

Pemenuhan Rasa Aman pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar

Fulfillment of the sense of security of employees at the Public Works Office of Takalar Regency

Hasni¹, Rahmuniar², Ignasius Setitit³
STIPK 17 Agustus 1945¹
Universitas Indonesia Timur, Makassar²
STIA Trinitas Ambon³

Email: hasnipodding@gmail.com¹, rahmuniartoaha@gmail.com², ignasius_seti@yahoo.com³

(Diterima: 28-Januari-2020; di revisi: 12-Maret-2020; dipublikasikan: 27-Mei -2020)

ABSTRAK

Wujud kebutuhan rasa aman tersebut adalah rasa aman atas ketersediaan alat kerja, suasana dan kondisi yang menyenangkan dari risiko kerja, nuansa-nuansa kerja yang damai dan tentram, yang terhindar dari adanya hal-hal yang tidak diharapkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pemenuhan rasa aman 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 rasa aman dalam bentuk alat dan perlengkapan kerja yang aman, automasi kerja dan kondisi ruangan yang jauh dari kebisingan yang tersedia bagi pegawai untuk kelancaran aktivitas kerja mendukung peningkatan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar.

Kata Kunci: Rasa Aman, Motivasi Kerja, Kebutuhan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the fulfillment of a sense of security in the work motivation of employees at the Public Works Office 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 which numbered 130 people. So the sample members to be examined in this study were 30 employees. Data collection techniques used in this study were to use

questionnaires, observation and documentation. The results showed that the fulfillment of the need for a sense of security in the form of safe work tools and equipment, work automation and room conditions far from the noise available to employees for smooth work activities supports the increase in employee motivation at the Public Works Office of Takalar Regency.

Keywords: Security, Work Motivation, Needs.

PENDAHULUAN

Kebutuhan motivasi adanya jaminan rasa nyaman dan aman belum mendapat perhatian, di mana sering diperhadapkan dengan adanya tingkat risiko kerja sangat tinggi, menggunakan alat dan perlengkapan kerja elektronik yang dapat mengganggu kesehatan dan keselamatan kerja. Misalnya, wujud kebutuhan rasa aman tersebut adalah rasa aman atas ketersediaan alat kerja, suasana dan kondisi yang menyenangkan dari risiko kerja, nuansa-nuansa kerja yang damai dan tentram, yang terhindar dari adanya hal-hal yang tidak diharapkan. Terapannya dalam rangka pengembangan pegawai dengan menciptakan kondisi kerja yang aman, adanya serikat kerja, pemberian pesangon/pensiun. Hubungan antara motivasi kerja pegawai sangat erat dalam pencapaian prestasi pegawai (Vroom Victor H., 1964). Dan sangat diperlukan bagi manajer dan pimpinan organisasi untuk belajar memahami dan secara efektif untuk menangani motivasi pegawai mereka, karena pegawai yang termotivasi adalah pilar organisasi yang sukses di abad sekarang dan mendatang, (Amabile T.M, 1993). Rasa aman dan keselamatan merupakan bagian yang sangat penting dalam memperoleh motivasi bagi setiap pegawai secara kolektif untuk bekerja secara optimal. Menurut (Sastrohadiwiry, 2001) bahwa kebutuhan rasa aman merupakan suatu bentuk kondisi dan suasana kerja yang kondusif dalam menjamin setiap pegawai untuk bekerja dengan aman dan tenang. Wujud kebutuhan rasa aman tersebut adalah ketersediaan alat kerja yang aman, alat perlengkapan P3K, perlakuan tempat kerja yang steril dan terjamin, tempat kerja yang jauh dari kebisingan (keributan/orang lalu lalang) yang mengganggu konsentrasi dan nuansa kerja. Selain dari rasa aman bonus juga merupakan salah satu penunjang untuk meningkatkan motivasi pegawai (Manzoni, Alex. Islam, 2009). penghargaan juga merupakan salah satu cara merangsang pegawai untuk meningkatkan motivasi kerja yang ada dalam dirinya (Zainal, 2017).

(Jack, 2003) menyatakan bahwa untuk menikmati aktivitas kerja dengan baik diperlukan adanya kepastian dan jaminan atas rasa aman dan keselamatan dalam melakukan aktivitas kerja sehari-hari. Bentuk konkrit dari jaminan rasa aman dan keselamatan tersebut adalah adanya rasa tenang dan betah untuk bekerja. Rasa tenang dan betah tersebut sangat ditentukan oleh fasilitas dan prasarana yang aman, suasana dan kondisi yang menyenangkan, nuansa-nuansa kerja yang damai dan tenteram, yang terhindar dari adanya risiko kerja yang tidak diharapkan.

