



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 41%

Date: Wednesday, April 19, 2023

Statistics: 1824 words Plagiarized / 4485 Total words

Remarks: High Plagiarism Detected - Your Document needs Critical Improvement.

Jurnal Hospitaliti dan Pariwisata Edisi 5 Volume 1 (2022) 221 Analisis Budaya Kerja Mapalus Dalam Pengembangan Spiritualitas Kerja Dosen dan Staf Di Jurusan Pariwisata Pearl Loesye Wenas¹, Seska M.H. Mengko², Meiske Martha Sangian³ 1Program Studi D4 Manajemen Perhotelan Politeknik Negeri Manado 2Program Studi Pariwisata D3 Politeknik Negeri Manado 3Program Studi D3 Ekowisata Bawah Laut Politeknik Negeri Manado E-mail: lusyeppearl74@gmail.com Abstract: The purpose of this research is to analyze the effect of Mapalus work culture in developing the work spirit of lecturers and staff employees in the tourism department.

This study uses a descriptive qualitative research method that describes the actual phenomenon of MAPALUS work culture in developing the work spirituality of lecturers and staff in the tourism department. The research showed that Mapalus work culture is still relevant in the tourism department, seen from the practice of Mapalus values in the tourism department's work environment. Lecturers and staff synergize in helping and building the department more on participatory values, discipline, leadership, solidarity and responsibility which are the main indicators in the application of MAPALUS culture.

This is part of an effort to develop work spirituality to achieve the goals of lecturers and staff in their work. The development of work spirituality is seen from how lecturers and staff develop strong relationships with coworkers and other people related to work including creativity, communication, respect, partnership, positive energy, flexibility and fun. Having consistency or harmony between one's beliefs on organizational values, sharing and experiencing love, interest in being together with one another in work units and the organization as a whole are also part of developing work spirituality in the tourism department. Key words: work culture, mapalus, work spirituality Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah menganalisis budaya kerja Mapalus dalam pengembangan

spiritualitas kerja dosen dan staf pegawai di jurusan pariwisata.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif yang menggambarkan fenomena aktual budaya kerja mapalus dalam pengembangan spiritualitas kerja dosen dan staf pegawai di jurusan pariwisata. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja mapalus masih sangat relevan di jurusan pariwisata dilihat dari praktek nilai-nilai mapalus di lingkungan kerja jurusan pariwisata. Dosen dan staf bersinergi dalam membantu dan membangun jurusan lebih kepada nilai partisipatif, disiplin, kepemimpinan, solidaritas dan tanggung yang merupakan indikator utama dalam penerapan budaya mapalus.

Hal ini merupakan bagian dari upaya pengembangan spiritualitas kerja untuk mencapai tujuan dosen dan staf dalam pekerjaan mereka. Pengembangan spiritualitas kerja dilihat dari bagaimana dosen dan staf mengembangkan hubungan yang kuat dengan teman kerja dan orang lain yang terkait dengan pekerjaan meliputi kreativitas, komunikasi, respect, partnership, energy positif, fleksibilitas dan fun.

Memiliki konsistensi atau keselarasan antara kepercayaan seseorang dengan nilai-nilai organisasi, berbagi dan mengalami kasih sayang, ketertarikan dalam kebersamaan satu dengan yang lain di unit kerja dan organisasi secara keseluruhan juga merupakan bagian dari pengembangan spiritualitas kerja di jurusan pariwisata. Kata Kunci: budaya kerja, mapalus, spiritualitas kerja Sulawesi Utara merupakan salah satu provinsi multicultural karena di dalamnya terdapat berbagai suku, agama dan adat-istiadat yang beragam yaitu suku Minahasa, Sahingge dan Bolaamongdow.

Seiring dengan berkembangnya kemajemukan dalam kehidupan bermasyarakat, Sulawesi Utara menjadi tuan rumah yang baik bagi berbagai suku yang ada di Indonesia seperti suku Batak, Jawa, dan Tionghoa. Kemajemukan masyarakat yang tetap terjaga membuat provinsi Sulawesi Utara menjadi model kerukunan Jurnal Hospitaliti dan Pariwisata Edisi 5 Volume 1 (2022) 222 dan kedamaian bagi provinsi laidi Indonesidengan pemeru tkenal"tang ua basa". Suku terbesar di Sulawesi Utara adalah suku Minahasa, memegang teguh prinsip hidup yang diajarkan oleh pahlawan Nasional dari Sulawesi Utara DR .

ul tu si tou timou tumoutou " dengaar anusihintmdupkan anusiln" erbudayamendasaryang membuat orang Minahasa hidup dengan saling tolong menolong dan membantu orang lain sehingga mempererat tali persaudaraan. Budaya tolong menolong bagi orang minahasa biasa disebut dengan budaya Mapalus. Budaya Mapalus adalah budaya yang meningkatkan rasa kepedulian terhadap sesama. Mapalus merupakan salah satu peninggalan budaya bernilai tinggi menyangkut hubungan sosial

budaya antar masyarakat Minahasa.

Mapalus adalah sebuah budaya yang bukan sekedar gotong royong, namun lebih pada niat seseorang yang timbul dari hati untuk membantu orang lain dengan tulus dan ikhlas. Pada awalnya, budaya Mapalus digunakan dalam bidang pertanian yang menjadi satu ciri masyarakat Minahasa. Misalnya, kehidupan sosial sesama masyarakat Minahasa yang hidup saling membantu satu dengan yang lainnya menjadi semakin menarik ketika dalam proses itu ada beberapa anggota entah wanita atau pria yang bertugas untuk melantunkan lagu-lagu dalam bahasa lokal. Tujuannya jelas untuk menyemangati rekan mereka yang sedang bekerja sekaligus sebagai ungkapan spiritual yang sangat kental.

