

**PEMENUHAN KEBUTUHAN PEGAWAI DI KELURAHAN RANAI
KECAMATAN BUNGURAN TIMUR**

Edi Faisal, Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Tanjungpura, Pontianak, email: edi.n2n@gmail.com

ABSTRAK

Kata kunci: Kebutuhan Rasa Nyaman dan Kebutuhan Hubungan Sosial

Penulisan artikel ini bertujuan untuk mengetahui pemenuhan kebutuhan terhadap pegawai di Kelurahan Ranai Kecamatan Bunguran Timur. Penelitian ini termasuk dalam kualitatif yang memfokuskan pada variabel kebutuhan rasa nyaman dan kebutuhan hubungan sosial. Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa kebutuhan rasa nyaman terhadap pegawai belum terpenuhi, hal ini ditandai dengan ruangan kerja yang sempit dan panas, ditambah lagi dengan usia fasilitas yang sudah lama dan sering mengalami kerusakan. Dan kebutuhan hubungan sosial, masih jarang dilakukan oleh pimpinan atau atasan, apalagi yang menyangkut pujian, ucapan terima kasih dan penghargaan berupa insentif kepada pegawai, yang selama ini belum dilakukan oleh pimpinan. Adapun saran untuk Lurah Ranai Kecamatan Bunguran Timur terhadap kebutuhan rasa nyaman diharapkan dapat memberikan dan menyediakan fasilitas yang lebih baik lagi kepada semua pegawainya. Dan kebutuhan hubungan sosial diharapkan Lurah Ranai Kecamatan Bunguran Timur agar lebih bisa menghormati dan menghargai apa yang telah dilakukan pegawainya di dalam menyelesaikan pekerjaan, salah satunya dengan cara selalu memberikan ucapan terimakasih, pujian dan penghargaan yang berupa insentif.

ABSTRACT

Keywords : Sense of Comfort Needs and Requirements of Social Relationships

The writing of this article aims to determine the needs of the employees in the Village of East Bunguran Ranai District . Is included in the qualitative research that focuses on the variable needs of comfort and needs of social relationships . Results of research in the field shows that the need for a sense of comfort to the employees have not been met , it is characterized by a narrow working space and the heat , coupled with the age of the facility has been a long and often damaged . And the need for social relationships , is still rarely done by the principal or supervisor , especially concerning praise , gratitude and appreciation in the form of incentives to employees , which has not been done by the leadership . The suggestion for the District Headman Ranai East Bunguran the need is expected to provide a sense of comfort and provide better facilities to all its employees . And the need for social relationships is expected Headman Bunguran Ranai Eastern District to be more able to respect and appreciate what has been done in the employees in completing the work, one way to always give thanks , praise and rewards as incentive .

A. PENDAHULUAN

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peran manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain, perilaku merupakan cermin yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Apabila ia membutuhkan dan menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Kebutuhan serta keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan orang lain. Kebutuhan dan keinginan seseorang yang berbeda-beda itu terjadi karena proses mental yang telah terjadi dalam diri seseorang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukannya dilihat dari lingkungan yang ada disekitarnya. Dengan sikap yang berbeda itu, maka motivasi untuk melakukan aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu yang dihadapinya juga berbeda pula.

Memberi motivasi kepada bawahan merupakan tugas seorang pimpinan untuk membuat bawahan melakukan apa yang harus dilakukannya. Salah satu fungsi pemimpin adalah memberikan motivasi kepada bawahan dengan demikian kepedulian terhadap aspek motivasi pegawai dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan organisasi tersebut. Sebaliknya tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Untuk itu seorang atasan berkewajiban untuk mengetahui motivasi dari pegawai hingga mereka mau bekerja, motivasi para pegawai untuk bekerja diantaranya adalah guna memenuhi keseluruhan kebutuhan-kebutuhan yang beraneka ragam.

The most familiar and most influential of Maslow theory of motivation is his notion of a hierarchy of human need ordered according to their

prepotency. "Prepotency" refers to the urgency of the satisfaction of a particular need. The basic idea is that a "lower" or more primitive need must be satisfied before a higher need becomes relevant to the person as a source of motivation. Relatedly a satisfied need is no longer a motivator. The five levels of the need hierarchy are:

1. Physiological. Chiefly food and shelter
2. Safety. Freedom from physical harm and deprivation
3. Love. The desire for affectionate and supportive relationships with family, friends, and associates
4. Esteem. The recognition by other of one's competence, achievements, and overall personal worth
5. Self-actualization (*or self-realization*). The need to realize one's inherent potential, one's creative abilities, to be everything one is capable of becoming.

