyaan yang tidak dimengerti oleh responden, peneliti dapat mengajukan pertanyaan susulan (*follow up question*), responden cenderung menjawab apabila diberi pertanyaan, dan responden dapat menceritakan sesuatu yang terjadi pada masa lalu, dan memproyeksikan harapan yang akan dialami di masa yang akan datang, Sugiyono (2014).

Peneliti melakukan proses wawancara dengan mengemukakan pertanyaan-pertanyaan terstruktur dan tidak terstruktur, jika dilakukan secara formal dengan informan pemimpin yayasan, manager, keluarga maupun kerabat kerja. Pertanyaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan fokus dan permasalahan penelitian yang sedang diteliti. Proses

pelaksanaan wawancara dilaksanakan dengan menggunakan media elektronik sebagai alat perekam data.

Wawancara dilakukan untuk mengungkapkan hal-hal antara lain pola pengasuhan rang tua terkait budaya Batak Toba pelaksanaan pekerjaan tujuan bekerja, pencapaian target dalam tim untuk mencapai tujuan dan keberhasilan pada masa yang akan datang di BRIMOB POLDA SUMUT.

3.5. Analisis Data

Data yang dikumpulkan dari *open-ended questionnaire* dianalisis dengan menggunakan pendekatan psikologi *indigenious*. Pendekatan *indigenious* adalah suatu pendekatan yang menekankan pada studi terhadap perilaku dan cara berpikir seseorang yang menggunakan perspektif asli dan tidak diadopsi dari daerah lainnya (Kim and Berry 1993). Caranya adalah dengan melakukan *preliminary coding*, kategorisasi, *aksial koding* dan yang terakhir *cross-tabulasi*. Dengan langkah-langkah sebagai berikut: 1). Tahap pertama adalah *preliminary coding* yaitu memilah-milah respon sesuai dengan kesamaan respon. Kesamaan respon dinilai bukan melalui interpretasi peneliti melainkan murni dari kata atau kalimat yang muncul yang menggambarkan respon partisipan terhadap pertanyaan terbuka yang diajukan. 2). Selanjutnya melakukan tahap awal aksial koding adalah mengenali dan membuat peneliti menjadi familiar terlebih dahulu terhadap jawaban-jawaban partisipan. Proses aksial koding dilakukan dengan cara melakukan kombinasi dari jawaban-jawaban partisipan yang memiliki kesamaan (kategorisasi). 3). Koding adalah proses pemberian kode tertentu terhadap aneka

ragam jawaban dari kuesioner untuk dikelompokkan ke dalam kategori yang sama. Koding dilakukan selama beberapa kali tergantung dari keragaman jawaban partisipan penelitian. Koding dilakukan mulai dari yang sifatnya spesifik menjadi yang lebih umum. Fase ini dilakukan satu persatu pada semua pertanyaan atau variabel yang ada dalam kuesioner. 4).Selanjutnya, *cross-tabulation* dilakukan untuk menunjukkan respon-respon dari kelompok yang ada. Analisis ini diselesaikan dengan cara membagi variabel atau pertanyaan penelitian dalam kategori-kategori berdasarkan tabel frekuensi dengan menggunakan batuan pogram SPSS versi 20.

3.6. Keabsahan Penelitian

Menurut Sugiyono (2014) memberikan empat standar untuk memperkuat keabsahan data hasil temuan dan keauntetikan penelitian. Adapun empat standar yang disarankan tersebut meliputi: 1). Kredibilitas (*credibility*) yaitu menjaga kepercayaan penelitian ini dengan melakukan penelitian secara tidak tergesa-gesa, dilakukan dengan cara tekun, melakukan triangulasi, melakukan Tanya jawab, menganalisis kasus negatif serta pengecekan data oleh partisipan dengan memberikan laporan penelitian serta penafsiran peneliti kepada partisipan. 2). Keteralihan (*transferability*), yaitu membaca laporan penelitian ini untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai latar belakang dan situasi yang mendukung bagaimana hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan. 3). Ketergantungan (*dependability*) yaitu mengusahakan agar proses penelitian ini tetap konsisten dengan meninjau ulang semua aktivitas penelitian terhadap data yang telah didapat dengan memperhatikan konsistensi dan reabilitas data. 4).

Ketegasan (*confirmability*), yaitu mengusahakan agar data dapat dipastikan (dijamin) kepercayaannya atau diakui oleh banyak orang, sehingga kualitas data dapat diandalkan dipertanggungjawabkan.

3.7. Prosedur Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan melakukan berbagai tahapan penelitian, diantaranya sebagai berikut:

- a. Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dulu mengurus administrasi terkait penelitian yang akan dilakukan, yaitu mengurus surat izin dari Universitas Pasca Psikologi Medan Area kepada pihak satuan BRIMOB POLDA Medan.
- b. Prapenelitian, sebelum menentukan permasalahan penelitian yang akan diteliti, terlebih dahulu peneliti melakukan pengumpulan data dalam bentuk observasi dan wawancara kepada pihak satuan BRIMOB yang bertujuan untuk mengungkap permasalahan yang muncul disatuan BRIMOB Medan. Prapenelitian ini dilakukan pada bulan November 2016.
- c. Setelah masalah penelitian sudah didapat, maka peneliti mencari referensi teori sebanyak-banyaknya untuk mendukung penelitian ini dan mengkaji budaya Batak Toba.
- d. Peneliti menyusun kuesioner yang akan digunakan.
- e. Tahap selanjutnya peneliti melakukan konsultasi kepada pihak yang lebih kompeten terkait penelitian ini.

- f. Setelah penelitian ini mendapatkan persetujuan, maka tahapan selanjutnya, peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada anggota yang beretnis batak Toba.
- g. Kuesioner yang telah isi kemudian dilakukan *preliminary coding* (mencatat semua jawaban responden).
- h. Dilakukan random secara undian untuk tindakan wawancara, yang bertujuan untuk memperdalam dan memperkuat jawaban responden.
- i. Proses selanjutnya dilakukan kategorisasi terhadap jawaban responden lalu melakukan aksial koding yang disamakan dengan hasil wawancara.
- j. Setelah data sudah terkumpul dan terklasifikasi sesuai dengan kebutuhan penelitian lalu data tersebut diolah secara statistik yaitu dengan melakukan *Cross-tabulasi* dengan menggunakan program komputer SPSS.
- k. Data tersebut kemudian diinterpretasikan secara kualitatif guna mendapatkan hasil penelitian.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Simpulan dalam penelitian ini adalah:

- 5.1.1. Defenisi kerja menurut anggota satuan BRIMOB etnis Batak Toba yaitu kerja merupakan kegiatan yang mengandung muatan menghasilkan uang, mencapai tujuan, professional, tanggung jawab, penghargaan dan usaha untuk perubahan.
- 5.1.2. Nilai kerja yang diyakini oleh anggota BRIMOB etnis Batak Toba adalah kehormatan, kekayaan, keluarga yang masih dominan dengan falsafah hidup Etnis Batak Toba yaitu 3H (*Hagabeon, Hamoraon dan Hasangapon*). Falsafah 3H tersebut yang mengerakan dan memotivasi anggota untuk bekerja disiplin, tanggung jawab, kejujuran, kerja keras dan ikhlas.
- 5.1.3. Nilai kerja anggota Brimob etnis Batak Toba yang berpendidikan S1 yaitu kehormatan dan tanggung jawab.
- 5.1.4. Nilai kerja anggota brimob etnis Batak Toba yang berpendidikan SMA yaitu Disiplin dan kehormatan.