Yang menggambarkan pandangan dan keyakinan masyarakat setempat tentang hubungan manusia dengan manusia lain, dengan alam dan dengan penciptanya. Namun tak bisa dipungkiri Minahasa saat ini sudah jauh berbeda mengikuti perkembangan kemajuan teknologi dan komunikasi. Perubahan-perubahan itu juga telah banyak berpengaruh positif terhadap perkembangan kehidupan masyarakat saat ini. Banyak terjadi pergeseran pertumbuhan ekonomi dan budaya. Misalnya pergeseran dari usaha pertanian ke industri kecil menengah dan jasa. Di sisi lain, pergeseran nilai budaya terutama di kalangan muda-mudi juga ikut menghiasi perkembangan Minahasa.

Satu dua contoh tersebut memberikan gambaran yang menarik tentang perubahan-perubahan di berbagai bidang. Jika dievaluasi, tentu perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu tidak hanya meninggalkan hasil-hasil positif, namun juga dari sisi negatif sebagai bagian konsekuensi dari sebuah perubahan. Memang tidak mudah menghadapi arus perubahan globalisasi saat ini. Ada begitu banyak tawaran di sana-sini. Beragam tawaran dan pilihan itu yang juga menjadi pemicu terbesar munculnya jiwa konsumerisme dan hedonisme yang berakar dari semangat individualisme. Sebuah semangat hidup serba instan yang sangat bertentangan dengan jiwa budaya Mapalus sebagai peninggalan. Secara fundamental, Mapalus adalah suatu bentuk gotong royong tradisional yang memiliki perbedaan dengan bentuk-bentuk gotong royong modern, misalnya: perkumpulan atau asosiasi usaha.

Mapalus sebagai sebuah sistem kerja yang memiliki nilai-nilai etos seperti, etos resiprokal, etos partisipatif, solidaritas, tanggung jawab, gotong royong, good leadership, disiplin, transparansi, kesetaraan, dan trust (Umbas Veldy:2011). Mapalus merupakan nilai kerja sosial yang hidup dalam sistem budaya orang Minahasa kemudian menjadi struktur yang membentuk sebuah hubungan sosial antar sesama orang Minahasa. Nilai-nilai etos tersebut, merupakan indikator dari spiritualitas kerja seseorang yang perlu dikembangkan dalam ruang lingkup kerja dosen dan staf di jurusan pariwisata Politeknik Negeri Manado, mengingat spiritualitas kerja orang Minahasa mulai terkikis

dengan adanya perkembangan ilmu dan teknologi dengan konsumerisme dan individualisme. Budaya kerja Mapalus yang akan dikaji didasari oleh faham "SiTou mou ou" yang artinya "hidup untuk menghidupkan manusia lain".

faham ini bernilai kemanusiaan, kebhinnekaan yang akan menjadi landasan untuk mengembangkan sikap spiritualitas kerja yang saling memberi kebaikan, kejujuran, dan bertanggung jawab. Untuk mengkaji bagaimana budaya kerja mapalus melalui pengembangan spiritualitas kerja dosen dan staf di jurusan pariwisata Politeknik Negeri Manado, diperlukan suatu analisis mengenai apakah budaya kerja mapalus diterapkan dalam membangun sistem kerja yang baik oleh dosen dan staf melalui pengembangan spiritualitas kerja.

dibutuhkan motivasi dari berbagai pihak yaitu pimpinan jurusan bekerja sama dengan para dosen dan staf untuk menghidupkan kembali budaya kerja mapalus melalui pengembangan spiritualitas kerja. Spiritualitas kerja yang perlu dikembangkan kembali adalah spiritualitas kerja secara horizontal yaitu keinginan untuk melayani orang lain dan yang ditunjukkan oleh orientasi pelayanan dan keprihatinan yang mendalam bagi orang lain dengan menunjukkan kepedulian dan hubungan kerja yang berkualitas tinggi.

Pada intinya, spiritualitas memberikan seseorang rasa keterhubungan dengan orang lain yang pada gilirannya meningkatkan komitmen, belongingness, dan efektivitas (Garcia- Zamor, 2003). Dalam komponen horizontal berusaha untuk membuat perbedaan melalui tindakan. Seseorang dengan "koneksi vertikal" yang kuat mampu menunjukkan "dimensi horizontal" sehingga memiliki pemahaman yang jelas tentang misinya, etika dan nilai-nilai. Sebuah komponen "horizontal" yang kuat ditunjukkan melalui orientasi pemberian diri, belas kasih, visi/misi dan nilai-nilai yang dilakukan dalam pekerjaan yang lebih efektif dan produktif.

Spiritualitas di tempat kerja membahas aktivitas manusia yang berkaitan dengan pengembangan individu, kasih sayang, kebermanaan dan sukacita di tempat kerja, kejujuran, kepercayaan, komitmen kerja, kesejahteraan dan kinerja (Petchsawange & Duchan, 2012). Pendekatan spiritual ini mengakui bahwa orang bekerja tidak hanya dengan tangan mereka, tetapi juga dengan hati atau semangat mereka (Ashmos & Duchon, 2000). Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis relevansi budaya kerja Mapalus dalam pengembangan spiritualitas kerja dosen dan staf pegawai jurusan pariwisata METODE Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif yang menggambarkan fenomena aktual yang ditemukan pada saat pengumpulan data dan menganalisisnya, setelah itu mengevaluasi hasil temuan di lapangan. Pengumpulan

data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi.