The need hierarchy represents a series of developmental stages that reflect the individual's natural "impulse toward growth. Frustration at the four lower levels, which Maslow calls "deficiency needs," impedes movement toward the highest level, that of self-actualization, which heterms a "being need". Although people operating at this level may also experience psychological pain, it is of a different order from neuroses associated with first four levels.

Sebagai pemimpin dan pengelola administrasi, Lurah diharapkan dapat membimbing dan memotivasi bawahannya dalam menjalankan tugas-tugas organisasi khususnya tugas administrasi dengan baik. Untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut bawahan harus mempunyai kemampuan dan keterampilan tidak hanya kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas-tugas rutin saja, melakukan tugas-tugas pemerintah juga perlu mendapat pembinaan yang sesuai dengan bidang tugasnya sebagai administrator.

Semakin banyak organisasi yang tumbuh dan berkembang di masyarakat dan semakin mendalamnya pemahaman tentang unsur manusia dalam kehidupan organisasional, teori klasik Maslow semakin dipergunakan, bahkan mengalami koreksi. Penyempurnaan atau koreksi tersebutlah terutama diarahkan pada konsep hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow. Istilah hierarki dapat diartikan sebagai tingkatan. Atau secara analogi berarti anak tangga. Logikanya ialah bahwa menaiki suatu tangga berarti dimulai dengan anak tangga yang pertama, kedua, ketiga dan seterusnya.

Jika konsep tersebut diaplikasikan pada pemuasan kebutuhan tingkat kedua, tidak akan berusaha memuaskan kebutuhan tingkat kedua, dalam hal ini rasa aman. Sebelum kebutuhan

tingkat pertama yaitu sandang, pangan dan papan terpenuhi yang ketiga tidak akan diusahakan pemuasan sebelum seseorang merasa aman, demikian pula sebaliknya.

Berdasarkan penjelasan kebutuhan-kebutuhan diatas, yang senantiasa didambakan oleh setiap individu (pegawai) maka seorang pimpinan harus bisa membedakan tingkat kebutuhan pegawai atau bawahannya, yang mana seorang pimpinan harus bertindak secara adil terhadap bawahannya (diperlakukan secara sama). Dengan demikian seorang pimpinan atau atasan harus senantiasa berada ditengah-tengah para pegawainya untuk memberikan bimbingan dorongan, inspirasi dengan maksud untuk memotivasi orang-orang atau bawahannya untuk berfikir dan mengarahkan usaha-usaha mereka kearah pencapaian tujuan individu maupun organisasi.

Dari berbagai permasalahan yang telah dikemukakan dalam motivasi pimpinan terhadap pegawai maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dan memfokuskan pada Pemberian motivasi pimpinan terhadap pegawai di Kelurahan Ranai Kecamatan Bunguran Timur. Adapun rumusan permasalahannya adalah Bagaimana pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap pegawai di Kelurahan Ranai Kecamatan Bunguran Timur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kebutuhan rasa aman dan nyaman (*safety*) dan kebutuhan hubungan sosial (*affiation needs*) yang diberikan pimpinan kepada pegawai negeri di Kelurahan Ranai Kecamatan Bunguran Timur. Manfaat penelitian yaitu; secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan dalam bidang kebijakan publik khususnya dalam ilmu administrasi. Secara praktis, penelitian diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi pelaksana kebijakan publik, khususnya kepada motivasi pimpinan terhadap pegawai negeri di Kelurahan Ranai Kecamatan Bunguran Timur.

B. KAJIAN LITERATUR

Perilaku manusia pada hakikatnya mengarah pada maksud tertentu berorientasi pada tujuan tertentu, perilaku manusia selalu didasarkan pada suatu dorongan kebutuhan/keinginan tertentu dengan demikian perilaku manusia pada dasarnya berorientasi pada tujuan, yang di motivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam hal ini, (Terry, 1977:390) mengatakan:

“Motivation is desire within an individual that stimulates him or her to action. The degree or extent of stimulation depends up on the person’s expectation of the level of statisfaction one feels can be achieved”.