5.2. Saran

5.2.1. Nilai etnis Budaya Batak Toba pada dasarnya memiliki tujuan yang baik untuk kehidupan masyarakatnya karena mengajarkan tentang bagaimana berjuang keras menggapai sebuah kehidupan yang lebih baik dan terhormat. Namun harus diingat bahwa anggota satuan Brimob yang beretnis batak Toba bekerja dibawah naungan satuan Brimob jadi harus mampu mengikuti nilai kerja yang telah ditetapkan. Sehingga anggota bisa bekerja secara profesional tanpa mengedepankan tujuan pribadi.

5.2.2. Bagi pimpinan satuan Brimob Sumatra Utara hasil penelitian ini sebagai bahan masukan bahwa melihat bahwa anggota yang beretnis Batak Toba masih dominan meyakini nilai Batak Toba 3H (Hagabeon, Hamoraon dan Hasangapon) sehingga lebih baik jika menambahkan nilai spiritual misalnya sekali sebulan diadakan persekutuan doa bersama bagi yang beragama Nasrani dan diwajibkan sering mengikuti kegiatan keagamaan bagi beragama Nasrani dan Bagi yang muslim sering mengadakan sholat berjamaah atau melakukan kegiatan baca Al-Quaran. Sehingga nilai-nilai spiritual bisa menseimbangkan tujuan anggota bekerja.

5.2.3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan mengkaji nilai kerja dari etnis budaya Batak karo, Pakpak, simalungun dan etnis yang lain, karena Indonesia kaya akan keberagaman suku, penelitian seperti ini sangat berguna dan bermanfaat bagi perkembangan ilmu di Indonesia, agar kita

Bangsa Indonesia memiliki kajian teori baru yang sesuai dengan kultur budaya Timur.



Daftar Pustaka

- Anoraga, Panji. 2009. Psikologi Kerja (Cetakan Kelima). Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S. 2006. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT Asdi Mahasatya
- Chu, K. H. A. 2007. A Factorial Validation Of Work Value Structure: Second-Order Confirmatory Factor Analysis And It's Implications. *Tourism Management*.
- Creswell, John. W. 2009. *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches*. California: Sage.
- Dose, J. J. 1997. Work Values: An integrative Framework And Illustrative Application To Organization Socialization. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 70, 219 – 240.
- England, G. W. (1973). Personal Value Systems Of American Managers. *Academy of Management Journal*, 10, 53-68.
- Harahap, B. H. dan Hotman M. Siahaan. 1997. Orientasi Nilai-nilai Budaya Batak. Jakarta: Sanggar Willem Iskandar.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hofstede, G. 2001. *Culture's consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, And Organizations Across Nations*. (2nd ed). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Jayanti, Farah Army, Yudi S, Tri Mi. 2015. Nilai Kerja Pada Anggota TNI-AD Berdasarkan Tahapan Karir. *Psymphatic, Jurnal Ilmiah Psikologi*. Vol. 2. No. 1. Hal. 79-93.
- Knoop, R. 1994. Work Values And Job Satisfaction. *The Journal Of Psychology*, 128 (6), 683-690.
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior* (10th ed). New York: McGraw-Hill Irwin
- Matic, Jennifer L. 2008. Cultural Differences in Employee Work Values And Their Implications For Management. *Journal Management*, Vol. 13/2: 93-104.

- Meiyanto, Sito & Fauzan, H. Santhoso. 1999. Nilai-nilai Kerja dan Komitmen Organisasi: Sebuah Studi dalam Konteks Pekerja Indonesia. *Jurnal Psikologi No. 1 Hal. 5*.
- Moleong, J. 2007. Metode Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Posdakarya.
- Morissan, M. A. 2012. Metode Penelitian Survei. Jakarta: Kencana.
- Ndraha, Taliziduhu. 2005. Teori Budaya Organisasi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ramzy. Mangkuprawira. 2009. Pengaruh Nilai Kerja terhadap kinerja Lingkungan di Bandara. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi. Vol 16. No. 3*.
- Robbins, Stephen. P. & Mary Coulter. 2005. Manajemen. PT. INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sagala, Muller. 2014. Implementasi Etos Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Sekretaris. *Jurnal ADB'S Secretary, Vol 3 No 1*.
- Sitanggang.1996. Tradisi UmpasaSuku Batak Toba. Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Jakarta.
- Sheilla. 2013. Studi Indigeneous Dinamika Nilai Kerja Karyawan Bersuku Jawa. *Journal Of Social And Industrial Psycholgy*. Universitas Negeri Semarang.
- Shu-Feng Xia. 2008. Work Values Job Satisfaction & Organizational Commitment In China. Academy Of International Business.
- Sibarani, Robert.2013. Folklor Sebagai Media Dan Sumber Pendidikan: Sebuah Ancangan Kurikulum Dalam Pembentukan Karakter Siswa Berbasis Nilai Budaya Batak Toba. Yogyakarta.Folklor Nusantara: Hakikat, Bentuk, Dan Fungsi. Ombak (Anggota IKAPI).
- Simarmarta,Purti,Ika,Neny.2017. *Job Performance* Ditinjau Dari Iklim Organisasi Dan Nilai Budaya Suku Batak. *JIPT.Vol.05. No.01*
- Sinaga, Richard, dkk. 2000. Adat Budaya Batak dan Kekristenan. Dian Utama: Jakarta
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Alfabeta: Bandung.
- Tambunan, Khairuddin.2015. *Batak (Toba) Society Empowerment through Creative Economy Based "Dalihan Na Tolu" Concept*. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS) Volume 20, Issue 11, Ver. III (Nov. 2015) PP 77-83*

Uçanok, B. 2009. The Effects of Work Values, Work-Value Congruence and Work Centrality on Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Human and Social Sciences*.

UU RI No. 20. 2003. Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Semarang: Aneka Ilmu.

Vergouwen, J.C. 2004. Masyarakat dan Hukum Adat Batak Toba. Yogyakarta: PT. LkiS Pelangi Aksara.

Walker. 1992, Patterns of Polising: A Comparative International Analysis. New Brunswich.

Zubaedi. 2011. Desain Pendidikan Karakter Konsepsi dan Aplikasinya dalam Lembaga Pendidikan. Jakarta: Kencana.



LAMPIRAN I : TABEL FREKUENSI

1. Frekuensi Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	20	44.4	44.4	44.4
	SMA	25	55.6	55.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

2. Frekuensi Masa Kerja

		Masakerja			
Masa Kerja		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	10	22.2	22.2	22.2
	6-10 tahun	9	20.0	20.0	42.2
	11-15 tahun	2	4.4	4.4	46.7
	16-20 tahun	14	31.1	31.1	77.8
	21-25 tahun	3	6.7	6.7	84.4
	26-30 tahun	3	6.7	6.7	91.1
	31-35 tahun	2	4.4	4.4	95.6
	36-40 tahun	2	4.4	4.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

3. Frekuensi Definisi Kerja

Defkerja

Defenisi	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kegiatan yang profesional	2	4.4	4.4	4.4
Mencapai tujuan	19	42.2	42.2	46.7
Menghasilkan Uang	20	44.4	44.4	91.1
Penghargaan	1	2.2	2.2	93.3
Tanggung jawab	2	4.4	4.4	97.8
Untuk perubahan	1	2.2	2.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

4. Frekuensi Nilai Kerja

Nilai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Disiplin	13	28.9	28.9	28.9
Ikhlas	1	2.2	2.2	31.1
Kehormatan	17	37.8	37.8	68.9
Kejujuran	2	4.4	4.4	73.3
Keluarga	2	4.4	4.4	77.8
kerja keras	1	2.2	2.2	80.0
Tanggung Jawab	9	20.0	20.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

5. Frekuensi Nilai Budaya

Nilai budaya

	Nilai	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kehormatan	19	42.2	42.2	42.2
	kekayaan	15	33.3	33.3	75.6
	keluarga	10	22.2	22.2	97.8
	kerja keras	1	2.2	2.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