Analisis data menggunakan model analisis data (flow model) dengan langkah-langka sebagai berikut: Tahapan Penelitian dilakukan dengan cara: 1) Mengumpulkan data melalui wawancara terhadap responden berkaitan dengan praktek-praktek filosofi budaya kerja mapalus di Jurusan Pariwisata; 2) Menganalisis secara deskriptif dengan memberikan ulasan atau interpretasi terhadap data informasi yang diperoleh sehingga menjadi lebih menarik di dalam penyajiannya catatan - catatan yang diambil dari sumber data lalu mengklasifikasikannya ke dalam kategori yang sama; 3) Menganalisis relevansi praktek-praktek spiritualitas kerja di jurusan pariwisata, 4) Menganalisis pengembangan spiritualitas kerja yang berkaitan dengan filosofi budaya kerja mapalus.

HASIL DAN PEMBAHASAN Sejarah Singkat Politeknik Negeri Manado Berawal di tahun 1986, ketika pemerintah membangun kampus dan fasilitas pembelajaran di Buha, sekitar 10 kilometer dari pusat Kota Manado. Pada saat yang sama diadakan pelatihan bagi tenaga instruktur dan dipusatkan di Bandung Jawa Barat pada Pusat Pengembangan Politeknik. Pada tahun 1987, kegiatan belajar mengajar dimulai di kampus yang baru. Pada tanggal 19 Juli 1988 secara resmi berdirilah Politeknik Universitas Sam Ratulangi Manado yang pada saat itu masih terdiri dari 4 jurusan seperti Teknik Sipil, Teknik Elektro, Teknik Mesin, dan tata niaga yang mengelolah program pendidikan dua tahun yang disebut diploma 2. Pada tanggal 18 Januari 1999, berdasarkan kebijakan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Politeknik Universitas Sam Ratulangi Manado resmi menjadi Politeknik Negeri yang terpisah dari Universitas Sam Ratulangi Manado.

Awal mulanya Pariwisata merupakan salah satu program studi di jurusan tata niaga yang sekarang berubah menjadi administrasi bisnis, namun pada tahun 1998 pariwisata memisahkan diri dan menjadi jurusan pariwisata melalui proyek TPSDP dengan satu program studi D3 Pariwisata yang dipimpin oleh ketua jurusan pertama Robert Towoliu, MBA dan dibantu oleh beberapa dosen dari jurusan akuntansi dan administrasibisnis. Tahun 2002 mulai dibentuk program studi D3 Under Water yang sekarang berubah menjadi Ekowisata bawah Laut (EBL) yang mulai membuka tahun ajarannya di tahun 2003/2004 setelah itu diikuti D4 Manaje man Perhotelan pada tahun 2008, dan Program studi D3 UPW tahun 20011. Gelar bagi lulusan Jurusan Pariwisata yaitu A.Md.Par untuk lulusan D3 dan S.Tr.Par. untuk lulusan D4. Berikut ada 4 Program Studi di Jurusan Pariwisata yaitu: 1. Program Studi Manajemen Perhotelan (D4) 2. Program Studi Pariwisata (D3) 3.

Program Studi Eko Wisata Bawah Laut (D3) 4. Program Studi Usaha Perjalanan Wisata (D3) Tenaga pengajar di jurusan pariwisata saat ini berjumlah 44 orang dari berbagai latar belakang bidang keilmuan yaitu ekonomi, manajemen pariwisata, manajemen

pendidikan, hukum, perikanan dan kelautan Jurnal Hospitaliti dan Pariwisata Edisi 5 Volume 1 (2022) 224 dengan satu Guru Besar bidang Ilmu Kepariwisata, 2 Doktor Manajemen Pendidikan dan 1 Doktor Lingkungan. Selebihnya adalah Magister pada bidang keilmuan masing-masing.

Staf akademik sebanyak 8 orang dan 2 orang tenaga teknis. Penerapan filosofi budaya kerja Mapalus di Jurusan Pariwisata Budaya Mapalus merupakan bentuk kearifan lokal yang masih dipelihara sampai saat ini dan filosofinya masih diterapkan dalam kehidupan sehari-hari masyarakat kota Manado yang mayoritas berasal dari suku Minahasa yang adalah suku terbesar di Sulawesi Utara, yaitu " Si Tou Timou Tumou Tou " art hiuk mdupkan orain".

Dalam nilai-nilai yang terkandung art pertiasyar dan interaksinya dengan orang lain dalam kehidupan sosialnya sekalipun berasal dari berbagai daerah dengan latar belakang budaya dan agama serta pekerjaan yang berbeda. Peran yang dilakukan adalah tentang kepedulian dan keterlibatannya dalam kegiatan-kegiatan sosial baik di tempat kerja, di keluarga maupun di masyarakat. Praktek mapalus yang benar sejatinya menginternalisasikan nilai-nilai atau etos kerja yang tentunya dikembangkan secara dinamis dari etos mapalus yang pernah diajarkan oleh para tetua Minahasa tempo dulu. Jurusan pariwisata merupakan salah satu organisasi formal yang menerapkan praktek mapalus dilihat dari etos kerja yang dilakukan setiap hari. Dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan kepada dosen dan staf akademik, mereka mengatakan bahwa jurusan pariwisata menerapkan filosofi mapalus yang merupakan penjabaran dari etos kerja yaitu partisipatif, disiplin, kepemimpinan, solidaritas, dan tanggung jawab. Partisipatif: Dalam nilai partisipatif setiap dosen dan staf akademik terpanggil secara sukarela memberi diri dan terlibat aktif tanpa paksaan atau beban. Melibatkan diri secara mental dan emosional untuk berkontribusi terhadap visi dan misi jurusan pariwisata dan bertanggung jawab keterlibatannya dalam kegiatan-kegiatan jurusan seperti rapat, sosialisasi, mengajar, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, konvokasi perwalian, dan sebagainya. Di sinilah spirit mapalus dengan etos partisipatif mengambil peran penting karena tanpa pelibatan diri dari dosen dan staf akademik, pembangunan berbasis partisipatif tidak akan berhasil. Dengan pendekatan seperti itu, maka akan terbangun sebuah persepsi bahwa pembangunan itu direncanakan oleh rakyat, diusulkan, dilakukan dan dikontrol oleh masyarakat, dengan begitu maka partisipasi total dalam pembangunan akan terbangun. (Umbas, 2011).