Edi Faisal

Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Tanjungpura

Teori tentang pemuasan kebutuhan yang paling populer adalah teori hirarki lima kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow (dalam Umam, 2009: 162) dengan tiap kebutuhan secara berurutan dipenuhi, maka kebutuhan berikutnya akan menjadi dominan. Dalam setiap manusia terdapat lima tingkat pemenuhan kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological*), kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga dengan kebutuhan psikologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar yang diperkenalkan oleh Maslow. Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebutlah yang mendorong orang untuk mengerjakan suatu pekerjaan, karena dengan bekerja itu ia mendapat imbalan (uang, materi) yang digunakan untuk pemenuhan kebutuhannya tadi.
2. Kebutuhan rasa aman dan nyaman (*safety*), menurut Maslow, setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Kebutuhan ini akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi. Dari contoh diatas, jelas bahwa setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, seseorang berusaha memenuhi kebutuhan tingkat lebih atas, yaitu keselamatan dan keamanan diri dan harta bendanya. Upaya yang dapat dilakukan oleh instansi untuk memenuhi kebutuhan dan keamanan ini dapat melalui:
 - a) Selalu memberikan informasi agar para pegawai dalam bekerja bersikap hati-hati dan waspada.
 - b) Menyediakan tempat kerja aman dari keruntuhan, kebakaran, dan sebagainya.
 - c) Memberikan perlindungan asuransi jiwa bagi pegawai.
 - d) Memberikan kapastian, bahwa selama mereka bekerja dengan baik maka adanya jaminan kepastian pembinaan karier dengan baik.
3. Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*), kebutuhan sosial yang sering pula disebut dengan sosial needs, atau *affiation needs*, merupakan kebutuhan tingkat ketiga dari Maslow. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama

masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri. Misalnya: setiap orang normal butuh akan kasih sayang, dicintai, dihormati, diakui keberadaannya oleh orang lain. Dalam hidupnya ia ingin mempunyai teman, mempunyai kenalan, dan merasa tidak enak bila ia dikucilkan dari pergaulan ramai. Kebutuhan sosial itu meliputi antara lain sebagai berikut:

- a) Kebutuhan untuk disayangi, dicintai, dan diterima oleh orang lain.
 - b) Kebutuhan untuk dihormati oleh orang lain.
 - c) Kebutuhan untuk diikutsertakan dalam pergaulan.
 - d) Kebutuhan untuk berprestasi.
4. Kebutuhan pengakuan (*esteem*), setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam instansi, maka semakin tinggi pula kebutuhan akan prestise diri yang bersangkutan. Penerapan pengakuan atau penghargaan diri ini biasanya terlihat dari kebiasaan orang untuk menciptakan simbol-simbol, yang dengan simbol itu kehidupannya dirasa lebih berharga. Dengan simbol-simbol itu ia merasa bahwa statusnya meningkat, dan dirinya sendiri disegani dan dihormati orang. Simbol-simbol dimaksud dapat berupa: bermain tenis, golf, merek sepatu/jam tangan, tempat belanja, serta merek mobil, dan sebagainya. Namun sesuatu itu adalah wajar, bila prestise itu dipadukan dengan memperlihatkan prestasi. Kalau menghendaki prestise tanpa prestasi tentu akan jadi bahan tertawaan orang saja.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*), kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Dalam kondisi ini seseorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal di tempat masing-masing. Hal tersebut terlihat pada kegiatan pengembangan kapasitas diri melalui berbagai cara seperti ikut diskusi, ikut seminar, loka karya yang sebenarnya keikutsertaannya itu bukan didorong oleh ingin dapat pekerjaan, tetapi sesuatu yang berasal dari dorongan ingin memperlihatkan bahwa ia ingin mengembangkan kapasitas prestasinya yang optimal. Kebutuhan aktualisasi diri mempunyai cirri-ciri yang berbeda dengan cirri-ciri kebutuhan yang lain, yaitu adalah:
- a) Tidak dapat dipenuhi dari luar, karena harus dipenuhi dengan usaha pribadi itu sendiri.

- b) Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri ini biasanya seiring dengan jenjang karier seseorang, dan tidak semua orang mempunyai tingkat kebutuhan seperti itu.

Teori lain yang menjelaskan tentang kebutuhan manusia adalah teori yang dikemukakan oleh McClelland (dalam Mangkunegara, 2005: 67). Teori ini disebut dengan teori motivasi prestasi. Ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

1. *Need for Achievement*, merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
2. *Need for Affiliation*, merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
3. *Need for Power*, kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain.