6. Cross Tabulation Nilai Kerja *Pendidikan

Nilai * Pendidikan Crosstabulation

		Pendidikan		Total
		S1	SMA	
Nilai	Disiplin	2	11	13
	Ikhlas	1	0	1
	Kehormatan	9	8	17
	Kejujuran	1	1	2
	Keluarga	0	2	2
	kerja keras	0	1	1
	Tanggung Jawab	7	2	9
	Total	20	25	45

7. Cross Tabulation Pendidikan * Nilai Budaya

**Pendidikan * Nilai budaya Crosstabulation
Count**

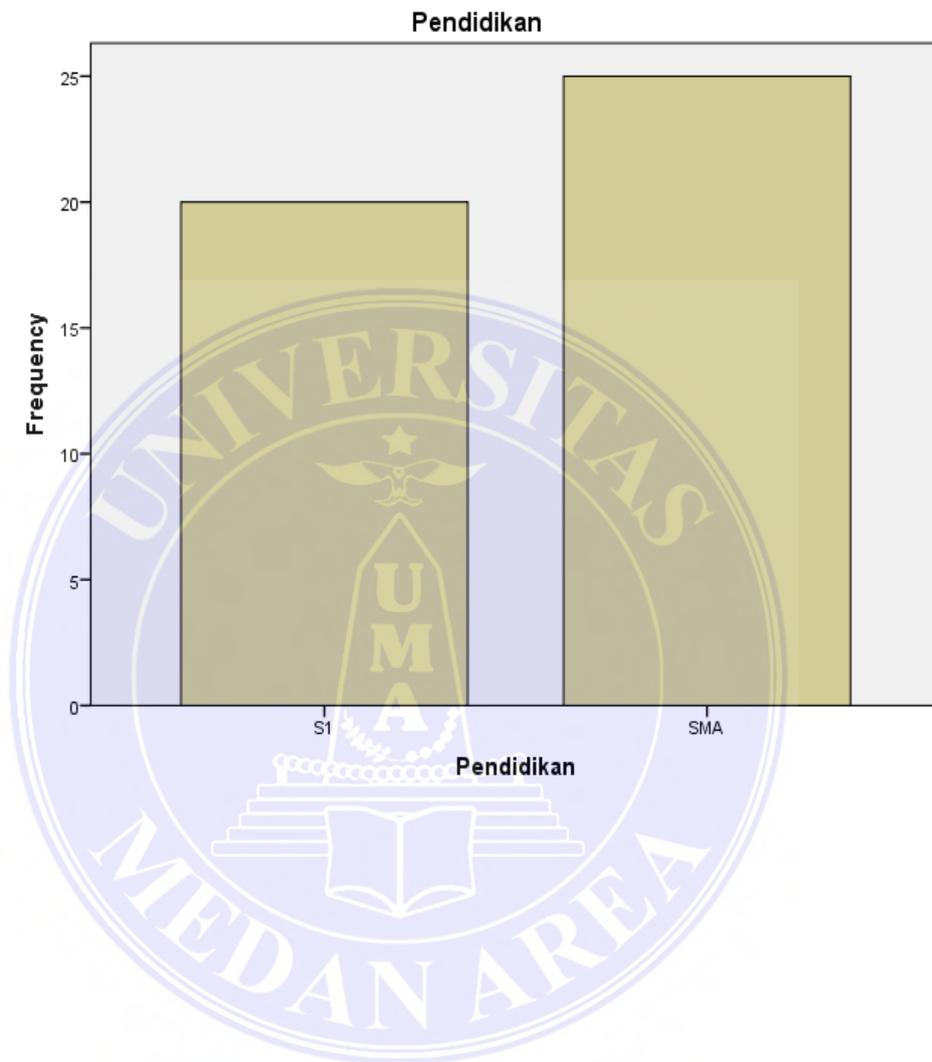
		Nilai budaya				Total
		kehormatan	kekayaan	keluarga	kerja keras	
Pendidikan	S1	7	8	4	1	20
	SMA	12	7	6	0	25
Total		19	15	10	1	45

8. Cross Tabulation Niali Budaya * Nilai Kerja

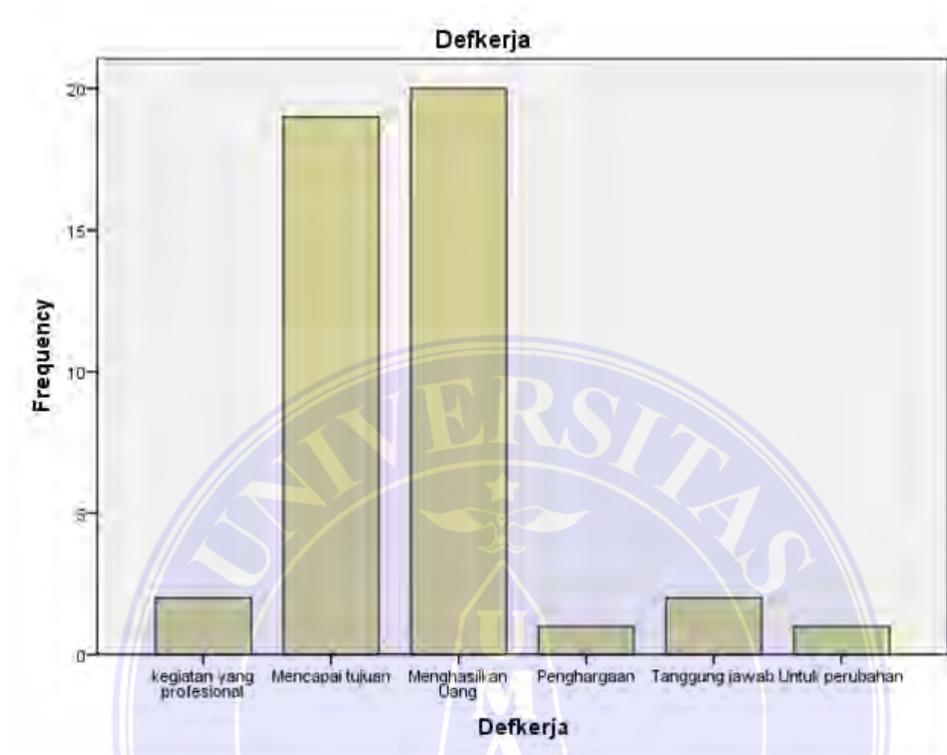
		Nilai							Total
		disiplin	Ikhlas	Kehormatan	Kejujuran	Keluarga	kerja keras	Tanggung Jawab	
Nilai budaya	Kehormatan	6	0	5	1	1	1	5	19
	Kekayaan	4	0	7	1	1	0	2	15
	Keluarga	3	1	4	0	0	0	2	10
	kerja keras	0	0	1	0	0	0	0	1
Total		13	1	17	2	2	1	9	45

LAMPIRAN 2 : BAGAN (BAR CHART)