Disiplin: Disiplin dalam mapalus memiliki makna aktif dan melekat kepada setiap anggota, yakni disiplin untuk hadir dan berkontribusi juga disiplin dalam mengikuti aturan konstitusi organisasi. Sebagaimana makna yang terkandung di dalamnya, sehingga disiplin tidak semata-mata dihubungkan dengan hukuman atau pelanggaran,

tetapi merupakan sebuah proses yang utuh dari pembentuk suatu karakter yang mulia yang menekankan pada pembelajaran, pendidikan, dan penghayatan terhadap komitmen dalam menjalankan sebuah organisasi atau apapun yang telah disepakati bersama dan menjadi tujuan bersama.(Umbas, 2011).

Disiplin dalam bekerja merupakan suatu nilai yang wajib dilakukan oleh **setiap dosen dan staf** akademik di jurusan pariwisata. Nilai disiplin yang dilakukan adalah ketepatan waktu dalam mengajar, disiplin dalam menaati peraturan-peraturan institusi, disiplin dalam mengerjakan dan menyelesaikan mata kuliah bagi dosen, disiplin dalam pelaksanaan akademik bagi staf akademik, laboran maupun teknisi.

Praktek nilai disiplin di jurusan pariwisata dapat dijabarkan dalam sikap dan penghayatan melalui nilai-nilai kerja sebagai berikut: **Perilaku positif dari seorang pemimpin: Ketua Jurusan menjadi role model bagi dosen dan staf yang ada dilingkungan organisasi, selalu berperilaku positif sesuai dengan harapan semua pihak. Ketua jurusan juga menjadi sumber inspirasi yang memiliki** daya pikat bagi semua dosen dan staf karena teguh memegang disiplin hadir tepat waktu dan tetap menjalankan tanggung jawab sebagai dosen walaupun memiliki tugas tambahan sebagai ketua jurusan pariwisata.

Cermat dan teliti: Ada reward dan punishment bagi **setiap dosen dan staf dalam** menjalankan tugas kerja mereka. Reward dan punishment dilakukan melalui proses yang cermat dan teliti sehingga disiplin benar- **Jurnal Hospitaliti dan Pariwisata Edisi 5 Volume 1 (2022)** 225 benar dilakukan untuk mendidik dan mendewasakan, bukan menimbulkan perasaan marjinal dan ketidakadilan yang dampaknya akan berakibat pada keseluruhan organisasi. Tujuan disiplin adalah untuk mengoreksi penampilan kerja agar peraturan kerja dapat diberlakukan secara konsisten.(Umbas, 2011). Reward diberikan melalui penilaian yang dilakukan selama setahun.

Dosen dan staf yang melakukan pekerjaannya dengan baik, tepat waktu, tidak pernah terlambat, tekun dan taat aturan serta memiliki **karakter yang baik dinilai berprestasi dan mendapatkan penghargaan diakhir tahun. Ada punishment juga bagi dosen dan staf jika tidak menjalankan tugas dan tanggung jawab** dengan baik. Bentuk punishment yang dilakukan bagi dosen adalah tidak masuk dalam jadwal kuliah dalam satu semester apabila dosen kedatangan tidak masuk kelas dan tidak melakukan prosesn pengajaran, tidak mendapat bagian dalam **penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, tidak terlibat dalam kepanitiaan dalam ujian semester atau ujian skripsi dan pembimbingan.**

Dan jika ada pertimbangan dan kebijakan yang ditetapkan secara bersama dalam rapat jurusan maka dosen tersebut hanya diberikan satu mata kuliah dalam satu semester

dan satu mahasiswa dalam pembimbingan skripsi dan satu dosen penguji dalam ujian skripsi. Untuk staf administrasi, tidak terlibat dalam kepanitian ujian skripsi. Fleksibel: Jurusan pariwisata menerapkan tindakan fleksibilitas berdasarkan informasi tentang tingkat kesalahan pegawai, prestasi pekerjaan yang lalu, tingkat kemampuannya dan pengaruhnya terhadap organisasi.

Tindakan dianalisa dan dipertimbangkan melalui rapat jurusan dan ditetapkan. Monitoring dan Evaluasi: Monitoring dan evaluasi dilakukan dalam 3 periode per tiga bulan. Monitoring dan evaluasi yang dinilai secara internal jurusan dan eksternal institusi. Monitoring mengenai pelaksanaan proses belajar mengajar dosen dan kinerja pegawai administrasi. Evaluasi dilakukan dari hasil monitoring tentang pelaksanaan proses kegiatan belajar mengajar dan semua kegiatan di luar proses belajar mengajar. Hasil dari monitoring dan evaluasi dilaporkan secara periodik ke tingkat institusi. Apabila terdapat kesenjangan dari hasil monitoring dan evaluasi maka dilakukan perbaikan sistem pembelajaran untuk hasil yang lebih baik.