(Hamdani, 2000) menjelaskan bahwa untuk mencapai adanya rasa aman dan keselamatan dari setiap pegawai agar senang dan betah bekerja, maka perlu ada jaminan rasa aman dan keselamatan sebagai bentuk motivasi yang harus diberikan kepada pegawai secara kolektif. (Hameroh, 2005) mengembangkan teori motivasi mengenai jaminan rasa aman dan keselamatan kerja yang dipraktekkan pada perusahaan yang memiliki manajemen organisasi, pada dasarnya setiap pegawai akan merasa memiliki animo yang tinggi dalam mengembangkan aktivitas kerjanya apabila adanya kepastian jaminan rasa aman dan

keselamatan kerja yang diperlakukan oleh perusahaan atau organisasi.(Hamdani, 2000)menjelaskan bahwa motivasi merupakan perasaan yang muncul dalam diri setiap individu organisasi yang menghendaki adanya kepastian dan jaminan untuk mendapatkan adanya rasa aman dan keselamatan dalam melakukan aktivitas kerjanya sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Pada dasarnya, unsur-unsur yang membangun adanya rasa aman dan keselamatan kerja ditentukan oleh: (1) alat kerja yang aman, (2) perlengkapan P3K, (3) tempat kerja yang steril dan terjamin dan (4) tempat kerja yang jauh dari kebisingan yang mengganggu nuansa kerja.

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

Dalam menghadapi dinamika kerja yang semakin menuntut adanya pelayanan prima atas kegiatan pelayanan administrasi di kantor dinas, pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar berupaya untuk memenuhi tuntutan tersebut dengan terus meningkatkan pemberian pelayanan untuk mencapai realisasi kerja yang optimal, khususnya realisasi pencapaian target pelayanan yang meningkat sesuai dengan jumlah masyarakat yang dilayani. Karena itu, tanpa mengabaikan adanya risiko kerja, maka setiap pegawai ingin dipenuhi tuntutan kebutuhan rasa aman dalam bekerja, khususnya terhindar dari adanya risiko penggunaan alat kerja, risiko dari ketersediaan perlengkapan kerja yang terjamin, tersedianya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk mengantisipasi terjadinya kecelakaan dan cedera, memberikan kepastian jaminan automasi kerja tidak terganggu, dan jauh dari kebisingan dalam menjalankan aktivitas kerja. Upaya-upaya untuk meminimal risiko kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh pegawai agar tetap aman menghadapi tugas pokok dan fungsinya, untuk itu diperlukan adanya kebutuhan rasa aman dalam meningkatkan motivasi kerjanya.Data yang mendukung atas pelaksanaan kerja yang diterapkan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar, agar terlaksana pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawai sesuai ketersediaan alat, perlengkapan, pengaman/perawatan K3, terhindar dari gangguan kerja dan jauh dari kebisingan kerja untuk memastikan bahwa pegawai aman dalam memberikan pelayanan dalam memenuhi permohonan masyarakat dalam pengurusan administratif pelayanan di Dinas Kehutanan Dan Perkebunan.

Kenyataan konkrit yang dirasakan oleh pegawai dalam menjalankan aktivitasnya memberikan pelayanan kepada masyarakat, yaitu seringnya terjadi adanya risiko kerja yang membuat pegawai terganggu dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Risiko tersebut biasanya berupa tingkat kerusakan alat, perlengkapan dan alat automasi kerja atau kendaraan

transportasi. Bahkan juga sering ditemukan adanya gangguan kerja yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja seperti tingkat kebisingan, banyaknya orang lalu lalang, bahkan orang yang berbicara terlalu besar mengganggu konsentrasi di dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi pegawai dengan baik dalam memberikan pelayanan. Atas pertimbangan tersebut, banyak pegawai meminta untuk dipenuhi kebutuhan rasa aman menghadapi dinamika kerja yang dihadapi setiap hari, karenanya perlu diberikan motivasi rasa aman untuk terus ditingkatkan.

