



| **Berita** ko Kepada Warga Non Katolik Yang Tidak Mampu

Juarai Lomba, Trivena Habiskan Kepala

Beranda > Opini >

Berani Memilih “Jalan Lain” Demi Keberlanjutan Organisasi



Warta Kita

Desember 30, 2022



Sebagai bagian dari sebuah organisasi, umat Lingkungan Santo Bernardus Kalitengah, Paroki Santa Maria Bunda Kristus Wedi juga peduli terhadap lingkungan di sekitar mereka dengan memberikan bantuan paket sembako kepada warga yang berkekurangan pada perayaan Natal ini.

“PULANGLAH Mereka ke Negerinya Melalui Jalan Lain” (Matius 2:12) merupakan pesan Natal yang disepakati oleh Konferensi Waligereja Indonesia (KWI) bersama Persekutuan Gereja-Gereja di Indonesia (PGI).

Pesan Natal tersebut mengandung banyak makna yang dapat diinterpretasikan menurut sudut pandang masing-masing, yang pada akhirnya akan mengantarkan kita pada pemaknaan dalam menjalani kehidupan.

Secara spesifik, tulisan ini akan berfokus pada makna “jalan lain” dengan menggunakan organisasi dan pengelolaannya sebagai konteks.

Lalu, bagaimana dan jalan apa yang harus menjadi lain?

Organisasi yang bergerak dalam bidang apapun, dihadapkan pada suatu fenomena yang sama pada dewasa ini, yaitu kondisi pemulihan akibat pandemi Covid 19, ancaman resesi tahun 2023 yang terus menjadi pemberitaan, dan khususnya di Indonesia juga dihadapkan dengan tahun politik menjelang Pemilu 2024. Berbagai peristiwa yang sudah dan akan terjadi tersebut tentu menuntut kinerja yang tidak sama dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya.

Organisasi harus menjadi *agile* agar tetap dapat bertahan dan mengupayakan untuk terus berkelanjutan. Cara-cara lama yang dipandang tidak lagi relevan harus berani ditinggalkan dan mulai menyusun strategi baru.

Berikut beberapa langkah praktis yang dapat dijadikan acuan untuk mendukung keberlanjutan organisasi:

Peduli terhadap keberlanjutan lingkungan

Gerakan untuk peduli terhadap lingkungan mulai banyak digaungkan akhir-akhir ini. Bahkan beberapa kebijakan Pemerintah juga telah disusun untuk mendukungnya. Salah satu contohnya adalah pembebanan pajak yang relatif sangat ringan bagi pemilik kendaraan listrik.

Pengelola organisasi juga harus mulai mengeluarkan kebijakan yang mendukung program peduli lingkungan serta menyediakan diri untuk terlibat aktif dalam gerakan peduli lingkungan. Harapannya, dengan propaganda yang dilakukan oleh organisasi dapat secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi anggotanya, sehingga gerakan positif ini dapat ditularkan kepada masyarakat yang lebih luas.

Banyak cara sederhana yang dapat dimulai, seperti kebijakan untuk tidak lagi menggunakan air minum kemasan dalam kegiatan resmi organisasi, tidak menggunakan kantong plastik, surat menyurat dilakukan secara elektronik, menyediakan hari khusus untuk program *bike to work* dan mungkin juga dengan cara yang memerlukan penganggaran secara khusus seperti penyediaan mobil listrik sebagai mobil kedinasan.

Tentu masih banyak cara lain yang dapat dilakukan untuk mewujudkan komitmen organisasi terhadap kepedulian lingkungan. Dengan melakukan langkah-langkah konkret tersebut, maka organisasi telah berani mengambil sikap untuk terlibat aktif dalam kepedulian terhadap lingkungan. Yang mungkin jika dihitung

secara untung rugi, melakukan hal-hal tersebut tidak banyak memberi keuntungan berupa angka bagi organisasi.

Mengutamakan kesejahteraan karyawan

Sudah bukan menjadi rahasia bahwa dewasa ini keberadaan karyawan sebagai sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aset penting yang senantiasa harus dikembangkan. Banyak perusahaan besar yang telah mengganti departemen *Human Resources Management* menjadi *Human Capital*. Hal ini dilakukan sebagai komitmen bahwa manusia yang bekerja bukanlah sumber daya yang harus terus diperas. Justru sebaliknya, mereka adalah aset yang perlu dikembangkan.

Organisasi harus lebih extra memikirkan bagaimana orang di dalamnya juga dapat ikut berkembang dan memiliki nilai yang selaras dengan nilai yang diperjuangkan oleh organisasi. Jangan pelit untuk mengeluarkan anggaran demi pengembangan karyawannya, termasuk di dalamnya membuat kebijakan yang berpihak pada kesejahteraan karyawan.

Karyawan dengan berbagai cara juga perlu dilibatkan dalam keputusan penting organisasi. Hal tersebut untuk memupuk *sense of belonging* terhadap organisasi. Jika karyawan sudah merasa memiliki organisasi, maka mereka akan loyal terhadap organisasi dan akan memberikan yang terbaik bagi pengembangan organisasi. Oleh karena itu, strategi organisasi harus senantiasa berpihak pada kesejahteraan karyawan.

Seringkali organisasi enggan untuk menjadikan karyawan sebagai fokus karena tidak menutup kemungkinan karyawan yang sudah dibina dan disejahterakan oleh suatu organisasi, ia akan membelot dan meninggalkan organisasi. Meski demikian, organisasi harus tetap memberikan yang terbaik bagi karyawan. Karena meskipun hal negatif tersebut sangat mungkin terjadi, namun kembali pada hukum alam, yaitu apa yang kita tabur itulah yang kita tuai.

Dua hal yang penulis tawarkan ini sebagai sebuah “jalan lain” untuk mendukung keberlanjutan organisasi. Karena kedua cara tersebut seolah seperti membuang energi dan sumber daya saja, serta tidak berfokus pada keuntungan materi bagi sebuah organisasi.

Perlu keberanian dan komitmen dari pengelola, pemilik atau pimpinan untuk melakukannya. Memilih jalan yang tidak biasanya dilalui dan percaya bahwa apa yang dilakukan akan mendatangkan kebaikan dan keberlanjutan, tidak hanya untuk organisasi yang bersangkutan, namun lebih luas adalah demi keberlangsungan harmonisasi kehidupan di dunia ini.



Januari Ayu Fridayani

Dosen Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta

SEBARKAN