Dalam penerapannya di era modern sekarang ini disiplin mapalus merupakan hal yang sangat penting untuk tetap menjaga aturan-aturan dan konsistensi mapalus, dan untuk mencapainya perlu diterapkan sistem punishment dan reward, sehingga hukuman bukanlah satu-satunya cara mendidik dan memberlakukan, reward atau penghargaan adalah penyeimbang dari keadaan yang terkadang membuat anggota atau bawahan tertekan karena penerapan disiplin. (Umbas, 2011). Leadership: Leadership atau kepemimpinan merupakan bagian dari sekian elemen mapalus yang memiliki seni dalam menjalankannya artinya, pemimpinlah yang membuat sebuah sistem mapalus bergerak dengan baik atau tidak.

Kepemimpinan jurusan pariwisata berdasarkan kepemimpinan mapalus yang mengutamakan pada aspek profesionalitas. Sehingga sebagai seorang leader, pemimpin mapalus harus memiliki semua standar etos mapalus sebagai role model bagi setiap anggotanya. Ketua jurusan pariwisata memahami budaya dan tradisi lokal mapalus penting untuk diimplementasikan dalam sistem pendidikan di jurusan pariwisata. Dengan memiliki kemampuan berkomunikasi baik dalam skill verbal, ketua jurusan mampu menterjemahkan spirit dan nilai-nilai mapalus kepada setiap anggota melalui kegiatan suka dan duka yang dijalankan. Kegiatan suka dan duka adalah kegiatan yang dilakukan berdasarkan norma-norma mapalus yaitu kesadaran yang muncul dari setiap dosen dan staf untuk membantu meringankan beban apabila ada dosen dan staf bersama keluarga intinya yang menderita sakit dan mengalami duka yang dilakukan secara spontan. Demikian juga dengan kegiatan suka, dilakukan melalui arisan mapalus untuk membantu meringankan beban anggota yang akan menikahkannya anaknya.

Solidaritas: Di jurusan pariwisata sistem mapalus biasanya terbentuk apabila ada anggota mapalus yang mengalami duka secara tiba-tiba. Hal ini terjadi karena ada solidaritas yang tinggi sebagai anggota dan ini juga bagian dari pengejawantahan nilai mapalus sesungguhnya yang telah dilakukan secara turun temurun oleh masyarakat suku Minahasa sampai saat ini baik di kota maupun di desa-desa. Anggota yang ditimpa duka akan dibantu melalui dana sosial yang sudah dibentuk melalui organisasi nonformal seperti arisan.

Dengan spontan anggota yang berduka akan mencatat dan mengingat kebaikan hati dari mereka yang sudah *Jurnal Hospitaliti dan Pariwisata Edisi 5 Volume 1 (2022)* 226 membantu yang pada suatu waktu kelak bila kedukaan menimpa keluarga mereka maka keluarga yang sudah dibantu akan membalas apa yang telah mereka dapatkan. Solidaritas antar sesama anggota bahkan sesama umat manusia di komunitas budaya Minahasa bukan hanya dalam kegiatan duka tetapi juga suka. Semua anggota akan berbondong-bondong datang membantu baik tenaga, material maupun dana. Bentuk solidaritas yang sedemikian terbentuk dan langsung mengikat rasa kekeluargaan yang tinggi dan saling membutuhkan di jurusan pariwisata.

Tanggung Jawab: Dalam terminologi konteks mapalus diterjemahkan bertanggung-gugat artinya, kesepakatan kerja sama. Dalam praktek mapalus modern, tanggung jawab diwujudkan dalam bentuk laporan baik lisan maupun tertulis. Kesepakatan kerja sama di jurusan pariwisata ditentukan dalam peraturan yang mengikat melalui sistem pendidikan yang telah diatur oleh pemerintah. Dan setiap dosen dan staf bertanggung jawab melakukan tugas masing-masing sesuai dengan job deskripsi yang telah ditetapkan.

Pengembangan Spiritualita Kerja Berdasarkan Filosofi Mapalus Spiritulitas di tempat kerja meliputi upaya untuk mencapai tujuan akhir seseorang dalam hidupnya, mengembangkan hubungan yang kuat dengan teman kerja dan orang lain yang terkait dengan pekerjaan, dan memiliki konsistensi atau keselarasan antara kepercayaan seseorang dengan nilai-nilai organisasi mereka berbagi dan mengalami kasih sayang, ketertarikan dan kebersamaan satu dengan yang lain di unit kerja mereka dan organisasi secara keseluruhan. (Mitroff and Denton dikutip Eleanor Marschke, Robert Preziosi, William Harrington, 2009).

Pedoman yang dapat digunakan untuk lebih menjelaskan konsep ini dihubungkan dengan filosofi budaya Mapalus adalah: 1) Spiritualitas adalah Kreativitas - Kreativitas meliputi penggunaan warna, tawadan kebebasan untuk meningkatkan produktivitas. Kreativitas adalah menyenangkan. Ketika orang menikmati apa yang mereka lakukan,

mereka bekerja lebih keras. Kreativitas meliputi upaya sadar untuk melihat hal-hal yang berbeda untuk keluar dari kebiasaan dan keyakinan untuk menemukan cara-cara baru dalam berpikir. Kreativitas adalah aspek alami manusia yang sehat. Harold A. Mitroff, Elizabeth A.

