

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

A. Etika Kerja

1. Pengertian Etika Kerja

Etika kerja adalah sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinannya dalam pelaksanaan kerja sehari-hari. Perusahaan dengan etika kerja yang baik akan memiliki dan mengamalkan nilai-nilai, yakni : kejujuran, keterbukaan, loyalitas kepada perusahaan, konsisten pada keputusan, kerja sama yang baik, disiplin, dan bertanggung jawab.

Pengertian Etika Kerja juga didefinisikan oleh beberapa ahli diantaranya:

Etika berasal dari kata Yunani "*Ethos*" (Ta etha) berarti adat istiadat atau kebiasaan. Dalam pengertian ini etika berkaitan dengan kebiasaan-kebiasaan hidup yang baik, yaitu baik pada diri seseorang maupun pada suatu masyarakat atau kelompok masyarakat ini berarti etika berkaitan dengan nilai-nilai tata cara hidup yang baik, aturan hidup yang baik dan semua kebiasaan yang dianut dan diwariskan secara turun temurun. Rini dan Intan (2015:3)

Menurut Djakfar dalam (Yanesti, 2018:5) etika kerja adalah sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Menurut Sinamo dalam (Yanesti, 2018:5) etika kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang saling berkaitan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa etika kerja adalah sifat atau watak baik dari seorang karyawan maupun pimpinan yang mempunyai perilaku kerja positif untuk suatu organisasi

ataupun perusahaan. Juga kesadaran moral dalam bekerja yang menghasilkan kebiasaan kerja yang positif dan bermutu tinggi.

2. Aspek-aspek Etika Kerja

Menurut Sinamo yang dikutip (Yanesti, 2018:6) menjelaskan terdapat delapan aspek etos kerja . Aspek-aspek tersebut ialah :

- a. Kerja adalah rahmat
Apa pun pekerjaan kita, entah pengusaha, pegawai kantor, sampai buruh kasar sekalipun, adalah rahmat dari Tuhan.
- b. Kerja adalah amanah.
Kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
- c. Kerja adalah panggilan
Kerja merupakan suatu darma yang sesuai dengan panggilan jiwa sehingga sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas.
- d. Kerja adalah aktualisasi.
Pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi, sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.
- e. Kerja adalah ibadah
Bekerja merupakan bentuk bakti dan ketakwaan kepada Tuhan, sehingga melalui pekerjaan manusia mengarahkan dirinya pada tujuan agung sang pencipta dalam pengabdian.
- f. Kerja adalah seni.
Kesadaran ini akan membuat kita bekerja dengan perasaan senang seperti halnya melakukan hobi.
- g. Kerja adalah kehormatan
Seremeh apapun pekerjaan kita, itu adalah sebuah kehormatan. Jika bisa menjaga kehormatan dengan baik, maka kehormatan lain yang lebih besar akan datang kepada kita.
- h. Kerja adalah pelayanan
Manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani, sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati.

3. Fungsi Etika Kerja

Secara umum etika kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Menurut Ernawan dalam (Manik, 2017:18) fungsi etika kerja adalah:

- a. Pendorong timbulnya perbuatan.
Etika kerja dapat menjadi pendorong timbulnya perbuatan, dimana etika kerja dapat membuat individu atau dalam kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar dapat mencapai hal yang diinginkan.
- b. Penggairah dalam aktivitas.
Dalam melakukan sebuah aktivitas sehari-hari baik itu secara individu atau dalam kelompok, etika kerja dapat menjadikannya lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitas tersebut, sehingga dapat dicapai hasil yang diinginkan.
- c. Penggerak seperti mesin bagi mobil besar
Etika kerja dapat menggerakkan individu atau sekelompok orang agar mau melakukan sesuatu untuk mencapai hal yang di inginkan, sehingga terciptalah kesepakatan dalam pencapaian target tersebut.

4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etika Kerja

Menurut Novliadi yang dikutip Sukhidin (2017: 50) Etika kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- a. Agama
Pada dasarnya agama merupakan sistem nilai. Sistem nilai ini tentunya akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya jika ia sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.
- b. Budaya
Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang rendah akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etika kerja.
- c. Sosial Politik
Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh
- d. Pendidikan
Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.
- e. Struktur Ekonomi
Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat.

