

Kebutuhan Sosial pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar

Social Needs of Employees at the Public Works Service Takalar Regency

Darmawati Manda¹, Suparman Makka², Susni Mulyana³
Universitas Bosowa, Makassar¹
Universitas Indonesia Timur, Makassar^{2,3}

Email: darmawati.manda@uniniversitasbosowa.ac.id¹, Suparmanmakka@uit.ac.id²

(Diterima: 12-Agustus-2019; di revisi: 11- September-2019; dipublikasikan: 05-November -2019)

ABSTRAK

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan yang dominan terjadi sebagai bentuk interaksi antara pimpinan, bawahan dan pihak-pihak lain yang melakukan berbagai hubungan yang terbentuk baik hubungan horizontal, vertikal, eksternal ataupun internal yang berbeda-beda dari masing-masing pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kebutuhan social terhadap motivasi kerja pegawai pada dinas pekerjaan umum Kabupaten Takalar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar yang berjumlah 130 orang. Jadi anggota sampel yang akan diteliti dalam penelitian ini sebanyak 30 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan angket, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemenuhan kebutuhan sosial yang terdiri dari penciptaan keharmonisan kerja, kerjasama, komunikasi dan solidaritas kerja antar pegawai mendukung peningkatan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar.

Kata Kunci: Kebutuhan sosial, Motivasi kerja, Interaksi sosial.

ABSTRACT

Social needs are the dominant needs that occur as a form of interaction between leaders, subordinates and other parties who carry out various relationships that are formed either horizontally, vertically, externally or internally which are different from each employee. The purpose of this study was to determine the social needs of the work motivation of employees in the public works department of Takalar Regency. This study uses a quantitative approach. The population in this study were all employees at the Public Works Office of Takalar Regency,

totaling 130 people. So the sample members to be examined in this study were 30 employees. The data collection technique used in this research is to use a questionnaire, observation and documentation. The results showed that the fulfillment of social needs consisting of the creation of work harmony, cooperation, communication and work solidarity between employees supports increasing employee motivation at the Takalar Regency Public Works Office.

Keywords: Social needs, work motivation, social interaction.

PENDAHULUAN

Setiap pegawai juga menginginkan terpenuhinya kebutuhan motivasi untuk melakukan pemenuhan kebutuhan sosial, yang dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, kebutuhan sosial tersebut sulit berkembang secara harmonis. Motivasi kerja sangat mempengaruhi Biasanya kebutuhan sosial agar menghendaki terciptanya keharmonisan kerja, kerjasama yang lebih erat, ingin melakukan komunikasi yang aktif dan perbaikan lingkungan kerja. Kebutuhan sosial ini terlihat belum terimplementasikan dengan baik diantara masing-masing pegawai baik pimpinan dan bawahan dan sejawatnya. Terapannya melalui kelompok-kelompok kerja formal dan informal, serta kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan organisasi.

Kebutuhan sosial identik dengan berbagai interaksi sosial yang terjadi pada diri individu organisasi untuk dapat berinteraksi dan berkembang dalam menjalankan aktivitas kerjanya, yang merupakan bagian dari motivasi kerja. (Sanderson, 2003; Sudarmanto, 2009) menyatakan bahwa kebutuhan sosial merupakan kebutuhan yang dominan terjadi sebagai bentuk interaksi antara pimpinan, bawahan dan pihak-pihak lain yang melakukan berbagai hubungan yang terbentuk baik hubungan horizontal, vertikal, eksternal ataupun internal yang berbeda-beda dari masing-masing pegawai. Kebutuhan sosial menghendaki terciptanya keharmonisan kerja berupa komunikasi, bekerjasama, tolong menolong dan saling hormat-menghormati (tegur sapa), yang terlihat secara nyata dan relevan dengan dinamika kerja individu organisasi. (Herry, 2001; Widyastono, 2014) menguraikan bahwa konsep dan teori mengenai kebutuhan sosial dapat dilihat dari teori yang dikemukakan oleh Durheim yang dapat dilihat dari tinjauan struktur dan fungsional kebutuhan sosial. Teori tersebut menyatakan bahwa kebutuhan sosial adalah interaksi dari individu, kelompok, lembaga dan organisasi untuk menciptakan adanya komunikasi, bekerjasama, tolong menolong dan saling hormat-menghormati (tegur sapa) dalam mencapai tujuan organisasi.