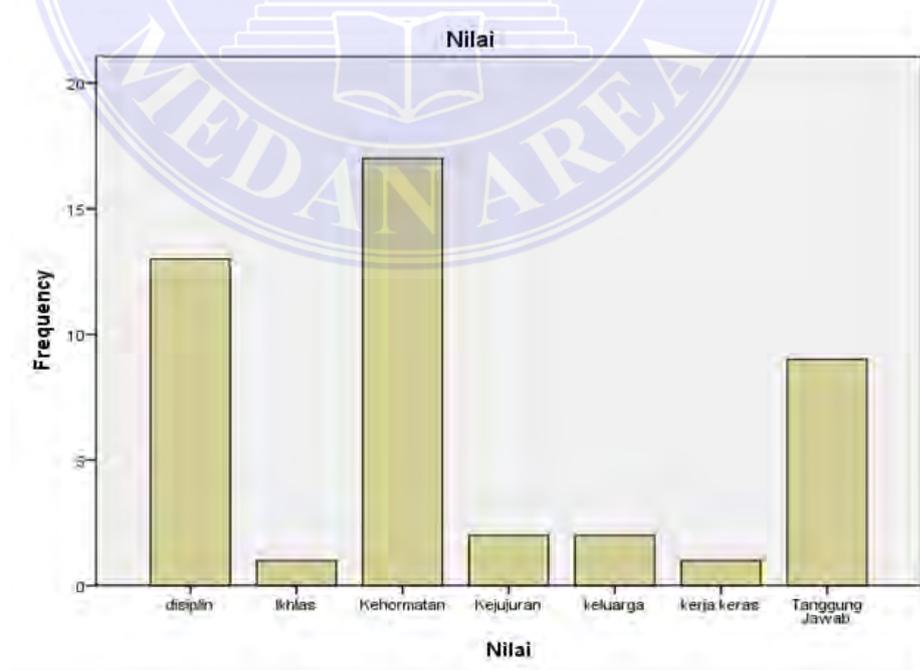
1. Pendidikan



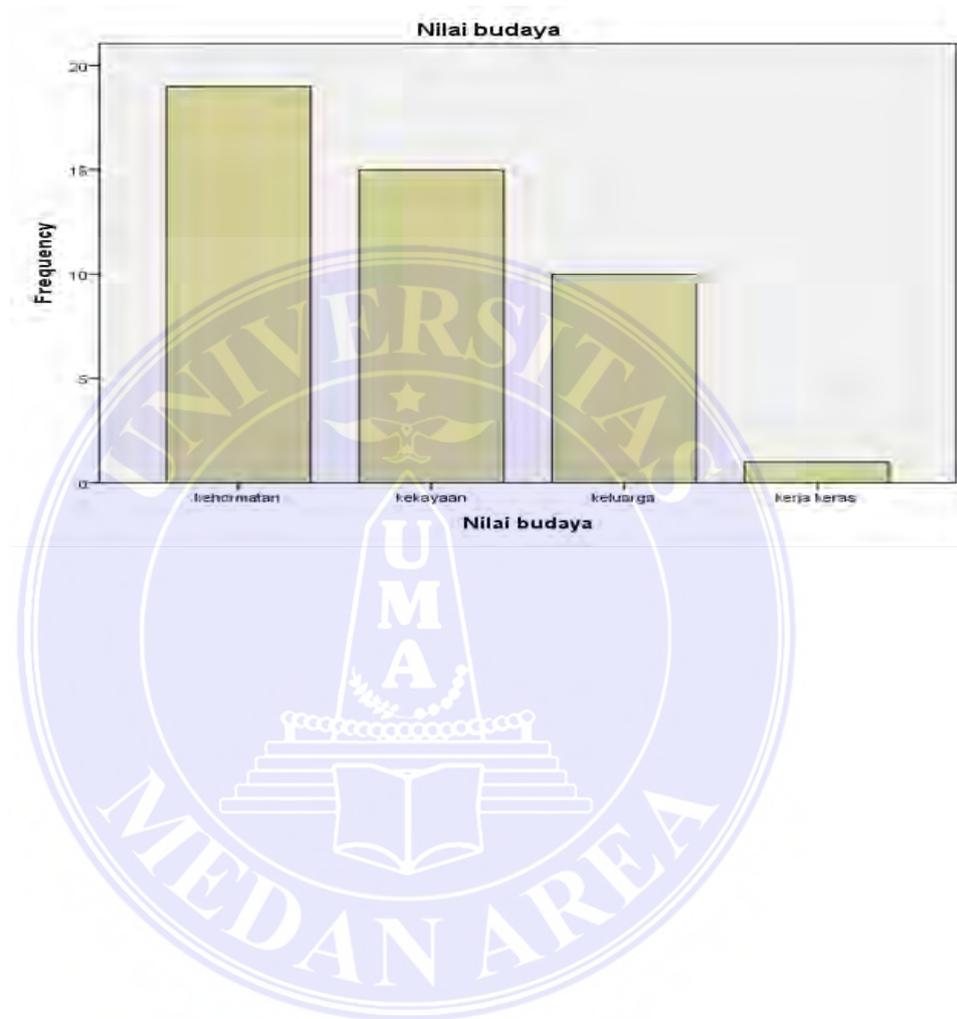
2. Defenisi Kerja



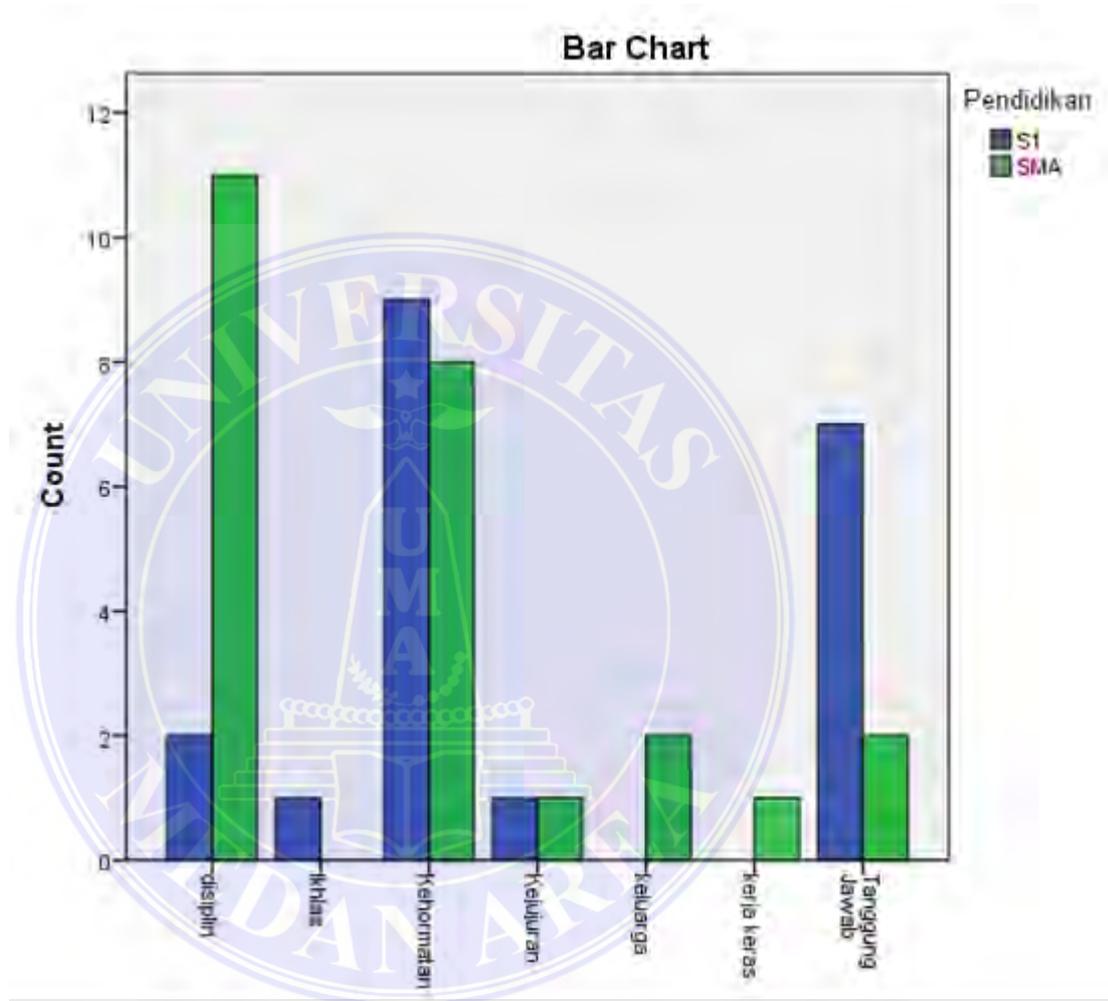
3. Nilai Kerja



4. Nilai Budaya

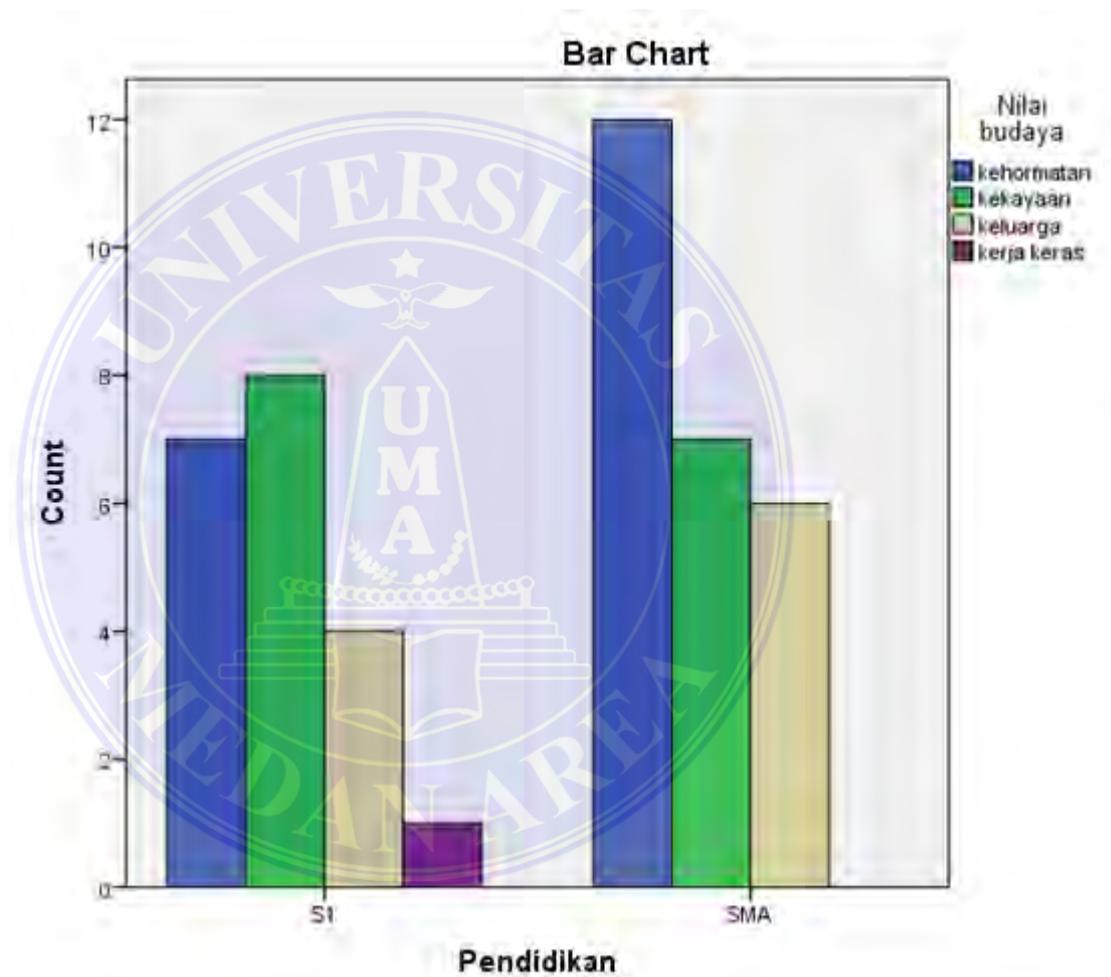


5. Cross Tabulation Nilai Kerja * Pendidikan

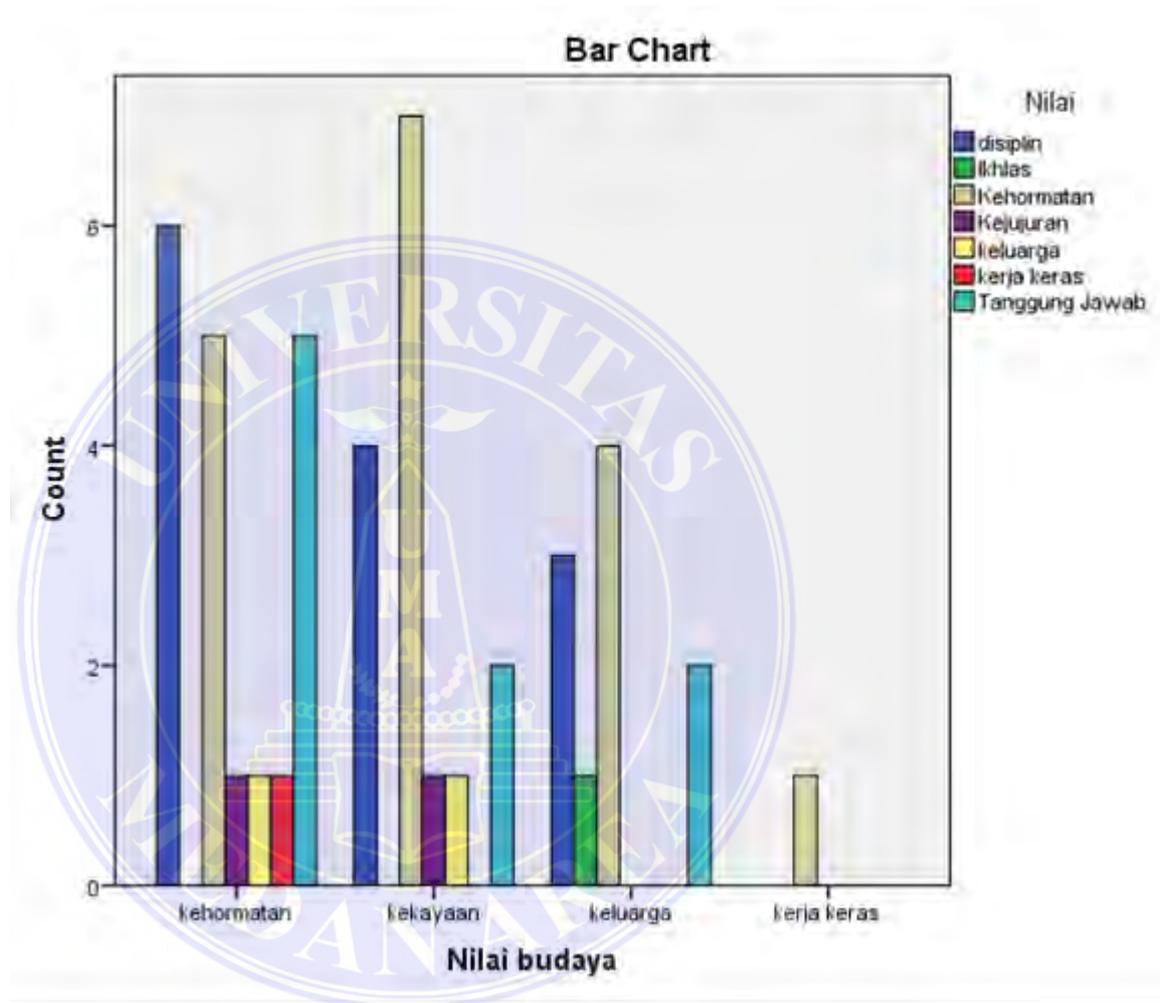


6. Cross Tabulation Pendidikan * Nilai Budaya

Gambar 4.11
Pendidikan *Nilai Budaya



7. Cross Tabulation Nilai Budaya * Nilai Pendidikan



LAMPIRAN 3 : KODING

No	INISIAL	Pendidikan	Masa Kerja	Status	Defenisi kerja	Nilai kerja
1	Ks	S1	17	Nikah	Menghasilkan Uang	Kehormatan
2	Dbs	S1	8	Nikah	Menghasilkan Uang	Kejujuran
3	Hs	S1	20	Nikah	Mendapatkan hasil	disiplin
4	Dm	SMA	19	Nikah	dapat uang	Kejujuran
5	Ds	S1	14	Nikah	dapat uang	ikhlas
6	Hcr	SMA	8	Nikah	Kegiatan dengan tanggung jawab	Tanggung Jawab
7	Rs	SMA	3	Belum Nikah	mencapai tujuan atau penghasilan	disiplin
8	Hsr	SMA	16	Nikah	mencari kesuksesan	kerja keras
9	Js	S1	36	Nikah	dapat uang	Kehormatan
10	Jasb	SMA	3	Belum Nikah	kegiatan yang profesional	disiplin
11	Fs	SMA	10	Nikah	mencapai tujuan	Kehormatan
12	Jis	SMA	4	Belum Nikah	kegiatan yang profesional	disiplin
13	F	S1	8	Nikah	uang	Tanggung Jawab
14	Lj	SMA	3	Belum Nikah	uang	disiplin
15	Hl	SMA	25	Nikah	Tanggung jawab	nama baik
16	Db	SMA	8	Nikah	dapat uang	disiplin
17	Bp	SMA	24	Nikah	untuk perubhan	Tanggung Jawab
18	At	SMA	4	Belum Nikah	dapat uang	disiplin
19	Sw	S1	8	Nikah	dapat uang	Tanggung Jawab
20	SS	SMA	28	Nikah	untuk mendapatkan penghargaan	Kehormatan
21	Fr	SMA	20	Nikah	dapat uang	Kehormatan
22	W	SMA	4	Belum Nikah	dapat uang	disiplin