5. Indikator Etika Kerja

Menurut Asifudin yang dikutip (Yanesti, 2018:7-8) indikator etika kerja yaitu:

- a. Bertanggung Jawab
Setiap pekerjaan membutuhkan tanggung jawab, perhatian dan kepedulian. Tanggung jawab berarti memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang ada didalam perusahaan.
- b. Kerja yang Positif
Lingkungan kerja yang positif akan membangun hubungan kerja yang kuat dengan rekan kerja, bawahan, pimpinan, pelanggan, serta dengan semua pemangku kepentingan yang lainnya. Setiap orang ditempat kerja harus mempersiapkan sebuah kebiasaan kerja yang fokus pada hal-hal penting untuk terciptanya etika dalam bekerja yang positif.
- c. Disiplin Kerja
Sikap disiplin sudah ditanamkan dalam diri kita semua bahkan semenjak kita lahir didunia. Sikap yang disiplin dalam bekerja, selain akan membuat pekerjaan lebih terorganisir, juga membawa nilai-nilai etika yang baik dilingkungan organisasi saat bekerja.
- d. Tekun
Seseorang yang memiliki etika kerja selalu berperilaku kerja yang penuh semangat, totalitas, mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih kinerja yang optimal, serta memiliki keyakinan yang kuat untuk melayani pekerjaannya dengan ikhlas dan tulus. Ketika etika kerja dijalankan dengan sepenuh hati, maka pelanggaran hukum di tempat kerja menjadi nol.
- e. Pendidikan
Etika kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etika kerja keras.

B. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi.

Menurut Wardiah (2016:196), Budaya organisasi pada hakikatnya nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi.

Menurut Mulyadi (2015: 96) menyatakan bahwa “Budaya organisasi merupakan alat pemecahan masalah atau solusi, yang secara konsisten dapat berjalan dengan baik dalam suatu kelompok atau lembaga tertentu dalam menghadapi persoalan-persoalan eksternal dan internalnya, sehingga dapat ditularkan atau diajarkan kepada para anggotanya baik lang baru maupun lama sebagai suatu metode persepsi, berfikir dan merasakan dalam hubungannya dengan persoalan-persoalan tersebut”.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa, Budaya Organisasi adalah kebiasaan, tradisi, dan tata cara umum dalam melakukan sesuatu dan sebagian besar berasal dari pendiri organisasi.

2. Karakteristik Budaya Organisasi

Keberadaan nilai yang diwujudkan pada falsafah suatu organisasi haeus disesuaikan antara organisasi dengan personal yang ada didalamnya dan harus dikomunikasikan secara internal sehingga organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Nilai karakteristik budaya organisasi menurut Tan dalam Wardiah (2016:202), yaitu:

- a. *Individual initiative* (inisiatif individu)
- b. *Risk tolerance* (toleransi terhadap resiko)
- c. *Direction* (kejelasan menciptakan sasaran)
- d. *Integration* (integrasi)
- e. *Management support* (dukungan manajemen)
- f. *Control* (pengawasan)
- g. *Identity* (identitas)
- h. *Reward system* (sistem penghargaan)
- i. *Conflic tolerance* (toleransi terhadap konflik)
- j. *Communication pattern* (pola komunikasi)

3. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Di samping itu akan meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi, sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama.