Pendapat Durheim diadopsi oleh (Martha, 2001) yang mengembangkannya dalam teori motivasi kebutuhan sosial yang menyatakan bahwa setiap individu dalam organisasi pada dasarnya menuntut adanya interaksi untuk bekerja secara harmonis, bekerjasama dalam mencapai tujuan, berkomunikasi untuk mencapai sepakat dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja sesuai dengan dinamika yang terjadi dalam mencapai tujuan organisasi.

(Shunzen, 2003) menyatakan bahwa motivasi kebutuhan sosial dalam dinamika kerja sangat berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kebutuhan sosial dalam dinamika kerja sering terjadi interaksi dimana para pegawai dalam melakukan berbagai akumulasi pencapaian tujuan dari sosialisasi yang terjadi dalam suatu organisasi. Bentuk awal terjadinya suatu sosialisasi motivasi kebutuhan sosial yaitu dengan terciptanya komunikasi, bekerjasama, tolong menolong dan saling hormat-menghormati yang mendukung untuk melakukan berbagai

interaksi sesuai kebutuhan sosial dalam mencapai tujuan organisasi. Sanderson (2003:167) memberikan suatu uraian singkat dari pengadopsian teori yang dikembangkan oleh Maslow mengenai hirarki kebutuhan mendasar dalam mengembangkan dinamika kerja, dimana kebutuhan tersebut salah satunya adalah kebutuhan sosial. Menurutnya, motivasi kebutuhan sosial pada dasarnya merupakan interaksi sosial yang terjadi diantara pegawai untuk mengembangkan dinamika kerja dalam mencapai tujuan tersebut. Dasar kebutuhan sosial dalam organisasi mencakup: 1). Komunikasi adalah menjelaskan dan memadukan berbagai informasi-informasi yang terpadu untuk digunakan dalam mengembangkan dinamika kerja untuk mencapai tujuan. 2). Kerjasama kerja adalah terjalannya suatu pemenuhan kebutuhan yang saling menguntungkan berdasarkan kepentingan yang ingin dicapai dengan memperoleh manfaat dari tindakan kerjasama tersebut. 3). Tolong menolong adalah terjalannya suatu pemenuhan kebutuhan antara individu atau kelompok pegawai yang bekerja berdasarkan kesamaan visi, misi, tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. 4). Saling menghormati adalah kondisi dan suasana yang mendukung setiap individu atau kelompok dapat bekerja sesuai dengan interaksi sosial yang terjadi dalam mencapai tujuan organisasi.

Keempat uraian mengenai kebutuhan sosial di atas, merupakan suatu yang esensial harus dialami oleh setiap pegawai yang menginginkan adanya motivasi dalam memenuhi kebutuhan sosialnya dalam memberikan aktivitas kinerja pelayanan yang optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar yang berjumlah 130 orang. Jadi anggota sampel yang akan diteliti dalam penelitian ini sebanyak 30 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan angket, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan analisis regresi pada SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pegawai sebagai makhluk sosial dan pegawai sebagai bagian dari instansi Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar, maka pegawai memerlukan adanya pemenuhan kebutuhan sosial dalam meningkatkan motivasi kerjanya untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Bentuk pemenuhan kebutuhan sosial yang dikehendaki oleh pegawai dalam meningkatkan motivasi kerja untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat yaitu menginginkan pemenuhan kebutuhan dengan terciptanya keharmonisan kerja antar pegawai sesuai tingkat interaksi sosial, terwujudnya kerjasama antar tim kerja yang solid dalam mengembangkan pelaksanaan kerja, mengembangkan komunikasi yang efektif di dalam berbagai interaksi sosial dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik dan senantiasa menumbuhkan tingkat solidaritas kerja yang tinggi.

Data sekunder yang mendukung pemenuhan kebutuhan sosial dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang selama ini telah diterapkan oleh Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar yaitu mengembangkan upaya-upaya untuk menciptakan keharmonisan kerja melalui pertemuan-pertemuan konsolidasi, koordinasi, rapat dan seminar yang membahas tentang pengembangan organisasi dan pegawai.

Selain itu juga memupuk kerjasama diantara pegawai secara individu, tim kerja dan kolektivitas organisasi untuk mengembangkan suatu aktivitas pelayanan yang prima kepada masyarakat. Juga dituntut kepada setiap pegawai untuk mampu mengembangkan komunikasi yang efektif di dalam membicarakan berbagai hal-hal yang berkaitan dengan mekanisme prosedur kerja dan prasyarat-prasyarat administratif dan menumbuhkan adanya solidaritas kebersamaan, integritas dan orientasi.