Denton dikutip Mengko S (2018). Kreatifitas dalam mapalus dilihat dari bagaimana dosen dan staf mengembangkan diri secara sadar sesuai perkembangan teknologi dimasa digital dengan melakukan tanggung jawab dalam proses belajar mengajar dan menemukan hal-hal baru tanpa meninggalkan nilai-nilai mapalus yang sudah terbentuk di dalam diri mereka. Seperti bertanggung jawab dalam membantu rekan kerja dosen ataupun staf yang belum paham dalam menggunakan metode pembelajaran digital.

2) Spiritualitas adalah Komunikasi - ini adalah kendaraan yang memungkinkan orang untuk bekerja sama. Dalam masyarakat, proses pembelajaran didasarkan pada belajar untuk berkomunikasi dengan orang lain. Sebagian besar dari kita belum belajar bagaimana untuk berkomunikasi dengan rekan-rekan untuk tujuan mencapai sesuatu yang bermanfaat bagi orang banyak. Komunikasi dalam mapalus terlihat dalam tindakan untuk menolong orang lain. Harold A. Mitroff, Elizabeth A. Denton dikutip Mengko S (2018). Mapalus bukan hanya sekedar gotong royong tetapi mapalus lebih dari suara hati nurani untuk menolong orang lain dengan tulus dan ikhlas tanpa ada paksaan dan pamrih.

Pengembangan spiritualitas melalui budaya mapalus akan menghasilkan tindakan kasih yang lebih dari sekedar menolong. 3) Spiritualitas adalah Respect - Menghormati diri dan orang lain, meliputi: penghargaan terhadap lingkungan hidup, privasi pribadi orang lain, ruang dan barang-barang fisik mereka, sudut pandang yang berbeda, filosofi, agama, jenis kelamin, gaya hidup, asal etnis, kemampuan fisik, keyakinandan kepribadian. Ketika kita belajar menghormati rekan-rekan kita, kita bisa belajar untuk menerima perbedaan mereka. Harold A. Mitroff, Elizabeth A. Denton dikutip Mengko S (2018).

Budaya Mapalus adalah budaya yang menghormati perbedaan dan budaya orang lain. Oleh karena itu semua manusia adalah saudara. Pengembangan spirituitas dalam mapalus di jurusan pariwisata akan Jurnal Hospitaliti dan Pariwisata Edisi 5 Volume 1 (2022) 227 membuat perbedaan perilaku dari individualisme ke perilaku yang bersimpati dan berempati dengan orang lain tanpa melihat perbedaan yang ada. 4) Spiritualitas adalah Partnership - Kemitraan meliputi tanggung jawab individu dan kepercayaan bahwa orang lain akan melakukan sesuai dengan komitmen mereka demi kebaikan team dan mitra.

Kemitraan menerima bahwa orang yang berbeda memiliki sudut pandang dan keyakinan yang berbeda, perbedaan digunakan sebagai aspek positif untuk memperluas pengalaman team. Kemitraan mendorong secara seimbang dan adil dan bekerja sama, serta perbedaan pendapat, jujur tanpa permusuhan atau peperangan. Kemitraan mendorong aspek wanita dan pria untuk bekerja bersama- sama, tanpa salah satu yang lebih berkuasa atau mendominasi yang lain. Kurangnya kemitraan menyebabkan isolasi dan persaingan tidak sehat. Harold A. Mitroff, Elizabeth A.

Denton dikutip Mengko S (2018). Budaya mapalus menerapkan aspek kemitraan karena menganut kepercayaan kesetaraan. Setiap anggota adalah mitra dalam bekerja. Dan setiap anggota memiliki hak yang sama. Pengembangan spiritualitas kerja dalam mapalus, semua anggota wajib menaati setiap aturan yang diberlakukan dalam organisasi, siapapun dia dan apapun jabatannya. Kesetaraan membuat keadilan, kebersamaan, dan kemitraan menjadi rekam karena ada jaminan kedudukan hukum yang sama atau equality before the law bagi setiap anggotanya.

5) Spiritualitas adalah Energy - kekuatan energi yang sangat positif yang dilepaskan ketika orang merasa kreatif, memiliki kebebasan untuk mengekspresikan pendapat mereka dan merasakan rasa hormat dari manajemen mereka dan rekan-rekan mereka. Kekuatan energi yang berlawanan menciptakan situasi tempat kerja bermusuhan - termasuk: kekerasan, diskriminasi, tidak menghormati, dan kehilangan produktivitas. Harold A. Mitroff, Elizabeth A. Denton dikutip Mengko S (2018). Dalam mapalus setiap anggota saling mengalirkan energy positif karena energy positif membawa pada kehidupan yang saling mengasahi, saling menolong, saling peduli satu dengan yang lainnya. Kegiatan suka dan duka yang dilakukan di jurusan pariwisata merupakan salah satu bentuk pengembangan spiritualitas kerja karena dilakukan dengan hati yang tulus ikhlas tanpa paksaan dan tanpa pamrih. Hal ini merupakan bentuk kekuatan yang sangat positif dan sangat bermanfaat bagi dosen dan staf.

6) Spiritualitas adalah Flexibility - Fleksibilitas mencakup kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan situasi dan memungkinkan kepercayaan dan kebiasaan sendiri untuk mengubah sesuai kebutuhan. Sebagai dunia kita berubah dengan kecepatan yang selalu cepat, kita perlu mencari cara untuk beradaptasi dan mengubah diri kita dengan itu. Belajar untuk melihat trend dan mempersiapkan mereka adalah salah satu cara fleksibilitas pembelajaran lain adalah untuk belajar tentang kekuatan kita sendiri, kelemahan kita dan kemudian bekerja untuk beroperasi dari kekuatan kita, membiarkan orang lain untuk membantu kita dengan kelemahan kita. Harold A. Mitroff, Elizabeth A. Denton dikutip Mengko S (2018).