Menurut Brown (1998:89) dalam (Wardiah, 2016:205), menyebut lima fungsi budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:

a. Mengurangi konflik internal

Mengurangi konflik internal, disebabkan budaya dapat diartikan sebagai semen atau alat prekat yang memainkan peranan dalam memperkaya kohesi social didalam organisasi dan mengikat seluruh anggota organisasi. Budaya sebagai milik bersama dapat meningkatkan konsistensi, persepsi, pemahaman bersama tentang definisi masalah dan evaluasi dari berbagai isu serta pilihan-pilihan. Melalui budaya organisasi, dapat dicapai konsensus dalam hal cara berkomunikasi satu dengan yang lain, basis untuk memegang kekuasaan, aturan yang jelas dalam melakukan pekerjaan, sistem imbalan, dan bagaimana hubungan antara individu. Semua ini sangat penting diperhatikan agar terhindar dari konflik internal dan tercapainya integrasi internal.

b. Melaksanakan Koordinasi Pengawasan

Melaksanakan koordinasi dan pengawasan. Koordinasi berhubungan dengan kesepakatan tindakan dalam waktu yang tepat antar bagian yang berbeda. Budaya juga merupakan dasar untuk norma perilaku yang disetujui bersama atau aturan yang memungkinkan individu mencapai consensus tentang cara menghadapi berbagai masalah yang timbul dalam organisasi dan cara mengambil keputusan. Budaya pada fungsi ini dapat pula membatasi keinginan individu untuk menyatakan pernyataan secara bebas menjadi lebih lembut dan jernih.

c. Mengurangi Ketidakpastian

Mengurangi ketidakpastian maksudnya bahwa organisasi adalah bagian dari masyarakat yang secara umum selalu menghadapi kompleksitas dan ketidakpastian. Pada tingkat individu, budaya organisasi bertindak sebagai sarana pengahlian pembelajaran, terutama bagi pegawai baru. Melalui adopsi budaya yang koheren, pegawai baru dapat belajar, melihat realitas dengan cara tertentu, dan cara berperilaku agar ia dapat beradaptasi atau dapat menyesuaikan diri, bertindak dan melakukan pilihan secara rasional, sekaligus mengurangi ketidakpastian yang dirasakan.

- d. Memberi Motivasi Kepada Anggota Organisasi
Memberikan motivasi kepada anggota organisasi, yaitu memberikan motivasi pegawai dengan didasarkan pada *reward* seperti bonus, kenaikan gaji, promosi, pada usatu pihak dan *punishment*, seperti pengurangan gaji, teguran , bahkan sanksi. Upaya yang bersifat ekstensik ini memang berhasil sampai pada tingkat-tingkat tertentu, tetapi pada pihak lain ternyata pegawai lebih termotivasi oleh faktor-faktor intrinsik, seperti merasa dihargai dan terjamin. Hal ini sangat signifikan dengan budaya organisasi.
- e. Mendorong Tercapainya Keunggulan Kompetitif
Budaya yang kuat akan meningkatkan konsistensi, koordinasi, dan pengawasan, serta mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan motivasi.

4. Pembentukan Budaya Organisasi

Munculnya gagasan-gagasan atau jalan keluar yang kemudian tertanam dalam suatu budaya dalam perusahaan bisa bermula dari mana pun dari perorangan atau kelompok, dari tingkat bawah atau puncak. Dalam pembentukan budaya organisasi diperlukan waktu yang cukup lama untuk bisa sampai diterapkan dalam suatu perusahaan.

Mangkunegara dalam (Mokodompit, 2016:14-15) menginventarisir sumber-sumber pembentuk budaya organisasi, diantaranya:

- a. Pendiri perusahaan;
- b. Pemilik perusahaan;
- c. Sumber daya manusia asing;
- d. Luar perusahaan;
- e. orang yang berkepentingan dengan perusahaan (stake holder);
- f. Masyarakat.

Selanjutnya dikemukakan pula bahwa proses budaya dapat terjadi dengan cara:

- a. kontak budaya;
- b. benturan budaya; dan
- c. penggalian budaya.

