

**UPAYA MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI TENAGA KERJA SUKARELA
MELALUI PEMBERIAN KESEJAHTERAAN PADA UPT DINAS PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN KECAMATAN BANJAR**

Oleh : Hasyim Adnan

Dosen STISIP Banten Raya

Abstrak

Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Upaya Meningkatkan Semangat Kerja Tenaga Sukarela Melalui Pemberian Kesejahteraan Pada UPT Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Banjar. Analisis data dalam penelitian ini adalah wawancara langsung dengan staf kantor.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kesejahteraan tenaga kerja sukarela harus lebih ditingkatkan lagi semangat kerjanya, Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dapat memberikan kontribusi bagi kelancaran pelaksanaan tugas pegawai, dimana dengan adanya kesejahteraan pegawai dapat terwujudnya pegawai yang dapat mengembangkan karier berdasarkan prestasi kerja. Karena tanpa adanya kesejahteraan yang baik, produktifitas kerja tidak akan berhasil sesuai dengan keinginan dan tujuan yang dicapai, kesejahteraan sangat penting bagi pegawai Tenaga Kerja Sukarela, diantaranya kesejahteraan dalam bentuk materi dan non materi, semakin sejahtera pegawai maka makin semangat kerjanya. Pada setiap instansi pemerintah itu tidak hanya diharapkan mampu dan trampil dalam pekerjaan tetapi juga harus memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mencapai hasil yang maksimal. Kepada Pemerintah agar lebih memperhatikan Pegawai Tenaga Kerja Sukarela supaya ada peningkatan honor Upah Minimum Regional (UMR).

Kata Kunci: Semangat Kerja TKS

A. Pendahuluan

Sasaran umum pembangunan adalah terciptanya kualitas manusia Indonesia yang maju dan mandiri dalam suasana tentram, sejahtera lahir dan batin. Untuk mencapai sasaran itu ditetapkan suatu kebijakan strategik, yaitu peningkatan kualitas sumber daya manusia, termasuk kualitas aparatur pemerintah. Oleh karena itu untuk mewujudkan aparatur pemerintah yang berkualitas yang sesuai dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 25/KEP/M.PAN/4/2002 tentang Nilai-Nilai Budaya Kerja Aparatur Negara, maka peranan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah sangat besar dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan dalam mencapai tujuan nasional.

Peranan Pegawai Tenaga Kerja Sukarela sangat penting dan menentukan dalam pelaksanaan tugas umum pemerintahan. Karena Pegawai Tenaga Kerja Sukarela merupakan tenaga pembantu pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan. Oleh Karena itu makin berkembang dan diterimanya peranan pemerintah dalam upaya mencapai keberhasilan pembangunan, maka peningkatan keahlian dan kemampuan para aparaturnya merupakan suatu keharusan. Tenaga Kerja Sukarela sebagai tenaga pembantu di pemerintahan juga memberikan retribusinya demi kelancaran pemerintahan dan pembangunan, terutama pada era otonomi daerah.

Pegawai Tenaga Kerja Sukarela (TKS) adalah Seseorang yang diangkat oleh Pejabat atau Kepala SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) Baik Itu Kepala Badan/Dinas /Kantor. Dalam pembiayaannya bisa disebut gaji/upah setiap Bulanaya Bukan di bebankan pada APBD/APBN Melainkan dari Intansi itu sendiri misalnya dari dana bantuan subsidi kegiatan/Pembinaan yang dikeluarkan dari APBN/APBD atau di biayai dari retribusi. Untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut diperlukan adanya Pegawai Tenaga Kerja Sukarela yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat serta mampu bekerja secara profesional dan produktif. Sebagai aparatur pemerintah harus mampu melayani, mengayomi tanggap terhadap pandangan-pandangan dan aspirasi yang berkembang di masyarakat.

Sementara ini, isu yang berkembang di masyarakat sekitar, peran aparatur pemerintah, citra aparatur pemerintah di masyarakat relatif semakin terpuruk. Hal ini sejalan dengan bergesernya persepsi masyarakat mengenai makna aparatur pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat atau pelayan masyarakat, bukan menjadi pelayan masyarakat tetapi ingin dilayani masyarakat. Hal tersebut pada dasarnya jelas mencerminkan sistem kesejahteraan pegawai dan semangat kerja yang masih kurang. Kondisi ini tercermin dari beberapa hal yang penulis amati di UPT Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Banjar diantaranya minimnya Kesejahteraan yang diterima pegawai Tenaga Kerja Sukarela sehingga menyebabkan kurang adanya semangat kerja para pegawai.