23	SE	S1	8	Nikah	dapat uang	Tanggung Jawab
24	Sd	S1	20	Nikah	mencapai tujuan	Tanggung

						Jawab
25	b	S1	20	Nikah	uang dan kesenangan	Tanggung Jawab
26	A	SMA	4	Belum Nikah	dapat uang	disiplin



N o	INISIAL	Pendidikan	Masa Kerja	Status	Defenisi kerja	Nilai kerja
27	G	S1	17	Nikah	mencapai tujuan	Tanggung Jawab
28	SSE	SMA	4	Belum Nikah	dapat uang	disiplin
29	Bc	SMA	25	Nikah	mencapai tujuan	keluarga
30	Bv	SMA	6	Nikah	dapat ua	disiplin
31	Sz	SMA	34	Nikah	Mencapai tujuan	keluarga
32	bh	S1	29	Nikah	mencapai tujuan	Kehormata n
33	Gh	SMA	18	Nikah	mencapai tujuan	Kehormata n
34	MM	SMA	32	Nikah	dapat uang	Kehormata n
35	MN	S1	15	Nikah	mencapai tujuan	Kehormata n
36	TU	S1	13	Nikah	mencapai tujuan	Kehormata n
37	DT	SMA	3	Nikah	dapat uang	disiplin
38	GH	S1	16	Nikah	mencapai tujuan	Kehormata n
39	KL	S1	16	Nikah	mencapai tujuan	Kehormata n
40	LP	S1	8	Nikah	mencapai tujuan	Kehormata n
41	Lj	S1	20	Nikah	mencapai tujuan	nama baik
42	Mu	S1	5	Nikah	mencapai tujuan	disiplin
43	JT	SMA	17	Nikah	mencapai tujuan	Kehormata n
44	GP	SMA	26	Nikah	mencapai tujuan	Kehormata n
45	Fg	S1	9	Nikah	mencapai tujuan	Tanggung Jawab

No	INISIAL	Hal yang paling penting	Perubahan	Alasan	Nilai Budaya dalam bekerja
1	Ks	Keluarga	ya	Ketika Uang berbicara	kerja keras mencapai kejayaan
2	Dbs	uang	ya	keluarga	kekayaan
3	Hs	Amanah	ya	Tuntutan pekerjaan	kehormatan
4	Dm	Keluarga	ya	kondisi	nama baik
5	Ds	keluarga	tidak	tuntutan pekerjaan	keluarga
6	Hcr	Amanah	ya	Tuntutan pekerjaan	nama baik
7	Rs	tanggung jawab	tidak	Tuntutan pekerjaan	kejayaan
8	Hsr	uang	ya	keluarga	kehormatan