Hasil wawancara dengan informan yaitu yang diwawancarai tanggal 12 April 2016 menyatakan bahwa: Saya senantiasa memberikan perhatian kepada setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk dilaksanakan dengan cermat, dengan menghindari adanya berbagai kemungkinan terciptanya risiko kerja. Karena itu, saya selalu memberikan antisipasi memperhatikan alat, perlengkapan, automasi kantor dan kendaraan sebelum dioperasikan, dan memberikan kepastian bahwa semua telah aman dan tidak mengalami gangguan pada saat bekerja. Ini demi menjaga rasa aman di dalam melakukan kegiatan pelaksanaan kerja dan proses kegiatan kerja untuk tidak terganggu dalam kegiatan pelayanan kerja. Dan saya juga senantiasa menganjurkan agar pada setiap tempat-tempat antrian pemohon, agar diberikan tanda atribut dilarang ribut dan merokok untuk menciptakan suasana lingkungan kerja yang bersih dan jauh dari kebisingan, demi terwujudnya peningkatan motivasi kerja yang aman bagi pegawai.

Menyimak pendapat yang dikemukakan informan di atas, maka menurut peneliti, pemberian motivasi kerja berupa pemenuhan kebutuhan rasa aman bagi pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi, perlu ditingkatkan pemberian motivasinya. Terkadang banyak kendala, gangguan atau risiko kerja baik secara langsung maupun tidak langsung, atau disengaja atau tidak disengaja terkadang menimbulkan adanya efek rasa tidak aman bagi pegawai dalam bekerja. Seperti jika pegawai mengalami gangguan atau risiko kerja yang menimbulkan kecederaan baik fisik maupun mental dan psikis dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari. Karena itu diperlukan adanya jaminan dan kepastian bahwa segala penggunaan alat, perlengkapan, automasi kerja aman dalam pengoperasian guna meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hal lain yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah kepuasan dan perhatian yang diberikan oleh pimpinan (Berger, 2006). Motivasi kerja yang kuat itu maka akan mempengaruhi kualitas kerja pegawai, oleh karena itu tumbuhkan jiwa motivasi bagi seorang pegawai dengan memperhatikan keamanannya (Aslinda, Muhammad Guntur, Henni Zainal, Andi Cudai Nur, 2019)

Teori mendukung pentingnya pemenuhan rasa aman dalam bekerja sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai yaitu teori "kelayakan" yang diperkenalkan oleh Thuram dalam (Margono, 2009) menyatakan bahwa setiap jaminan rasa aman dalam bekerja apabila elemen-elemen yang menentukan suatu pelaksanaan kerja layak pakai. Berarti dalam hal ini elemen-elemen suatu pelaksanaan kerja yang layak pakai yang dimaksud adalah alat, perlengkapan, automasi kerja, dan kendaraan seharusnya layak untuk digunakan agar jaminan risiko kerja dapat diminimalkan agar tidak mengganggu aktivitas kerja dan tidak menimbulkan gejala stres kerja, psikis kerja, yang secara psikologis berdampak negatif atau dapat menurunkan gairah kerja, sehingga pegawai tidak termotivasi dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, khususnya yang berkaitan dengan pelayanan administratif masyarakat.

KESIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian ini adalah Pemenuhan kebutuhan rasa aman dalam bentuk alat dan perlengkapan kerja yang aman, automasi kerja dan kondisi ruangan yang jauh dari kebisingan yang tersedia bagi pegawai untuk kelancaran aktivitas kerja mendukung peningkatan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar.

DAFTAR PUSTAKA

- Amabile T.M. (1993). *Motivational synergy: toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace*. Human resource management.
- Aslinda, Muhammad Guntur, Henni Zainal, Andi Cudai Nur, S. farwita. (2019). The Enhancement of Work Motivation in Agrarian Affair Office of Makassar City, South Sulawesi, Indonesia. *Proceedings IAPA Annual Conference: Theme 6*, 680–689.
- Berger, M. J. (2006). *The Motivation Theories and Application In Organization*. USA: John Wiley and Sons Inc.
- Hamdani, H. (2000). *Motivasi dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: penerbit pustak jaya.
- Hameroh, Z. (2005). *Get Assurance of Healthy and Safety for Labor*. <http://www.sociallabor.com.id>.
- Jack, F. (2003). *Safety and Saving by Employee in Job Activity*. <http://www.sociallabor.com.id>.
- Manzoni, Alex. Islam, S. M. . (2009). *Performance Measurement in Corporate Governance: DEA Modelling*. Physica-Verlag Heidelberg, Inc.
- Margono. (2009). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sastrohadiwiryono. (2001). *Manajemen Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Vroom Victor H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Zainal, H. (2017). Influence of Work Motivation and Discipline on Work Productivity, *149(Icest)*, 25–27.