Hal-Hal Yang Perlu Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi: (Sutrisno 2009: 158-161) adalah:

1. Memahami perilaku bawahan
2. Harus berbuat dan berperilaku realistik
3. Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda
4. Mampu menggunakan keahlian
5. Pemberian motivasi harus mengacu pada orang
6. Harus dapat member keteladanan

Untuk lebih jelas lagi hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Memahami perilaku bawahan.
Pimpinan harus dapat memahami perilaku bawahan, artinya seorang pimpinan dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memperhatikan, mengamati perilaku para bawahan masing-masing. Dengan memahami perilaku mereka akan lebih memudahkan tugasnya memberi motivasi kerja. Disini seorang pimpinan dituntut mengenal seseorang, karena tidak ada orang yang mempunyai perilaku yang sama.
2. Harus berbuat dan berperilaku realistik.
Seorang pimpinan mengetahui bahwa kemampuan para bawahan tidak sama, sehingga dapat memberikan tugas yang kira-kira sama dengan kemampuan mereka masing-masing. Dalam memberi motivasi bawahan harus

- menggunakan pertimbangan-pertimbangan yang logis dan dapat dilakukan oleh bawahan.
3. Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda. Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada yang sama.
 4. Mampu menggunakan keahlian. Seorang pimpinan yang dikehendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal. Diharapkan lebih menguasai seluk-beluk pekerjaan, mempunyai kiat sendiri dalam menyelesaikan masalah, apalagi masalah yang dihadapi bawahan dalam melaksanakan tugas. Untuk itu mereka dituntut dapat menggunakan keahliannya:
 - a) Menciptakan iklim kerja yang menyenangkan.
 - b) Memberikan penghargaan dan pujian bagi yang berprestasi dan membimbing yang belum berprestasi.
 - c) Membagi tugas sesuai dengan kemampuan para bawahan.
 - d) Memberi umpan balik tentang hasil pekerjaan.
 - e) Memberi kesempatan bawahan untuk maju dan berkeaktifitas.
 5. Pemberian motivasi harus mengacu pada orang. Pemberian motivasi adalah untuk orang atau karyawan secara pribadi dan bukan untuk pimpinan sendiri. Seorang pimpinan harus memperlakukan seorang bawahan sebagai bawahan, bukan sebagai diri sendiri yang sedang mempunyai kesadaran tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan dengan baik. Oleh karena itu, motivasi harus dapat mendorong setiap karyawan untuk berperilaku dan berbuat sesuai dengan apa yang diinginkan pimpinan.
 6. Harus dapat memberi keteladanan. Keteladanan merupakan guru yang terbaik, tidak guna seribu kata bila perbuatan seseorang tidak menggambarkan perbuatannya. Orang tidak menaruh hormat dan simpati pada pimpinannya yang hanya pandai berkata tetapi tidak dapat berbuat seperti apa yang dikatakannya. Keteladanan merupakan contoh nyata yang dapat dilihat, disaksikan oleh seorang bawahan. Dengan keteladanan seorang pimpinan, bawahan akan dapat termotivasi bagaimana cara bekerja dengan baik. Jangan diharap bawahan akan termotivasi bila pimpinan selalu mengatakan hal-hal yang bertentangan dengan nasihat dan ucapan yang selalu disampaikannya. Oleh sebab itu, dalam motivasi bawahan faktor contoh dan keteladanan itu memegang peranan penting. Bila pimpinan tidak

Edi Faisal

Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Tanjungpura

ingin bawahannya merokok di ruangan ber AC, maka pimpinan harus mencontohkan tidak merokok di ruang AC. Dengan demikian suatu pemberian motivasi dapat diberikan tidak melalui kata-kata tetapi dengan sikap yang baik.

C. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan bagaimana keadaan di lapangan. Dalam memuat tahapan-tahapan yang dilakukan untuk proses penelitian, penulis melakukan penelitian pendahuluan (*pre survey*), guna mengetahui permasalahan yang ada dan memastikan data di lapangan. Adapun untuk memperoleh data yang diperlukan penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1). Telaah Kepustakaan (*Library Research*), yaitu mempelajari teori-teori, konsep-konsep dan buku-buku ilmiah yang dapat dijadikan landasan teoritis sesuai dengan permasalahan yang diteliti.
- 2). Penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara turun langsung kelokasi penelitian yang telah ditetapkan, untuk mengamati keadaan yang terjadi di lokasi, guna memperoleh data-data dan fakta-fakta sebenarnya yang ada hubungan dengan masalah penelitian.