Pembentukan budaya tidak dapat dilakukan dalam waktu yang sekejap, namun memerlukan waktu dan bahkan biaya yang tidak sedikit untuk dapat menerima nilai-nilai baru dalam perusahaan

5. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Umi, dkk (2015:03) indikator budaya organisasi dapat diukur:

- a. Norma
Norma adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok. Norma memberitahu apa yang harus dan tidak harus dilakukan di bawah keadaan atau situasi tertentu. Norma bersifat memotivasi, berkomitmen, serta meningkatkan karyawan berkinerja tinggi.
- b. Nilai Dominan
Nilai Dominan adalah nilai-nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota organisasi. Organisasi mengharapkan karyawan membagikan nilai-nilai utama yang merupakan menggambarkan suatu kepribadian yang ada dalam suatu organisasi. Jika nilai dianggap penting, maka nilai akan membimbing karyawan berperilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi. Nilai juga merupakan keinginan efektif kesadaran atau keinginan yang membimbing perilaku bagaimana seorang karyawan mampu memiliki efisiensi tinggi dan kualitas tinggi.
- c. Aturan
Aturan adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh karyawan didalam suatu organisasi. Memiliki standar, bagaimana karyawan berinteraksi. Contohnya dalam berbicara, berperilaku, ketepatan waktu disiplin dalam hadir maupun mengerjakan tugas. Semua agar memiliki kinerja yang baik dan hasil yang baik pula bagi organisasi.
- d. Iklim Organisasi
Iklim Organisasi bahwa iklim organisasi yaitu suatu penyampaian keterbukaan atau perasaan seorang karyawan didalam suasana lingkungan kerja, yang berguna untuk mengevaluasi seluruh masalah yang ada di lingkungan kerja agar tujuan organisasi tercapai. Iklim organisasi juga bentuk perilaku atau karakteristik karyawan agar berani mengutarakan pendapat demi kenyamanan bersama.

Menurut Edison, dkk. (2016 hal. 131) menyatakan indikator dari budaya organisasi, yang meliputi:

- a. Kesadaran diri.
Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.
- b. Keagresifan
Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarkannya dengan antusias.

- c. Kepribadian
Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal (setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani).
- d. Performa
Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kualitas, mutu, dan efisien.
- e. Orientasi tim
Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik, serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

C. Modernisasi

1. Pengertian Modernisasi

Menurut Muin dalam (Yurida, 2018:23) menyatakan modernisasi merupakan bentuk perubahan sosial yang penting. Istilah modern, sebagai kata dasar modernisasi, berasal dari bahasa Latin, yaitu *modo* (cara) dan *ernus* (masa kini). Jadi secara harafiah, modernisasi artinya proses menuju masa kini atau proses menuju masyarakat modern.

Martono dalam (Yurida, 2018:23) mengatakan bahwa modernisasi dapat pula berarti perubahan dari masyarakat tradisional menuju yang modern. Jadi, modernisasi merupakan suatu proses perubahan ketika masyarakat yang sedang memperbarui dirinya berusaha mendapatkan ciri-ciri atau karakteristik yang dimiliki oleh masyarakat modern.

2. Teori-teori Modernisasi

Menurut Yurida (2018:26) teori modernisasi lahir sekitar tahun 1950-an di Amerika Serikat sebagai wujud respons kaum intelektual atas Perang

Dunia II, yang telah menyebabkan munculnya negara-negara dunia ketiga. Kelompok negara miskin yang ada dalam istilah dunia ketiga adalah negara bekas jajahan perang yang diperebutkan oleh pelaku Perang Dunia II. Pada sisi lain, sebagai negara yang telah mendapatkan pengalaman sebagai negara jajahan, kelompok dunia ketiga berupaya melakukan pembangunan untuk menjawab pekerjaan rumah mereka, yaitu kemiskinan, pengangguran, gangguan kesehatan, pendidikan rendah, rusaknya lingkungan, kebodohan, dan beberapa problem lain.

Menurut Jamaludin (2016:42) lahirnya teori modernisasi ditandai beberapa momentum penting. *Pertama*, terjadinya revolusi intelektual di setiap negara untuk melakukan respons terhadap Perang Dunia II. Banyak pihak meyakini teori ini sebagai pintu masuk menuju perubahan. *Kedua*, terjadinya perang dingin antara negara komunis di bawah pimpinan negara sosialis Uni Soviet (USSR) yang berideologi sosialis dan Amerika Serikat yang berideologi kapitalis. Dominasi yang ditunjukkan oleh kedua negara tersebut bermuara pada ekspansi wilayah di negaranegara berkembang untuk menerapkan ideologi mereka.