Budaya mapalus dalam pengembangan spiritualitas kerja menerapkan tindakan

disipliner ditetapkan apabila seluruh informasi tentang pegawai telah di analisa dan dipertimbangkan. Hal yang menjadi pertimbangan antara lain adalah tingkat kesalahannya, prestasi pekerjaan yang lalu, tingkat kemampuannya dan pengaruhnya terhadap organisasi. Jadi fleksibel bukan berarti tidak konsisten, tetapi kemampuan untuk memberikan pengajaran tanpa harus mempengaruhi kinerja.

7) Spiritualitas adalah Fun - Orang-orang yang menikmati pekerjaan hidup mereka bekerja lebih keras, membuat lebih banyak uang, lebih percaya diri, memiliki lebih banyak teman dan jauh lebih sehat daripada orang-orang yang khawatir terus-menerus, bertarung dengan orang lain, merasa takut sepanjang waktu dan merasa rendah diri. Harold A. Mitroff, Elizabeth A. Denton dikutip. Seska Mengko, Vesty Sambeka (2018). Budaya Mapalus dalam pengembangan spiritualitas kerja yang diimplementasikan di jurusan pariwisata membuat setiap dosen dan staf merasa tidak terbebani saat mereka mengalami kesusahan karena mapalus membantu orang untuk meringankan beban yang dialami dengan turut membantu dan merasa sepenungungan dengan orang lain yang sedang mengalami kesusahan.

Spiritualitas menemukan diri kita - belajar tentang siapa kita, bagaimana kita dapat mengontrol dunia dengan mengubah sikap dan belajar untuk menghormati dan menerima orang lain membantu menyatukan visi bersama-sama, memperkuat energi universal di tempat kerja atau dalam Jurnal Hospitaliti dan Pariwisata Edisi 5 Volume 1 (2022) 228 kehidupan pribadi, sikap tentang dunia dan mendefinisikan bagaimana menjalani hidup. Harold A. Mitroff, Elizabeth A. Denton (2013). Ciri-ciri organisasi spiritual yaitu: 1) Sangat Memperhatikan Tujuan: Organisasi spiritual membangun budaya mereka berdasarkan tujuan yang bermanfaat. Walaupun mungkin penting, laba bukan merupakan nilai utama organisasi.

2) Fokus Pada Pengembangan Individu: organisasi-organisasi spiritual mengaku bobot dan nilai orang. mereka tidak hanya memberikan jabatan, mereka berusaha menciptakan budaya yang memungkinkan karyawan dapat terus menerus belajar dan bertumbuh. Dengan mengakui pentingnya orang, mereka juga memberikan keamanan kerja. 3) Kepercayaan dan Keterbukaan: Ciri organisasi spiritual adalah kepercayaan timbal-balik, kejujuran dan keterbukaan. Para manajer tidak takut mengakui kesalahan dan mereka cenderung sangat sangat berterus terang dengan karyawan.

4) Pemberdayaan Karyawan: Iklim kepercayaan-tinggi dalam organisasi spiritual, bila digabungkan dengan keinginan memajukan pembelajaran dan pertumbuhan karyawan, mengakibatkan manajemen memberdayakan karyawan mereka sehingga mampu mengambil sebagian besar keputusan yang berhubungan dengan kerja. Para manajer percaya karyawan mampu mengambil keputusan dengan hati-hati dan penuh

pertimbangan. 5) Toleransi terhadap Ekspresi Karyawan: Karakter terakhir yang membedakan organisasi berbasis spiritual adalah bahwa mereka tidak melumpuhkan emosi karyawan.

Mereka memungkinkan orang untuk menjadi diri mereka sendiri, mengekspresikan suasana hati dan perasaan mereka tanpa rasa salah dan takut ditegur. Steven Robbins (2013). SIMPULAN Budaya kerja Mapalus masih sangat relevan di jurusan pariwisata. Hal ini ditunjukkan dari praktek nilai-nilai mapalus di lingkungan kerja jurusan pariwisata. Dosen dan staf bersinergi dalam membantu dan membangun jurusan lebih kepada nilai partisipatif, disiplin, kepemimpinan, solidaritas dan tanggung yang merupakan indikator utama dalam penerapan budaya mapalus.

Pengembangan spiritualitas kerja di jurusan pariwisata merupakan upaya untuk mencapai tujuan dosen dan staf dalam pekerjaan mereka, mengembangkan hubungan yang kuat dengan teman kerja dan orang lain yang terkait dengan pekerjaan, dan memiliki konsistensi atau keselarasan antara kepercayaan seseorang dengan nilai-nilai organisasi, berbagi dan mengalami kasih sayang, ketertarikan dan kebersamaan satu dengan yang lain di unit kerja dan organisasi secara keseluruhan. Pengembangan spiritualitas kerja berdasarkan filosofi budaya mapalus meliputi kreativitas, komunikasi, respect, partnership, energy positif, fleksibilitas dan fun. DAFTAR RUJUKAN Asmos Donde, Duchon Dennis, (2000).