Untuk mendapatkan informasi yang lebih jelas penulis menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi guna mendukung data lapangan yang telah didapatkan. Penelitian ini memiliki subjek penelitian sebagai landasan untuk mendapatkan informasi-informasi saat meneliti, yaitu sebagai berikut: 1) Lurah Kelurahan Ranai, 2) Kasi Tata Pemerintahan Kelurahan Ranai, 3) Kasi Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD), 4) Pegawai negeri di Kelurahan Ranai.

Teknik dan alat pengumpulan data yang digunakan adalah: 1). Wawancara, yaitu dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dan mendalam (*depth interview*) kepada orang-orang yang dianggap mengetahui permasalahan penelitian dan orang-orang ini telah ditentukan sebelumnya. 2). Dokumentasi, yaitu cara pengumpulan data melalui tindakan mencatat dokumen atau data tertulis berupa arsip yang dimiliki Kantor Lurah Kecamatan Bunguran Timur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Teknik analisis data dilakukan secara kualitatif yaitu suatu cara analisis terhadap data dan informasi yang terkumpul secara mendalam dan menyeluruh. Dalam analisis kualitatif ini dicari hubungan antara fenomena-fenomena yang ada berdasarkan data dan informasi yang telah

dikumpulkan serta berpedoman kepada landasan teori yang menjadi dasar analisis.

D. PEMENUHAN KEBUTUHAN PEGAWAI DI KELURAHAN RANAI KECAMATAN BUNGURAN TIMUR.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis temukan di lapangan dapat disimpulkan bahwa untuk menganalisis pemenuhan kebutuhan terhadap pegawai dapat dilakukan dengan cara menelaah indikator-indikator tersebut, kemudian dijabarkan sesuai dengan hasil wawancara, sehingga dari jawabannya akan diperoleh gambaran tentang pemenuhan kebutuhan terhadap pegawai. indikator-indikator tersebut nantinya akan dapat memberikan gambaran tentang pemenuhan kebutuhan terhadap pegawai.

1. Kebutuhan Rasa Nyaman

Salah satu bagaimana cara pimpinan dalam memberikan motivasi adalah dengan memenuhi kebutuhan pegawainya sehingga pemuasan atau kebutuhan tersebut dapat dipakai sebagai sebagai dasar dorongan pada pegawainya untuk bekerja lebih baik lagi. Motivasi dapat berupa pemberian perhatian yang diberikan pimpinan kepada bawahan/pegawai dan merupakan salah satu unsur atau faktor rangsangan motivasi kerja. Perhatian atau penghargaan suatu hasil kerja yang telah dicapai seorang pegawai dapat berupa pemberian pujian, ucapan terimakasih, pemberian insentif, pemberian piagam hingga memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti diklat/ pelatihan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Lurah Ranai tentang kebutuhan pegawai akan tempat kerja yang aman dan nyaman didalam bekerja, di ruangannya menyatakan bahwa:

“Masalah tempat kerja, dilihat dari kenyataannya ruangan yang ada saat ini jauh dari kata standar ruangan yang ada pada umumnya, tempat kerja yang sempit. Ditambah lagi ruangan yang panas, karena tidak semua ruangan menggunakan AC (air conditioner)”.

Motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap pegawainya merupakan hal yang yang sangat penting, karena dalam melaksanakan suatu pekerjaan kantor, motivasi dari atasan merupakan dorongan yang dapat menggerakkan setiap pegawai berdasarkan kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan salah satunya kebutuhan akan rasa aman dan nyaman didalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasi Tata Pemerintahan tentang kebutuhan pegawai akan tempat kerja yang aman dan nyaman didalam bekerja diperoleh keterangan bahwa:

“Apa yang telah diberikan atau disediakan Lurah di kelurahan Ranai masih jauh dari harapan, dilihat dari minimnya jumlah fasilitas yang ada pada saat ini. Ditambah lagi dengan usia fasilitas yang sudah lama dan sering mengalami kerusakan, sehingga membuat administrasi dikantor menjadi terkendala dalam pelaksanaannya”.

Oleh karena itu pimpinan harus menyadari akan tanggungjawab bahwa dalam keberhasilan suatu organisasi dalam usaha mencapai tujuan pada tingkat besar kecilnya perhatian yang diberikan untuk merealisasikan kebutuhan-kebutuhan para pegawainya, disamping itu dalam bekerja para pegawai akan lebih baik dan semangat dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kasi Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) tentang kebutuhan pegawai akan tempat kerja yang aman dan nyaman didalam bekerja di Kelurahan Ranai diperoleh keterangan bahwa:

“perhatian pimpinan terhadap bawahan masih kurang hal ini ditandai dengan masih minimnya fasilitas yang diberikan kepada pegawai salah satunya ialah minimnya ketersediaan pendingin ruangan baik itu berupa AC (air conditioner) maupun kipas angin yang terdapat diruangan Kepala Kasi maupun diruangan staf”.