9	Js	menghasilkan uang banyak	ya	kondisi	kebanggaan
10	Jasb	amanah	ya	Tuntutan pekerjaan	kebangaan
11	Fs	uang	ya	kondisi	keluarga
12	Jis	amanah	ya	Tuntutan pekerjaan	kelaurga
13	F	uang	ya	kondisi	keluarga
14	Lj	tanggung jawab	ya	Tuntutan pekerjaan	keluarga
15	Hl	Menghasilkan Uang banyak	ya	kondisi	nama baik
16	Db	uang	ya	kondisi	kehormatan
17	Bp	Meghasilkan uang sebanyakya	ya	kondisi	dipandang hormat

No	INISIAL	Hal yang paling penting	Perubahan	Alasan	Nilai Budaya dalam bekerja
18	At	uang	ya	Tuntutan pekerjaan	nama baik
19	Sw	uang	ya	Tuntutan pekerjaan	kehormatan
20	SS	uang	ya	kondisi	keluarga
21	Fr	uang	ya	kondisi	dipandang hormat
22	W	uang	ya	Tuntutan pekerjaan	kekeyaan
23	SE	uang	ya	kondisi	kekayaan
24	Sd	Uang	ya	kondisi	kekayaan
25	b	uang	ya	kondisi	kehormatan
26	A	uang	ya	Tuntutan pekerjaan	kehormatan
27	G	kehormatan	ya	keluarga	Kehormatan
28	SSE	uang	ya	Tuntutan pekerjaan	kekayaan
29	Bc	uang	ya	keluarga	kekayaan
30	Bv	uang	ya	Tuntutan pekerjaan	kekayaan
31	Sz	kehormatan	ya	kondisi	Kehormatan
32	bh	kehormatan	ya	kondisi	Kehormatan
33	Gh	uang	ya	keluarga	Kekayaan
34	MM	uang	ya	keluarga	Kekayaan
35	MN	uang	ya	kondisi	Kekayaan
36	TU	kehormatan	ya	kondisi	Kehormatan
37	DT	uang	ya	Tuntutan pekerjaan	Kekayaan

No	INISIAL	Hal yang paling penting	Perubahan	Alasan	Nilai Budaya dalam bekerja
38	GH	uang	ya	keluarga	Kekayaan
39	KL	uang	ya	keluarga	Kekayaan
40	LP	uang	ya	Tuntutan pekerjaan	Kekayaan
41	Lj	uang	ya	keluarga	Kekayaan
42	Mu	uang	ya	Tuntutan pekerjaan	Keluarga
43	JT	kehormatan	ya	kondisi	keluarga
44	GP	uang	ya	kondisi	keluarga
45	Fg	uang	ya	Tuntutan pekerjaan	keluarga