"Spirituality: A Conceptualization and Model", *Journal of Management Inquiry*, June 2000; 9, 2; ABI/INFORM Global, 134 Garcia-Zamor, J.-C. (2003). Workplace Spirituality and Organizational Performance. *Public Administration Review*, 63, 355-363. Kompasiana, 19 November (2012): Mapalus untuk Minahasa, [http://www.kompasiana.com/budayapemersatu/mapalus-untuk Seska M.H. Mengko, Vesty Sambeka](http://www.kompasiana.com/budayapemersatu/mapalus-untuk-Seska-M.H.-Mengko-Vesty-Sambeka), (2018). Pengaruh Spiritualitas Kerja Terhadap Kepuasan Dosen Politeknik Negeri Manado, *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, (2018), 76, 6(1) Petchsawanga, P. & Duchon, D. (2012). Workplace Spirituality, Meditation, and Work Performance.

Journal of Management, Spirituality & Religion, 9 (2), 189- 208. Robbins. Stephen, Timothy A. Judge, (2013). *Organizational Behavior*, 15th Edition, New Jersey: Prentice Hall. Umbas Veldy,, (2011). *The Mapalus Way*, <https://cahayasiang.net/2011/01/13/mapalus-gagasan-ajaran>.

INTERNET SOURCES:

21% - <http://jurnal1.polimdo.ac.id/index.php/JHP/article/download/95/56/>

2% - <http://jurnal1.polimdo.ac.id/index.php/JHP/article/view/95>

9% -

https://www.researchgate.net/publication/358578354_ANALISIS_BUDAYA_KERJA_MAPALUS_DALAM_PENGEMBANGAN_SPIRITUALITAS_KERJA_DOSEN_DAN_STAF_DI_JURUSAN_PARIWISATA

<1% - <https://www.senibudayaku.com/2019/01/suku-bangsa-sulawesi-utara.html>

<1% - <https://jurnal.ugm.ac.id/wisdom/article/download/23090/15253>

<1% -

https://www.researchgate.net/publication/358578354_ANALISIS_BUDAYA_KERJA_MAPALUS_DALAM_PENGEMBANGAN_SPIRITUALITAS_KERJA_DOSEN_DAN_STAF_DI_JURUSAN_PARIWISATA/fulltext/6380aab448124c2bc66bedc7/ANALISIS-BUDAYA-KERJA-MAPALUS-DALAM-PENGEMBANGAN-SPIRITUALITAS-KERJA-DOSEN-DAN-STAF-DI-JURUSAN-PARIWISATA.pdf

<1% -

<https://actconsulting.co/spiritualitas-dalam-bekerja-dan-manfaatnya-untuk-perusahaan/>

1% - <https://www.seputarsulut.com/politeknik-negeri-manado/>

<1% -

<https://manado.tribunnews.com/2023/02/22/profil-politeknik-negeri-manado-pendidikan-vokasi-di-sulawesi-utara>

<1% -

<https://www.anthropology.id/si-tou-timou-tumou-tou-sebuah-prinsip-hidup-minahasa/>

<1% -

<https://debuinkingdeath.blogspot.com/2022/09/contoh-makalah-hasil-observasi-dan.html>

<1% -

http://file.upi.edu/Direktori/FPMIPA/JUR._PEND._BIOLOGI/195305221980021-SUROSO_ADI_YUDIANTO/PRODI/LAPORAN_HASIL_EVALUASI_DIRI.pdf

2% -

<https://cahyasiangwilsonlumi.wordpress.com/2011/01/13/mapalus-gagasan-ajaran/>

<1% - <https://jasindopt.com/2022/09/03/tugas-dan-tanggung-jawab/>

<1% -

<http://spmi.unik-kediri.ac.id/wp-content/uploads/2021/04/SNP.03.10-SOP-Monitoring-dan-Evaluasi-Pembelajaran.pdf>

<1% - <http://fhil.uho.ac.id/wp-content/uploads/2020/02/Laporan-EPBM-20191.pdf>

<1% -

<https://www.dgraft.com/outline/traveldraft/2013/07/minahasa-manusia-sejarah-dan-budayanya/>

<1% -

<https://fpar.unud.ac.id/img/uploads/2014/07/AD-ART-SUKA-DUKA-FAKULTAS-PARIWIS>

ATA-UNUD.docx

<1% - <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/download/280/274>

1% -

https://www.researchgate.net/publication/325039672_Pengaruh_spiritualitas_kerja_terhadap_kepuasan_kerja_dosen_Politeknik_Negeri_Manado

<1% -

<https://www.hukumonline.com/klinik/a/makna-asas-iequality-before-the-law-i-dan-contohnya-lt6233304b6bfba/>

1% -

<https://text-id.123dok.com/document/6zk12m8eq-pengertian-disiplin-dalam-organisasi-tujuan-disiplin-dalam-organisasi.html>

<1% - <https://id.scribd.com/doc/179807080/Menciptakan-Budaya-Organisasi-Yang-Etis>

<1% - https://www.academia.edu/10663994/Spiritualitas_Dalam_Organisasi_Bisnis

<1% - https://www.academia.edu/8422522/BAGAIMANA_BUDAYA_TERBENTUK

<1% - <https://altecblog.wordpress.com/>

1% -

<https://id.scribd.com/document/366108693/Resume-Perilaku-Organisasi-Bab-16-Budaya-Organisasi>

<1% - <https://abckotaraya.id/5-cara-mengambil-keputusan-yang-baik-dan-efektif/>

<1% - <https://journals.sagepub.com/home/jmi>

<1% - <https://doaj.org/article/61fbca2e345c4c52b8d498ddfd0a2fb8>

<1% - <https://www.tandfonline.com/loi/rmsr20>