Menurut Jamaludin (2016:43) Dilihat dari akar sejarahnya, teori modernisasi didewakan negara negara berkembang, termasuk Indonesia. Banyak pihak menuding paham ini telah gagal dalam penyelesaian segala problematika masyarakat menuju perubahan yang berarti. Paradigma ekonomi yang diemban, yang menjadi roh gerakan awal modernisasi

hanya diukur secara fisik berdasarkan produktivitas masyarakat dan negara, sedangkan faktor lain tidak diperhitungkan. Jika modernisasi hanya merujuk pada paradigma tunggal (ekonomi) tanpa memerhatikan dimensi lainnya, seperti sosial, budaya, politik, bahkan agama ada kesan pemaksaan kehendak, dan monopoli ideologi yang tidak disadari oleh penguasa dan masyarakat di negara-negara berkembang.

Ada dua teori besar yang memengaruhi teori modernisasi, yaitu teori evolusi dan teori fungsional. Asumsi teori modernisasi merupakan hasil dari konsep dari metafora teori evolusi. Menurut teori evolusi, perubahan sosial bersifat linear, terus maju dan perlahan, yang membawa masyarakat berubah dari tahapan primitif menuju tahapan yang lebih maju.

Jika modernisasi didasarkan atas teori fungsional, teori modernisasi mengandung asumsi bahwa modernisasi merupakan proses sistematis, transformasi, dan terus-menerus. Sebagai proses sistematis, modernisasi merupakan proses melibatkan seluruh aspek kehidupan bernegara, termasuk industrialisasi, urbanisasi, diferensiasi, sekularisasi, sentralisasi. Hal ini membentuk wajah modernisasi sebagai sebuah bentuk yang teratur dibandingkan dengan sebuah proses yang tidak beraturan. Sebagai proses transformasi, modernisasi merupakan proses yang membentuk dari sebuah kondisi tradisional menjadi modern dalam segala aspek sosial budaya. Kemudian, sebagai proses yang terus-menerus, modernisasi melibatkan

perubahan sosial yang terus-menerus. Sekali perubahan sosial terjadi, aspek sosial lain ikut terpengaruh.

Menurut Durkheim, modernitas ditentukan oleh solidaritas organik dan pelemahan kesadaran kolektif. Meski solidaritas organik menghasilkan kebebasan yang lebih besar dan produktivitas yang lebih tinggi, namun juga menghadapi serangkaian masalah unik. Sebagai contoh, dengan melemahnya moralitas bersama, orang cenderung merasakan dirinya tak bermakna dalam kehidupan modern. Dengan kata lain, mereka merasakan diri mereka menderita anomi.

Menurut Inkeles, manusia modern memiliki karakteristik sebagai berikut: memiliki sikap hidup untuk menerima hal-hal baru dan terbuka untuk perubahan; menghargai waktu dan lebih banyak berorientasi ke masa depan dari pada masa lalu; memiliki perencanaan dan pengorganisasian; lebih percaya pada ilmu pengetahuan dan teknologi; dan menjunjung tinggi suatu sikap bahwa imbalan yang diterima seseorang haruslah sesuai dengan prestasinya di masyarakat.

3. Syarat-syarat Modernisasi

Menurut Suekanto (2017:304) syarat-syarat suatu modernisasi adalah sebagai berikut:

- a. Cara berpikir yang ilmiah (*scientific thinking*) yang melembaga dalam kelas penguasa maupun masyarakat.
- b. Sistem administrasi negara yang baik, yang benar-benar mewujudkan birokrasi.
- c. Adanya sistem pengumpulan data yang baik dan teratur dan terpusat pada suatu lembaga atau badan tertentu.
- d. Penciptaan iklim yang *favourable* dari masyarakat terhadap modernisasi dengan cara penggunaan alat-alat komunikasi masa. Hal

ini harus dilakukan tahap demi tahap karena banyak sangkutpautnya dengan sistem kepercayaan masyarakat (*belief system*).