LAMIRAN 4 : VERBATIM WAWANCARA

VERBATIN WAWANCARA RESPONDEN

No	Pertanyaan	Jawaban	Kode
Inisial responden : A Tanggal : 14.03.2017 Jam : 11.00 s/d 12.00 WIB			
1	Selamat siang pagi pak...	Selamat pagi	A1
2	Maaf kalo saya sedikit mengganggu Bapak, ada beberapa pertanyaan yang ingin saya ajukan ke Bapak, terkait kuesioner yang kemarin Bapak isi.	Oh... Tidak apa-apa.. Silahkan mau tanya apa? Dengan senang hati akan saya jawab.	A2
3	Nilai apa yang bapak pengang selama menjalankan pekerjaan?	Dari dulu sebelum saya bekerja sebagai anggota, saya sudah terlatih untuk bekerja	A3
4	Bekerja keras seperti apa contoh kongkritnya pak?	Pada dasarnya semua orang bekerja untuk mendapatkan uang. Jadi untuk mendapatkan uang yang banyak harus bekerja dengan keras, agar apa yang ingin dicapai terwujud.	A4
5	Apakah nilai tersebut bapak dapat dari pola pengasuhan orang tua?	Ya... kami orang Batak, dan anak laki-laki merupakan penerus keturunan. Pada dasarnya saya dilahirkan dari keluarga miskin, Tapi bapak saya dulu selalu mengajarkan saya untuk bisa menjadi orang yang sukses. Bisa mencari dan mendapatkan uang, dan yang paling penting bisa menjaga nama baik keluarga.	A5
6	Jadi pada dasarnya bapak bekerja keras untuk mendapatkan uang sebanyak-banyaknya?	Tidak juga..... Saya selama 16 tahun menjadi anggota Brimob selalu memengang nilai yang saya yakini, yaitu kerja keras, bukan hanya mendapatkan uang tapi	A6

		melalui nilai itu saya berjuang untuk mendapatkan kehormatan. Jadi bagi saya uang dan kehormatan itu sejalan yang harus tetap saya raih.	
7	Maksud bapak bagaimana? Bisa diperjelas?	Maksudnya selain mendapatkan uang dengan bekerja, saya juga mendapatkan nama baik dalam keluarga besar saya. Bapak saya sangat bangga sekali waktu saya lulus menjadi seorang anggota. Dan bapak saya selalu menekankan kepada saya harus bisa mengangkat derajat keluarga. Semenjak saya menjadi anggota saya selalu bekerja keras agar karir saya meningkat, sehingga keluarga besar saya, anak-anak dan istri saya bangga.	A7
8	Jadi menurut bapak, nilai kerja apa yang terpenting bagi bapak?	Kerja keras dan kehormatan karena melalui 2 hal tersebut saya mendapatkan uang dan status sosial yang baik..... dan semua itu hanya saya lakukan buat keluarga. Supaya mereka dapat hidup dengan berkecukupan dan mereka bangga kepada saya. Melalui kerja keras dan kehormatan saya bisa mencapai tujuan hidup saya	A8
9	Lalu apa yang menjadi tujuan hidup bapak	Keluarga adalah tujuan hidup saya. Saya mau keluarga saya hidup dengan berkecukupan. Anak-anak saya dapat sekolah dengan setinggi-tingginya dan mereka bangga kepada saya sebagai anak, suami dan orang tua bagi mereka.	A9
10	Jadi maksud bapak, selama ini	Iya benar... semua saya	A10

	<p>bapak bekerja dan memiliki nilai kerja keras dan kehormatan, itu semua buat keluarga.</p>	<p>lakukan buat keluarga, khususnya buat anak-anak saya. Apapun saya lakukan demi anak-anak saya. Mereka harus punya masa depan lebih baik dari saya, karena kehormatan saya adalah anak-anak saya. Bagi orang batak anak adalah yang paling utama. Dari dulu bapak saya berjuang untuk membesarkan saya, selalu mengajarkan ke saya, bahwa saya harus lebih sukses dari dirinya, maka hal itu pun tetap saya terapkan bahwa anak saya harus lebih sukses dari saya. Maka dari itu saya harus bekerja segiat-giatnya agar apa yang menjadi tujuan hidup saya tercapai.</p>	
11	<p>Baik pak... terima kasih buat waktunya..</p>	<p>Sama-sama</p>	<p>A11</p>
<p>Nama Responden : AT Tanggal : 14.03.2017 Jam : 09.00 s/d 10.00 WIB</p>			
1	<p>Selamat pagi pak, bisa saya minta waktunya? karena ada beberapa pertanyaan yang akan saya ajukan, terkait pengisian kuesioner yang bapak isi kemarin.</p>	<p>Oh... boleh Mau tanya apa mbak?</p>	<p>B1</p>
2	<p>Nilai kerja apa yang bapak yakini dalam menjalankan pekerjaan?</p>	<p>Disiplin, karena selama saya menjadi anggota selama 4 tahun, saya selalu dituntut menjadi pribadi yang disiplin, sesuai dengan nilai kerja brimob.</p>	<p>B2</p>
3	<p>Maksud bapak apa?</p>	<p>Jadi sebelum saya menjadi anggota brimob, saya orangnya tidak disiplin. Tapi setelah menjadi anggota saya dituntut untuk disiplin.</p>	<p>B3</p>
4	<p>Kalo begitu ada perubahan nilai</p>	<p>Oh iya, dan perubahan itu</p>	<p>B4</p>

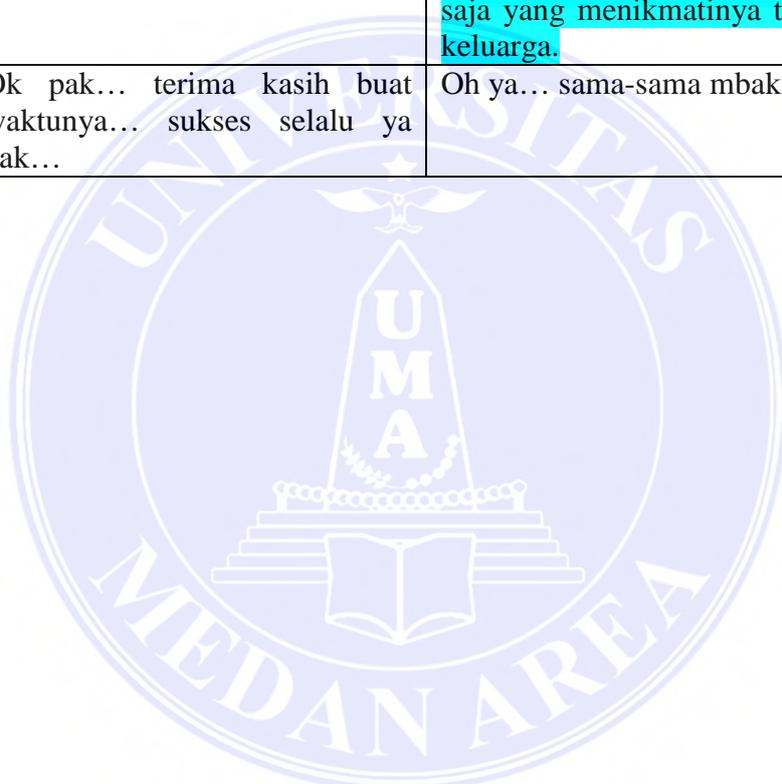
	yang terjadi dalam diri bapak ya?	positif	
5	Lalu apa alasan bapak bekerja sebagai anggota Brimob?	Tidak muluk-muluk pastinya untuk mendapatkan uang, tidak bisa dipungkiri semua orang bekerja untuk mendapatkan uang. Makanya saya berusaha untuk memenuhi tuntutan pekerjaan karena dapat imbalan uang. Selain itu saya bangga juga menjadi anggota brimob	B5
6	Kenapa bapak bangga menjadi anggota brimob?	Ya... bangga mbak... karena brimob masih disegani oleh masyarakat. Makanya saya selalu bekerja dengan baik agar bisa menjaga nama baik dan kebanggan buat keluarga saya.	B6
7	Jadi menurut bapak nilai kerja apa yang paling penting bagi bapak dalam menjalankan pekerjaan?	Nama baik mbak...	B7
8	Bukan uang?	Bukan mbak, karena bagi saya mbak... nama baik akan menghasilkan uang. Karena logikanya mbak... ketika saya menjaga nama baik dan menjadi kebanggan keluarga secara otomatis saya pasti bekerja dengan sesuai aturan dan uang pun saya dapat sebagai imblan saya bekerja dengan baik	B8
9	Kenapa nama baik menjadi nilai yang penting bagi Bapak?	Seperti yang saya bilang tadi, otomatis saya pasti dapat uang dan memang dari dulu orang tua selalu mengajarkan ke saya, karena kebutuhan saya anak laki-laki yang bagi orang batak penerus kelaurga. Harus bisa menjadi kebanggan keluarga	B9
10	Ok pak... terima kasih banyak buat waktunya....	Sama-sama mbak	B10

