

Aktualisasi Diri pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar

Self-actualization of employees at the Public Works Office of Takalar Regency

Harnita¹, Supiati², Wahyuddin Hamid³, Lismayana³, Susni Mulyana⁴
Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta¹
Universitas Indonesia Timur, Makassar^{2,3,4,5}

Email: itaharnita779@gmail.com¹, supiati016@gmail.com², wahyuddinhamid159@gmail.com³

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

ABSTRAK

Aktualisasi diri yang biasa diperlihatkan oleh pegawai berupa keinginan untuk meningkatkan kompetensinya, peningkatan jenjang pendidikan yang lebih tinggi, menambah keterampilan, mengaktualisasikan pengalaman kerja dan ingin menguasai teknologi kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Aktualisasi diri 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 aktualisasi diri yang terdiri dari peluang peningkatan kompetensi, pendidikan, keterampilan dan penguasaan teknologi dari pegawai mendukung peningkatan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar.

Kata Kunci: Aktualisasi diri, Pengembangan, Tanggung Jawab.

ABSTRACT

Self-actualization which is usually shown by employees in the form of a desire to improve their competence, increase in higher education levels, increase skills, actualize work experience and want to master work technology. The purpose of this study was to determine the self-actualization 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 self-actualization needs which consisted of opportunities for increasing the competence, education, skills and mastery of technology of employees supported the increase in employee motivation at the Public Works Office of Takalar Regency.

Keywords: Self-actualization, Development, Responsibility.

PENDAHULUAN

Aktualisasi diri merupakan penggunaan potensi diri, pertumbuhan, dan pengembangan diri. Penerapannya: menyelesaikan penugasan-penugasan yang bersifat menantang, melakukan pekerjaan kreatif, dan pengembangan keterampilan. Menurut (Donald McEachern, 2005) Donald aktualisasi diri yang berkaitan dengan motivasi yang sering diperlihatkan oleh individu organisasi sebagai pegawai dalam organisasi yaitu berupa kompetensi, tanggungjawab, disiplin dan kepemimpinan dalam suatu organisasi. Bentuk aktualisasi diri ini yang berbeda-beda dari setiap individu organisasi, sehingga ada perbedaan dalam mengaplikasikan aktivitas kerjanya sebagai bagian dari motivasi yang dimilikinya.

Berarti aktualisasi diri yang dimaksud dari pendapat yang dikemukakan oleh (Donald McEachern, 2005), memberikan batasan bahwa aktualisasi diri adalah *personality action* (tampilan kegiatan pribadi) yang ditunjukkan dalam berbagai aktivitas kerjanya sebagai wujud dari dorongan atau rangsangan yang muncul dari dalam diri individu pegawai untuk melakukan serangkaian aktivitas kerja yang biasanya terlihat dalam kompetensi (pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja), tanggungjawab, disiplin dan kepemimpinan dalam suatu organisasi.

(Kurtz, 2003) menyatakan bahwa batasan konsep aktualisasi diri yang telah diadopsi melalui piramida hirarki kebutuhan Maslow yang telah mengembangkan dan membangun teori aktualisasi diri berdasarkan pengamatan melalui premis-premis, proposisi-proposisi, dalil-dalil yang menghasilkan suatu teori kecil yang disebut teori aktualisasi diri yang dibangun berdasarkan potensi keberadaan dari individu baik yang timbul dari dalam dan diluar diri individu manusia. Pengembangan teori yang dikemukakan (Kurtz, 2003) tentang konsep aktualisasi diri yang diterapkan oleh manajemen organisasi telah berhasil membangun teori yang disebut teori orbit centrifugal yang menjelaskan bahwa aktualisasi diri merupakan bentuk motivasi yang paling sentral dalam diri setiap individu yang melakukan aktivitas kerja. Implementasi tersebut ditunjukkan dalam dinamika kerja organisasi manajemen organisasi yaitu bahwa aktualisasi diri cenderung diperlukan agar memberikan suatu kekuatan kepada bentuk kegiatan aktivitas lain seperti kompetensi (pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja), tanggungjawab, disiplin dan kepemimpinan dalam suatu organisasi. (Indrawanto, 2000) menjelaskan bahwa setiap pegawai dalam manajemen organisasi mempunyai peranan penting untuk mencapai tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi tersebut terpenuhi apabila motivasi yang diberikan kepada individu tersebut dalam melakukan aktualisasi diri menghadapi dinamika kerja yang dinamis dan statis. Umumnya, aktualisasi diri dilakukan untuk berbagai aspek tujuan dan kepentingan yang ingin diraih, tentu sesuai dengan aktualisasi diri yang dapat diterapkan, seperti pengembangan aktualisasi diri dalam meraih kompetensi (pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja), tanggungjawab, disiplin dan kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi.