Sedangkan berdasarkan hasil wawancara penulis dengan salah seorang Pegawai Negeri yaitu (Sa) tentang kebutuhan pegawai akan tempat kerja yang aman dan nyaman didalam bekerja, di Kelurahan Ranai diperoleh keterangan bahwa:

“Sejauh ini yang kami rasakan, dengan kondisi yang ada pada saat ini masih kurang nyaman dan aman didalam melakukan pekerjaan rutinitas dikantor, hal yang paling membuat tidak nyaman ialah suasana tempat kerja yang tidak begitu luas dan besar, ditambah lagi fasilitas kantor yang kurang memadai dan sering mengalami kerusakan.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas, menunjukkan bahwa Pimpinan (Lurah) Kelurahan Ranai Kecamatan Bunguran Timur belum bisa sepenuhnya untuk menyediakan dan memberikan fasilitas yang memadai kepada pegawainya didalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kasi Pemerintahan tentang kebutuhan akan rasa aman untuk bekerja tanpa adanya unsur tekanan didalam melakukan pekerjaan, di Kelurahan Ranai diperoleh keterangan bahwa:

"Pegawai yang bekerja harus mengikuti dan mendengarkan apa yang telah diperintahkan oleh pimpinan, tanpa melihat ketentuan dan prosedur kerja yang telah ditentukan didalam menyelesaikan suatu pekerjaan kantor, hal ini membuat pegawai merasa tertekan dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaan".

Suatu kenyataan bahwa seorang pimpinan dalam suatu organisasi memegang peranan yang penting bahkan dapat dikatakan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Hubungan yang baik dengan orang-orang yang berada dilingkungan kerja tentunya akan memberikan pengaruh yang baik terhadap motivasi seorang pegawai. Demikian pula hubungan yang tidak baik akan berpengaruh buruk terhadap motivasi.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kasi Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) tentang kebutuhan akan rasa aman untuk bekerja tanpa adanya unsur tekanan didalam melakukan pekerjaan, di ruangannya menyatakan bahwa:

"Masih kurang didalam memberikan kelonggaran didalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dimana pegawai dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya pada tepat waktu, tanpa melihat kondisi akan kemampuan seorang pegawai didalam bekerja, hal ini membuat pegawai merasa tertekan didalam menyelesaikan pekerjaannya dan merasa diawasi".

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan salah seorang Pegawai Negeri yaitu (Sa), tentang kebutuhan akan rasa aman untuk bekerja tanpa adanya unsur tekanan didalam melakukan pekerjaan, di Kelurahan Ranai diperoleh keterangan bahwa:

"Apa jadinya, kalau setiap pekerjaan yang kami lakukan terdapat kesalahan, kami selalu disalahkan dan dianggap tidak layak untuk bekerja, dengan hal seperti itu membuat kami frustrasi, stress, dan merasa diawasi dalam bekerja. Bagaimana kami bisa bekerja dengan tenang kalau setiap pekerjaan kami selalu didekte".

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa lurah Ranai Kecamatan Bunguran Timur belum bisa untuk memenuhi kebutuhan akan rasa aman untuk bekerja tanpa adanya unsur tekanan didalam melakukan pekerjaan, hal ini dapat dilihat dimana pegawainya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya pada tepat waktu, tanpa melihat kondisi dan kemampuan para pegawainya didalam bekerja, hal

ini bisa membuat pegawai merasa tertekan didalam bekerja.

2. Kebutuhan Hubungan Sosial

Dalam suatu unit kerja instansi/organisasi seseorang pimpinan dapat memenuhi sebagian atau secara keseluruhan kebutuhan-kebutuhan para pegawai sehingga semangat kerja akan bertambah serta dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai. Oleh sebab itu pimpinan yang baik adalah pimpinan yang mengerti akan kebutuhan-kebutuhan pegawainya dan kemudian memenuhi kebutuhan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Lurah Ranai tentang saling menghormati dan menghargai para pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan di ruangannya menyatakan bahwa:

"Merasa dihormati dan dihargai dalam melakukan pekerjaan, maka akan menimbulkan kesenangan dalam bekerja, membuat diri kita merasa dibutuhkan dan selalu merasa nyaman dalam melakukan segala tindakan. Selama ini telah saya lakukan terhadap semua pegawai demi terciptanya hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan".