Motivasi kebutuhan sosial yang diterapkan kepada pegawai untuk keharmonisan kerja diterapkan melalui pertemuan konsolidasi, koordinasi, rapat, dan seminar yang diterapkan sebanyak 6 sampai 35 kali. Kerjasama diterapkan melalui individu, tim kerja dan kolektifitas yang dilakukan setiap hari, dua kali seminggu dan tiga kali sebulan. Komunikasi berupa mekanisme prosedur dan prasyarat administratif pelayanan, dan solidaritas kerja berupa kebersamaan, integritas dan orientasi dilakukan setiap hari. Keharmonisan kerja yang diterapkan berupa pertemuan konsolidasi antara pimpinan dan bawahan, koordinasi, rapat-rapat dan seminar yang dilakukan rata-rata dalam satu tahun yaitu 6 sampai 35 kali. Kerjasama antara individu, tim kerja dan kolektifitas dilakukan 2 sampai 3 kali seminggu bahkan setiap hari kerja antara pegawai dan bagian unit kerja. Komunikasi yang biasa dilakukan sebagai bagian dari pemenuhan kebutuhan motivasi kerja dilakukan setiap hari yang berkaitan dengan komunikasi dalam mekanisme dan prosedur kerja serta prasyarat administratif pelayanan. Dan solidaritas kerja diwujudkan setiap hari antar para pegawai melalui kebersamaan, integritas dan orientasi kerja.

Ini menunjukkan bahwa dinamika kerja yang berkembang pada pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar adalah dinamika yang dinamis dimana setiap pegawai dituntut untuk memiliki interaksi sosial didalam memotivasi pegawai dalam meningkatkan motivasi kerjanya. Bentuk interaksi sosial yang biasa diterapkan berupa komunikasi kerja yang proaktif, kerjasama yang harmonis antar pegawai, selalu mengembangkan sikap tolong menolong dalam menyelesaikan pekerjaan dan tindakan saling menghormati (tegur sapa) yang secara langsung memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja terhadap pegawai.

Adanya interaksi sosial yang berjalan berdasarkan tindakan komunikasi proaktif, akan memiliki dampak yang positif bagi akses pengembangan informasi dan data yang sangat relevan dengan tingkat pengembangan suatu organisasi. Adanya pertukaran informasi dan data diantara pegawai biro umum akan mewujudkan terwujudnya komunikasi yang saling memperkuat pengembangan motivasi kerja yang tinggi diantara sesama pegawai. Bentuk komunikasi tersebut dapat dilihat dari contoh dari adanya bentuk-bentuk rapat internal maupun eksternal antar instansi, sub bagian dan unit kerja yang dilakukan untuk dapat meningkatkan motivasi kerjanya. Pentingnya interaksi sosial-motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai dalam berbagai pelaksanaan aktivitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Setiap pegawai secara individu maupun secara kolektif senantiasa diperhadapkan oleh adanya bentuk-bentuk kemitraan atau kerjasama yang saling membangun dalam keharmonisan kerja dalam meningkatkan motivasi kerjanya. Bentuk kemitraan atau kerjasama yang dilakukan biasanya berupa kerjasama dalam pengembangan urusan-urusan administrasi antar unit kerja, sosialisasi pengelolaan anggaran antar unit kerja dan berbagai komunikasi pengembangan laporan akuntansi motivasi kerja keuangan yang sesuai dengan visi, misi dan tujuan organisasi.