Kesimpulan dari konsep dan teori yang dikemukakan di atas, aplikasi aktualisasi diri yang dimiliki oleh pegawai biasanya memiliki tujuan yang berbeda-beda dalam memotivasi dirinya untuk mengembangkan aktualisasi diri sesuai dengan kondisi dinamika kerjanya. Kenyataan ini dapat dilihat pada pegawai, diantara sekian banyak pegawai secara kolektif memiliki perbedaan-perbedaan dalam memotivasi dirinya untuk mengembangkan aktualisasi

dirinya sesuai dengan aspek tujuan dan kepentingan yang diinginkan. Ada pegawai yang mengembangkan aktualisasi dirinya berdasarkan pendekatan kompetensi berupa pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja dan penguasaan teknologi, yang masih jarang dikuasai oleh pegawai yang lain. Proses di atas menunjukkan bahwa kebutuhan-kebutuhan saling bergantung dan saling menopang. Kebutuhan yang telah terpuaskan akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku, digantikan kebutuhan selanjutnya yang mendominasi. Tetapi meskipun suatu kebutuhan telah terpuaskan, kebutuhan itu masih terus mempengaruhi perilaku dan tidak hilang, hanya intensitasnya lebih kecil (Aslinda, Muhammad Guntur, Henni Zainal, Andi Cudai Nur, 2019; Gybertz, 2003; Jacob Cherian & Jolly Jacob, 2013; Nisbith, 2003; Weinert, F. E. & Kluwe, 1997; Were M. Susan & Prof R .W Gakure dkk., 2012).

Kebutuhan hirarki dapat digunakan dalam manajemen motivasi. Teori Maslow ini dipandang sebagai teori umum bagi para pengambil keputusan, karena konsepnya relatif dan bukan merupakan penjelasan mutlak tentang semua perilaku manusia. Bagaimanapun juga teori Maslow banyak berguna bagi pengambil keputusan dalam usaha memotivasi pegawai, paling tidak untuk dua hal. (Handoko, 2013) menyatakan teori hirarki Maslow digunakan untuk memperjelas dan memperkirakan tidak hanya perilaku individu tetapi juga perilaku kelompok, dengan melihat rata-rata kebutuhan yang menjadi motivasi pegawai dalam bekerja. Selanjutnya, teori ini juga menunjukkan bahwa tingkat kebutuhan terendah relatif terpuaskan, faktor tersebut akan berhenti menjadi motivator dalam menghadapi suatu situasikhusus, seperti tersingkir, diancam atau dihentikan.

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

Pemberian kebutuhan aktualisasi diri dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai merupakan salah satu upaya yang diterapkan oleh suatu instansi dalam mendorong, mendukung dan merangsang pegawai untuk senantiasa meraih keberhasilan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi dengan baik. Bentuk kebutuhan aktualisasi diri dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, khususnya pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar biasanya diterapkan dalam bentuk pemberian kompetensi, peluang mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi, peningkatan keterampilan kerja, pengembangan pengalaman kerja, dan penguasaan teknologi. Bentuk-bentuk aktualisasi diri yang dikembangkan oleh pegawai pada prinsipnya untuk memberikan motivasi kerja kepada pegawai dalam menghadapi dinamika kerja yang senantiasa menuntut pegawai mampu mengaktualisasikan diri dalam bekerja (Zainal, Baharuddin, & Farwita, 2019).

Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar, pegawai diberikan motivasi berupa aktualisasi diri peningkatan pendidikan terlihat sebanyak 4 orang pegawai mendapatkan izin

belajar melanjutkan studi. Terlihat motivasi aktualisasi diri berupa keterampilan diberikan kepada 14 orang pegawai, masing-masing diklat PIV diikuti sebanyak 16 orang pegawai dan diklat fungsional SPANIA ada 3 orang. Motivasi aktualisasi diri penguasaan teknologi berupa penguasaan sistem informasi akuntansi (SIAK) sebanyak 5 orang, komputer ada 6 orang, 1 orang menguasai penggunaan laptop, telepon ada 2 orang operator, printer dikuasai 5 orang pegawai, handy talky ditangani oleh 5 orang pegawai dan kamera dikuasai oleh 1 orang pegawai. Berikut data sekunder yang menunjang aktualisasi diri pegawai di dalam meningkatkan motivasi kerja berupa peningkatan pendidikan, keterampilan, dan penguasaan teknologi pada Tabel di bawah ini:

**Data Bentuk Motivasi Aktualisasi Diri Pegawai Pada
 Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar**

Motivasi Penghargaan	Jumlah (Orang)
Pendidikan	
- Izin belajar	4
Keterampilan	
- Diklat PIM IV	16
- SPAMA	3
Penguasaan Teknologi	
- SIAK	5
- Komputer	6
- Laptop	1
- Telepon	2
- Printer	3
- Handy Talky	10
- Kamera	1

Sumber : Data Sekunder, 2016

Kenyataan konkrit bahwa setiap pegawai dalam satu instansi membutuhkan adanya aktualisasi diri sebagai wujud dari pemberian motivasi yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi, khususnya dalam memberikan pelayanan administratif kepada masyarakat, sehingga setiap pegawai membutuhkan aktualisasi diri dengan mendapatkan promosi jabatan struktural dan fungsional, eluang pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi melalui izin belajar, peningkatan keterampilan melalui diklat-diklat struktural, fungsional dan teknis, serta pengembangan penguasaan teknologi melalui berbagai penerapan teknologi yang ditawarkan kepada pegawai sesuai dengan tingkat kebutuhan unit kerjanya.

Hasil wawancara dengan informan yang diwawancarai tanggal 24 April 2016 menyatakan bahwa: Saya berupaya mengusulkan beberapa pertimbangan kepada pimpinan dalam memberikan motivasi kerja kepada pegawai berdasarkan berbagai pertimbangan yang dianggap perlu untuk dipromosikan ke jenjang golongan atau eselon sesuai dengan promosi jabatan struktural dan fungsional sebagai wujud pemberian motivasi kepada pegawai dalam meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat. Selain itu pemberian motivasi juga diperlukan dalam aktualisasi diri pegawai yaitu dengan memberikan peluang mengikuti jenjang pendidikan lebih tinggi baik yang bersifat tugas belajar maupun izin belajar, juga memberikan motivasi aktualisasi diri berupa mengutus pegawai yang sudah pantas untuk mengikuti diklat struktural, fungsional dan teknis sesuai kebutuhan unit kerja. Saya juga melakukan beberapa usulan kepada

pimpinan untuk melakukan mutasi kerja kepada pegawai untuk memotivasi di dalam melakukan aktualisasi diri melalui kegiatan mutasi kerja dan pengembangan kepemimpinan organisasi serta melihat potensi pegawai yang mampu menguasai teknologi dunia kerja yang lebih maju dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Pendapat informan di atas, menurut penganalisaan peneliti bahwa suatu institusi, memerlukan adanya kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik perlu didukung dengan adanya pemberian motivasi kerja, khususnya di dalam memberikan motivasi yang memiliki prospek dan orientasi kerja yang mengarahkan setiap pegawai mampu mengembangkan aktualisasi dirinya untuk melaksanakan aktivitas pelayanan yang baik. Wujud dari pemberian motivasi aktualisasi diri yang lazim diterapkan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar, berupa peluang-peluang bag! pegawai untuk diberikan motivasi kompetensi melalui pemberian promosi jabatan, peluang pengembangan diri melalui jenjang pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja serta penguasaan teknologi.