- e. Tingkat organisasi yang tinggi, di satu pihak berarti disiplin, sedangkan di lain pihak berarti pengurangan kemerdekaan.
- f. Sentralisasi wewenang dalam pelaksanaan perencanaan sosial (*social planning*). Apabila itu tidak dilakukan, perencanaan akan terpengaruh oleh kekuatan-kekuatan dari kepentingan-kepentingan yang ingin mengubah perencanaan tersebut demi kepentingan suatu golongan kecil dalam masyarakat.

Cyril Black dalam (Yurida, 2018:30) yang mendasarkan pandangannya sebagai seorang ahli sejarah menyarankan dalam karangannya bahwa masyarakat modern ditandai oleh bertumbuhnya ilmu pengetahuan baru dan bahwa ini menganggap adanya manusia yang memiliki kemampuan yang semakin meningkat dalam memahami rahasia-rahasia alam dan dapat menerapkan pengetahuan ini dalam berbagai kegiatan manusia.

Masyarakat modern sesungguhnya merupakan hasil korelasi antara tingginya nilai peradaban manusia sebagai anggota masyarakat dengan majunya tingkat rasionalitas dalam mengkaji hasil kebudayaan. Dengan demikian kemungkinan terciptanya kehidupan masyarakat yang mantap, sejahtera, adil, makmur dan merata.

4. Ciri-ciri Modernisasi

Comte dalam (Yurida, 2018:31) menunjukkan beberapa ciri tatanan baru (modernitas) sebagai berikut:

- a. Penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam proses produksi;
- b. Berkembangnya ketimpangan dan ketidakadilan sosial;
- c. Serta sistem ekonomi berlandaskan usaha yang bebas dan kompetitif yang terbuka.

Ciri ciri kemodernan yang lain di kemukakan oleh Kumar (Yurida, 2018:31-32) sebagai berikut:

- a. Diferensiasi, yaitu terjadinya spesialisasi bidang kerja dan profesionalisme, sehingga akan memerlukan keragaman keterampilan, kecakapan, dan latihan. Diferensiasi juga terjadi
- b. dibidang konsumsi, yaitu munculnya berbagai pilihan peluang hidup yang mengejutkan yang dihadapi setiap konsumen potensial. Spesialisasi tersebut akan memperluas lingkup pilihan dalam pendidikan, pekerjaan, dan gaya hidup.

- c. Rasionalitas, atau perhitungan, yaitu adanya ciri efisiensi dan rasional dalam setiap aspek kehidupan.

Didalam kehidupan sehari-hari, modernisasi dapat dilihat dari fenomena berikut:

- a. Pertama, budaya tradisional mengalami marginalisasi, posisinya tergantikan dengan budaya modern yang datang dari luar, sehingga budaya asli semakin pudar.
- b. Kedua, pada bidang sosial, ditandai dengan semakin banyaknya kelompok baru dalam masyarakat, seperti kelompok buruh, kaum intelektual, kelompok manager dan kelompok ekonomi kelas (kelas menengah dan kelas atas).
- c. Ketiga, adanya perluasan bidang pekerjaan dan pemisahan nya dengan kehidupan keluarga.

5. Indikator Modernisasi

Modernisasi dipandang sebagai suatu proses perubahan di dalam cara merasa, mengekspresi, dan menilai. studi modernisasi lebih terfokus pada individu, karena hanya pada individu manusia memiliki seperangkat karakteristik psikologis seperti kepercayaan, sikap dan dan perilaku. modernitas individu satu dengan lainnya berbeda, tergantung lingkungan masyarakat dimana orang tersebut hidup.

Menurut Inkeles dan David Smith dalam (Diansari, 2020:13-14) mengatakan indikator modernisasi adalah :

- a. Keterbukaan terhadap hal yang sifatnya baru.
- b. Siap menerima perubahan sosial.
- c. Mempunyai perencanaan yang jelas

- d. Mempunyai keyakinan bahwa lingkungannya harus dapat diperhatikan
- e. Bersifat optimis dan tidak cepat menyerah.

D. Kerangka Pikir