Menghormati dan menghargai sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, oleh karena pengaruh yang sangat besar tersebut erat kaitannya dengan pemberian motivasi kepada pegawai. Merasa dihormati dan dihargai dalam bekerja, membuat merasa dibutuhkan dan selalu merasa nyaman dalam melakukan segala tindakan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasi Tata Pemerintahan tentang saling menghormati dan menghargai didalam melaksanakan pekerjaan diperoleh keterangan bahwa:

"Masih kurang didalam menghormati dan menghargai apa yang telah dilakukan pegawainya didalam melakukan pekerjaan, penyelesaian tugas yang telah dilakukan oleh pegawai tidak pernah dihargai, jarang sekali mengucapkan terimakasih apa yang telah kami kerjakan dan tidak pernah diberikan sedikit insentif (uang lembur)".

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasi Tata Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) tentang saling menghormati dan menghargai didalam melaksanakan pekerjaan diperoleh keterangan bahwa:

"Semua pekerjaan yang telah kami lakukan jarang sekali pimpinan memberikan, sekedar ucapan terimakasih ataupun penghargaan yang diberikan kepada pegawai setelah menyelesaikan semua pekerjaan".

Hal senada juga disampaikan salah satu pegawai (Sa) mengenai saling menghormati dan menghargai didalam melaksanakan pekerjaan diperoleh keterangan yaitu:

“Setiap kami melakukan pekerjaan, jarang sekali kami mendapatkan pujian dari pimpinan, bahkan berupa ucapan terimakasih pun jarang sekali diberikan kepada setiap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaannya”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa menghormati dan saling menghargai masih jarang dilakukan oleh pimpinan atau atasan, apalagi yang menyangkut pujian, ucapan terimakasih dan penghargaan berupa insentif kepada pegawai, yang selama ini belum dilakukan oleh pimpinan. Hal ini membuat para pegawai merasa kurang dihargai dan dihormati didalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Sikap respon yang ditunjukkan dari pimpinan tersebut, bisa mengakibatkan rendahnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan kepada mereka.

Kebutuhan diterima dan dihormati sangat besar pengaruhnya terhadap pegawai didalam bekerja, oleh karena pengaruh yang sangat besar tersebut erat kaitannya dengan pemberian motivasi kepada pegawai. Merasa diterima dan dihormati dalam pekerjaan maka akan menimbulkan kesenang dalam melakukan pekerjaan, merasa dibutuhkan dan selalu merasa nyaman dalam melakukan segala tindakan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Lurah Ranai tentang kesempatan pegawai negeri diikutsertakan dalam pelatihan dan pendidikan di ruangannya menyatakan bahwa:

“Belum semuanya pegawai negeri yang ada di kantor kelurahan Ranai Kecamatan Bunguran Timur diikutsertakan untuk mengikuti pelatihan, hal yang menyebabkan belum semuanya pegawai negeri yang ada di kantor kelurahan ini mengikuti pelatihan dikarenakan belum adanya kesempatan yang diberikan dan keterbatasan dari pemerintahan daerah Kabupaten Natuna”.

Pelatihan pegawai disini adalah suatu pelatihan yang ditujukan untuk para pegawai negeri dalam hubungannya dengan peningkatan kemampuan pekerjaan pegawai saat ini. Meskipun fokus pelatihan ini adalah pada kemampuan jasmaniah (kemampuan psikomotor) pegawai dalam mengenai tugas atau pekerjaannya, tetapi bukan berarti meninggalkan kemampuan-kemampuan lain, seperti sikap dan pengetahuan-pengetahuan yang menunjang keterampilannya perlu juga diberikan pada pelatihan lain, agar dalam

melakukan tugasnya tersebut para pegawai negeri atau peserta pelatihan dapat mengerjakan semaksimal mungkin.