Adanya interaksi sosial berupa kerjasama yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, bawahan dan sejawatnya akan memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Pimpinan organisasi dari pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar di dalam memotivasi pegawainya dalam melakukan interaksi sosial yang baik diantara pegawai, dikembangkan adanya tindakan tolong menolong. Tindakan tolong menolong ini merupakan salah bentuk interaksi nyata yang sering dilakukan oleh setiap pegawai. Pegawai sering melakukan tolong menolong didalam menyelesaikan pekerjaan diantara masing-masing unit kerja, misalnya tolong menolong didalam memberikan informasi dan data yang berkaitan dengan akses data base sekretariat, atau tolong menolong didalam mengevaluasi dan melaporkan segala bentuk kegiatan kerja. Adanya motivasi kerja dalam berinteraksi kerja sosial yang berupa tindakan tolong menolong akan memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Demikian halnya dengan pemberian motivasi kerja dalam interaksi sosial berubah pengembangan perilaku saling menghormati. Dimana pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar untuk dapat mempertahankan interaksi sosial tetap, diperlukan adanya pengertian dan pemahaman tentang pentingnya saling menghormati diantara sesama pegawai. Bentuk saling menghormati tersebut dapat tercermin dari adanya kebiasaan tegur sapa, atau tindakan mentuakan atau menseniorkan pegawai yang dianggap tua sebagai bentuk penghormatan terhadap pegawai. Bentuk motivasi interaksi sosial yang saling menghormati memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Uraian-uraian tersebut diatas menjelaskan bahwa motivasi dalam interaksi kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, dimana interaksi sosial yang dikembangkan oleh Pegawai disesuaikan berdasarkan tingkat komunikasi, kerjasama, tolong menolong dan saling menghormati untuk mencapai tujuan organisasi berdasarkan bentuk nyata dari motivasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Setiap pegawai tentunya berupaya untuk bekerja dengan baik sesuai dengan tingkat motivasi kerja yang diterimanya. Salah satu motivasi kerja yang memainkan peranan di dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawai dalam melayani masyarakat yaitu pemenuhan kebutuhan sosial. Bentuk pemenuhan kebutuhan sosial biasanya dikembangkan berdasarkan terwujudnya keharmonisan kerja, antara pimpinan dan bawahan, bawahan dan sejawatnya, terwujudnya kerjasama antara pegawai dengan bagian unit kerjanya, komunikasi yang efektif bagi setiap pegawai dalam mengembangkan mekanisme prosedur permohonan dan prasyarat administratif pelayanan, serta mengembangkan tingkat solidaritas tinggi antara sesama pegawai dalam mengembangkan kebersamaan, integritas dan orientasi dalam mewujudkan tujuan realisasi administrasi Dinas Kehutanan Dan Perkebunan.

Tanggapan informan atas pemenuhan kebutuhan sosial dalam meningkatkan motivasi kerja menurut pandangan peneliti, merupakan suatu hal yang perlu digalakkan oleh pimpinan, kepala-kepala bagian, seksi dan unit-unit kerja baik secara individu, unit kerja, tim kerja dan kolektivitas kerja untuk mengembangkan interaksi sosial sebagai pemenuhan kebutuhan motivasi kerja yang memerlukan adanya pelaksanaan kegiatan kerja yang harmonis, pengembangan kerjasama yang terpadu, mengembangkan komunikasi yang efektif dalam pelaksanaan mekanisme kerja dan persyaratan administratif pelayanan serta memupuk rasa solidaritas dalam kebersamaan, integrasi dan orientasi tujuan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas didukung oleh teori "Mitra". Teori ini diperkenalkan oleh Harzet William dalam (Santoso, 2010) menyatakan bahwa penilaian tertinggi dari adanya

interaksi sosial antar manusia adalah terwujudnya mitra. Mitra dalam pengembangan sumberdaya manusia sebagai perpaduan antara kegiatan komunikasi kerja, kerjasama, tolong menolong dan saling menghargai/ menghormati untuk mencapai tujuan organisasi. Teori ini mempunyai kaitan dengan teori Maslow dalam (Handoko, 2003; Rivai, Veithzal, 2013) mengenai kebutuhan sosial. Dinyatakan bahwa setiap kebutuhan manusia menghendaki adanya interaksi sosial untuk mengembangkan adanya kepentingan, tujuan dan tindakan kerjasama, dan solidaritas kerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian ini adalah Pemenuhan kebutuhan sosial yang terdiri dari penciptaan keharmonisan kerja, kerjasama, komunikasi dan solidaritas kerja antar pegawai mendukung peningkatan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar. Faktor motivasi kerja pegawai yakni pemenuhan kebutuhan sosial agar diantara pegawai terjalin kerjasama yang erat dalam menyelesaikan aktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. H. (2003). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Herry, P. (2001). The Change of Social in Motivation Prospective. [Http://Www.Socialscience.Com.Id](http://Www.Socialscience.Com.Id).
- Martha, G. (2001). Durheim Theories of Motivation in Satisfied by Employee. [Http://Www.Socialscience.Com.Id](http://Www.Socialscience.Com.Id).
- Rivai, Veithzal, dan E. J. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Cetakan Kelima*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sanderson, V. D. (2003). *Social Needs and Motivation*. USA: Wiley & Sons.
- Santoso, B. (2010). *Skema dan Mekanisme Pelatihan*. Jakarta: Yayasan Terumbu Karang Indonesia (terangi).
- Shunzen. (2003). Motivation Satisfied. [Http://Www.Journalmotivation.Com.Id](http://Www.Journalmotivation.Com.Id).
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widyastono, H. (2014). *Pengembangan Kurikulum di Era Otonomi Daerah*. Jakarta: Bumi Aksara.