Teori yang mendukung di dalam pemberian motivasi kerja berupa aktualisasi diri yaitu memperkenalkan teori "harapan" yang dikemukakan oleh (Vroom Victor H., 1964) menyatakan bahwa setiap orang untuk mampu beraktualisasi diri dengan baik, perlu diberikan banyak harapan yang menjadi motivasi untuk meningkatkan potensi dan pengembangan dirinya. Wujud dari potensi dan pengembangan diri tersebut berupa pemberian kompetensi, peluang untuk melanjutkan pendidikan, peningkatan keterampilan, pengalaman kerja dan penguasaan teknologi yang diperlukan dalam peningkatan pemberian motivasi kerja pegawai.

Mengacu pada deskriptif penelitian, uraian pemberian motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, kebutuhan sosial, rasa aman dan kebutuhan fisiologis, yang ditunjukkan dari hasil wawancara dengan informan, pendapat peneliti atas tanggapan informan, dan teori yang mendukung, maka diperoleh suatu batasan yang terkait dengan pemberian motivasi kerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, membedakan tiga pemenuhan kebutuhan yang berbeda-beda, yaitu: 1). Bagi pengambil kebijakan, dalam hal ini pimpinan dan kepala-kepala bagian pada umumnya membutuhkan pemberian motivasi kerja berupa pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan. 2). Bagi pengendali kebijakan, dalam hal ini sub bagian dan sub seksi pada umumnya membutuhkan pemberian motivasi kerja berupa pemenuhan kebutuhan sosial dan rasa aman dalam bekerja. 3). Bagi pelaksana kebijakan, dalam hal ini para staf pada umumnya membutuhkan pemberian motivasi kerja berupa pemenuhan kebutuhan fisiologis yang dapat dinikmati langsung berupa motivasi yang dapat memulihkan tenaga, menyenangkan pikiran dan meringankan beban ekonomi.

Ketiga batasan-batasan prioritas pemenuhan pemberian motivasi kerja kepada pegawai dalam suatu instansi tentunya berbeda-beda, sesuai dengan kondisi kerja dan dinamika kerja yang dihadapi oleh suatu organisasi. Makin maju dan berkembang suatu organisasi, maka tuntutan motivasi kerja pada tingkatan teratas makin ingin dipenuhi, jika tuntutan motivasi kerja pada tingkatan Bawah telah mapan dipenuhi oleh organisasi.

KESIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian ini adalah Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri yang terdiri dari peluang peningkatan kompetensi, pendidikan, keterampilan dan penguasaan teknologi dari pegawai mendukung peningkatan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum

Kabupaten Takalar. Faktor motivasi kerja pegawai yang berupa pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri untuk lebih ditingkatkan dengan memberikan peluang kepada seluruh pegawai meningkatkan kompetensinya melalui diklat-diklat yang diselenggarakan.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Donald McEachern, T. (2005). *Motivation of Personal Satisfied In Prospective Theories*. <http://www.journalmotivation.com.id>.
- Gybertz, S. (2003). Basic Motivation and The Role It. *Http://Www.Journalmotivation.Com.Id*.
- Handoko, T. H. (2013). *Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Indrawanto, P. (2000). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Jacob Cherian & Jolly Jacob. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, 8 nomor 14.
- Kurtz, H. (2003). *Theory of Motivation in Human Resource Management*. Retrieved from <http://www.journalmotivation.com.id>.
- Nisbith, Z. (2003). Motivation Theories by Maslow and Hersberg. *Journal Motivation*. Retrieved from <http://www.journalmotivation.com.id>.
- Vroom Victor H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Weinert, F. E. & Kluwe, R. H. (1997). *Metacognition, Motivation, and Understanding*. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Were M. Susan & Prof R .W Gakure dkk: (2012). Influence of Motivation on Performance in the Public Security Sector with a Focus to the Police Force in Nairobi, Kenya. *International Journal of Business and Social Science*, 3 nomor 23.
- Zainal, H., Baharuddin, A., & Farwita, S. (2019). Disiplin Kerja Karyawan Pada PT . Taspen (Persero) KCU Makassar Employee Work Discipline at PT . Taspen (Persero) KCU Makassar, 1(2), 101–106.