Pemberian latihan kerja oleh pimpinan merupakan salah satu bentuk pemberian motivasi yang dilakukan agar para pegawai dilingkungan kerja tersebut, dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian guna memperlancar dan menunjang tujuan pekerjaan kantor tersebut. Setiap pegawai selalu ada motivasi didalam dirinya untuk mencapai kemajuan atau peningkatan kualitas pekerjaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, seorang pegawai memperoleh dorongan dari dirinya sendiri. Juga peranan pemimpin dalam memberikan dorongan dan kesempatan kepada bawahan, sehingga terpacu untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasi Tata Pemerintahan tentang kesempatan pegawai negeri diikutsertakan dalam pelatihan dan pendidikan di diperoleh keterangan bahwa:

“Bahwa masih ada pegawai yang belum pernah mengikuti pelatihan, salah satu penyebabnya masih kurangnya intensitas pelaksana pelatihan yang diakibatkan keterbatasan anggaran, dimana pelatihan tersebut secara kontinue, tetapi yang terkadang tidak sama sekali diadakan karena anggaran yang tidak memadai”.

Demikian pula pelatihan sikap, ini juga diperlukan terutama pada pelatihan pegawai baru. Hal ini dirasakan penting karena setiap organisasi atau instansi mempunyai kondisi yang berbeda. Dengan proses pelatihan ini para pegawai negeri dapat mengetahui bagaiman sikap yang diharapkan oleh organisasi atau instansi yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasi Tata Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) tentang kesempatan pegawai negeri diikutsertakan dalam pelatihan dan pendidikan di diperoleh keterangan bahwa:

“Ada beberapa pegawai yang belum pernah mengikuti pelatihan yang diadakan di Kabupaten Natuna maupun di tingkat Provinsi. Penyebabnya adalah tergantung bidang masing-masing dan menunggu utusan dari Lurah untuk mengikuti pelatihan”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa kegiatan pelatihan pegawai belum semuanya di ikuti oleh pegawai yang ada di kantor kelurahan Ranai Bunguran Timur, hal yang menyebabkan belum semuanya pegawai yang ada di kantor kecamatan ini mengikuti pelatihan karena belum ada kesempatan yang diberikan dan keterbatasan oleh pemerintah daerah Kabupaten Natuna. Kemudian untuk diikut sertakan dalam

kegiatan pelatihan yang di adakan di kabupaten natuna tergantung pada utusan yang diberikan oleh lurah dan tergantung kepada bidang masing-masing.

E. PENUTUP

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti lakukan maka dapat dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

Kebutuhan pegawai akan tempat kerja yang nyaman didalam bekerja. Pimpinan (Lurah) Kelurahan Ranai Kecamatan Bunguran Timur belum bisa sepenuhnya untuk menyediakan dan memberikan fasilitas yang memadai kepada pegawainya, didalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

Kebutuhan hubungan sosial didalam melaksanakan pekerjaan masih jarang dilakukan oleh pimpinan atau atasan, apalagi yang menyangkut pujian, ucapan terimakasih dan penghargaan berupa insentif kepada pegawai, yang selama ini belum dilakukan oleh pimpinan. Hal ini membuat para pegawai merasa kurang dihargai dan dihormati didalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Sikap respon yang ditunjukkan dari pimpinan tersebut, bisa mengakibatkan rendahnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan kepada mereka.

1. REPERENSI

- Harmon, Michael. 1986. **Organization theory for public administration**. New York: Harper and Brother
- Prabu Mangkunegara, A.A. Anwar. 2005. **Evaluasi Kinerja SDM**. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana.
- Umam, Khaerul. 2009. **Perilaku Organisasi**. Bandung: Pustaka Setia.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA

Jalan Prof.Dr.H.Hadari Nawawi, Pontianak Kotak Pos 78124
Homepage: <http://jurnal.mahasiswa.fisip.untan.ac.id>
Email: jurnalmhs@fisip.untan.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : EDI FAISAL
NIM / Periode lulus : E21110089
Fakultas/Jurusan : ISIP / ILMU ADMINISTRASI
E-mail address/HP : edi.faisal@gmail.com / 0821 57 47 4036

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa.....*) pada Program Studi..... Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **):

PEMENUHAN KEBUTUHAN PESAWI DI KEURAHAN RANAI
KECAMATAN BANGORAH TIMUR

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain):

- secara *fulltext*
- content* artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Pengelola Jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/disetujui
Pengelola Jurnal

NIP. 13670727.200501.1001

Dibuat di : PONTIANAK
Pada tanggal: 22 NOVEMBER 2013

(EDI FAISAL)
nama terang dan tanda tangan mhs

catatan:

*tulis nama jurnal sesuai prodi masing-masing
(Publika/Governance/Aspirasi/Sociodew/Sosiologique)

setelah mendapat persetujuan dari Pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step4 upload supplementary sesuai proses unggah penyerahan berkas (submission author).