Inisial responden : Sd Tanggal : 14.03.2017 Jam : 10.30 s/d 11.30 WIB			
1	Selamat siang pak.	Siang juga....	C1
2	Maaf kalo saya sedikit mengganggu Bapak, ada beberapa pertanyaan yang ingin saya ajukan ke Bapak, terkait kuestioner yang kemarin Bapak isi.	Boleh... apa yang bisa saya jawab	C2
3	Sudah berapa lama bapak bekerja sebagai anggota Brimob?	20 tahun dek...	C3
4	Selama bapak bekerja, nilai apa yang bapak pegang selama menjalankan tugasn sebagai anggota Brimob?	Tanggung jawab	C4
5	Bisa bapak jelaskan lebih rinci tentang nilai tanggung jawab?	Tujuan saya bekerja cuman satu dek.... Yaitu mencapai tujuan.	C5
6	Tujuan bapak apa?	Mendapatkan kekayaan	C6
7	Maksudnya pak?	<p>Jangan salah paham dulu ya tentang kekayaan....</p> <p>Tadi saya katakan kalo nilai kerja saya adalah tanggung jawab. Jadi kalou bekerja itu harus punya rasa tanggung jawab. Ketika kita bekerja dengan tanggung jawab maka dengan mudah kita mencapai tujuan. Banyak orang bekerja kurang memiliki tanggung jawab, sehingaa hasilnya begitu-begitu aja.</p> <p>Ketika saya berprinsip bekerja dengan penuh tanggung jawab, maka tujuan saya untuk mendapatkan kekayaan tercapai. Kekayaan disini bukan hanya materi, walupun tidak bisa dipungkiri uang juga penting. Tapi lebih dari itu, saya juga bisa dapat nama baik atau kehormatan</p>	C7

		ditengah keluarga besar saya maupun lingkungan sosial saya	
8	Jadi nilai apa yang paling penting bagi bapak?	Kekayaan... karena ketika kekayaan sudah saya dapat, maka akan sejalan dengan kehormatan dan uang juga otomatis sudah dapat saya raih	C8
9	Ok pak... terima kasih banyak buat waktunya	ok	C9
Inisial Responden : LJ Tanggal : 14.03.2017 Jam : 13.15 s/d 14.00 WIB			
1	Selamat siang pak	Selamat siang	D1
2	Maaf kalo saya sedikit mengganggu Bapak, ada beberapa pertanyaan yang ingin saya ajukan ke Bapak, terkait kuestioner yang kemarin Bapak isi.	Ok, silahkan mbak	D2
3	Sudah berapa lama bapak bekerja di satuan Brimob ini ?	Sudah 20 tahun lamanya	D3
4	Nilai apa yang bapak pengang dalam menjalankan tugas?	Dalam bekerja saya selalu menjaga nama baik. Bagi saya nama baik sangat penting	D4
5	Kenapa nama baik sangat penting bagi bapak?	<p>Karena ketika saya memiliki nama baik, maka itu saya dapatkan tidak dengan mudah, artinya saya bekerja dengan penuh didikasi, tanggung jawab dalam menjalankan tugas saya.</p> <p>Ketika saya memiliki nama baik maka banyak orang yang percaya dengan saya maka kesempatan saya untuk mencari pendapatan diluar pekerjaan saya akan sangat mudah. Artinya saya dengan mudah mendapatkan uang dan sekaligus saya mendapatkan kehormtan di mata masyarakat</p>	D5
6	Jadi tujuan nilai tersebut untuk	Iya dan semua itu saya cari	D6

	mendapatkan uang dan kehormatan?	untuk keluarga. Kebutuhan keluarga tercukup dan anak-anak punya sesuatu yang dibanggakan dari bapaknya. Saya mengajarkan kepada anak-anak bahwa tujuan utama bekerja bukan hanya semata mendapatkan uang, tapi lebih dari itu yaitu kehormatan, dan semua itu dicari semua karena keluarga.	
7	Dari mana bapak mendapatkan nilai tersebut?	Bapak saya, sejak kecil bapak saya sering mengatakan bahwa kelak say besar, saya harus bisa menjaga nama baik dan menjadi kebanggan keluarga	D7
8	Terima kasih banyak buat waktunya	Baik....	D8
<p>Inisial Responden : FG Tanggal : 20.03.2017 Jam : 10.20 s/d 11.25 WIB</p>			
1	Selamat pagi pak....	Selamat pagi juga... Bagaimana ada yang bisa saya bantu...	E1
2	Begini pak... ada beberapa pertanyaan yang ingin saya ajukan, terkait kuestioner yang kemarin bapak isi....	Oh.... iya bagaimana? Apa yang mau ditanyakan? Apa ada yang kurang jelas?	E2
3	Apa nilai yang bapak yakini dalam menjalankan tugas?	Punya nilai tanggung jawab dalam bekerja. Bekerja tidak boleh ngasal... kita harus punya tanggung jawab yang penuh terhadap tugas yangdiberikan.	E3
4	Mengapa tanggung jawab merupakna nilai yang terpenting bagi bapak?	Banyak alasanya mbak... Yang pertama karena tuntutan pekerjaan, selai itu memang dari kecil say sudah didiik menjdi orang yang punya tanggung jawab dalam segala hal. Karena satu kuncinya kalau mau sukses harus tanggung jawab.	E4

		Karena ketika kita punya nilai tanggung jawab terhadap apapun, maka kita melaksanakannya dengan baik. Sehingga apapun yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab akan menghasilkan hasil, baik dalam bentuk uang atau materi dan nama baik. Dan semua hasil itu bukan kita saja yang menikmatinya tapi keluarga.	
5	Ok pak... terima kasih buat waktunya... sukses selalu ya pak...	Oh ya... sama-sama mbak	E5



LAMPIRAN 5 : DOKUMENTASI



LAMPIRAN 6 : Informed Consent

INFORMED CONSENT

PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN DALAM PENELITIAN

Saya ingin meminta kesediaan Anda untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Silahkan membaca lembar persetujuan ini. Jika ada pertanyaan, tidak perlu merasa sungkan atau ragu untuk menanyakannya. Selama anda menjadi responden dalam penelitian ini, saya membutuhkan kesediaan Anda untuk meluangkan waktu dan meminta anda untuk :

1. Membaca dan menandatangani surat persetujuan menjadi responden
2. Mengisi skala yang sudah disediakan
3. Bersedia diwawancara guna mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Penelitian ini mengharapkan ketulusan Anda untuk berpartisipasi. Jika ada sesuatu yang membuat Anda terganggu selama penelitian ini Anda bisa mengundurkan diri. Segala biaya terkait dengan penelitian ini menjadi tanggung jawab peneliti. Semua informasi yang Anda berikan akan kami jaga kerahasiaannya sehingga identitas Anda tetap terlindungi. Hasil penelitian ini akan dipublikasikan sebagai laporan . Jika anda bersedia, silahkan menandatangani lembar ini sebagai bentuk persetujuan anda menjadi responden.

Medan, Januari 2017

Responden

Peneliti

.....