Semangat kerja pegawai ini terkait erat dengan selesainya tugas-tugas yang dikerjakan. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dapat memberikan kontribusi bagi kelancaran pelaksanaan tugas pegawai, sehingga dapat menjamin kelangsungan kehidupan instansi atau unit kerja. Tinggi rendahnya semangat kerja sangat tergantung dari kesejahteraan pegawai, dimana dengan adanya kesejahteraan

pegawai dapat membantu semangat kerja, agar dapat terwujudnya pegawai yang dapat mengembangkan karier berdasarkan prestasi kerja, kemampuan professional, keahlian dan keterampilan.

Di samping itu semangat kerja tergantung dari kesejahteraan pegawai, dengan sejahteranya pegawai dapat mampu dalam melaksanakan kinerja yang baik dan diharapkan dapat terwujudnya pemerintah yang efektif dan efisien, hal ini merupakan syarat pokok bagi terselenggaranya pembangunan di daerah. Pegawai berpengaruh besar terhadap semangat kerja, daya guna dan hasil guna pegawai, produktivitas kerja dapat meningkat apabila pegawai mendapatkan kesejahteraan maka setiap pegawai terutama Tenaga Kerja Sukarela akan bekerja dengan sungguh-sungguh, penuh semangat pengabdian dengan mengarahkan segala kemampuannya yang ditunjang sarana organisasi.

B. Semangat Kerja

Menurut Siswanto (2000), Semangat Kerja menurut Bentley dan Rampel (dalam Lumsden, 1998) adalah ketertarikan profesional dan antusiasme yang ditunjukkan seseorang yang mengarah pada prestasi individual serta tujuan kelompok dalam situasi kerja yang ada. sedangkan menurut Nitisemito (2002), semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah Instansi.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaanya untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun pengertian pegawai menurut *Soedaryono* dalam bukunya (Tata Laksana Kantor, 2000) adalah: *“seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta”*.

Menurut *Robbins* (Perilaku Organisasi, Edisi 10: 2006) pengertian pegawai yaitu: *“orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja”*. Berdasarkan pengertian diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa pegawai adalah seseorang yang bekerja pada suatu kesatuan organisasi, baik sebagai pegawai tetap maupun tidak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya”.

C. Metodologi Penelitian

Menurut Anggara (2015) penelitian adalah terjemahan dari bahasa Inggris yaitu *research*. *Research* berasal dari kata *re*, yang berarti kembali dan *to search* yang berarti mencari. Dengan demikian, arti asal kata *research* adalah mencari kembali atau pencarian berulang-ulang. Penelitian atau riset dapat diartikan sebagai metode yang dilakukan melalui penyelidikan yang hati-hati dan sempurna terhadap suatu masalah sehingga diperoleh solusi masalah yang tepat.

Metode penelitian juga merupakan cara dan langkah-langkah ilmiah yang dilakukan untuk mengetahui permasalahan yang ada di lokasi penelitian sekaligus mengumpulkan data dan indikasi yang dipandang akan menjawab permasalahan yang diteliti, Anggara (2015). Menurut Sugiyono (2009:2) definisi metode penelitian yaitu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan definisi tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang pengumpulan datanya dipandu oleh fakta-fakta yang ditemukan dilapangan, analisis data yang dilakukan bersifat induktif berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan, Anggara (2015).

D. Pembahasan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti melalui informan, dengan melakukan wawancara, pada bab ketiga pada bagian sumber data dan informan yang dilakukan dari beberapa sumber. Penelitian yang dilakukan melalui hasil wawancara yang dilakukan kepada empat orang, dari UPT dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kecamatan Banjar.

Pertanyaan wawancara yang dilakukan peneliti kepada informan dapat dibedakan pada beberapa macam jenis pertanyaan, seperti apa yang mendukung semangat kerja, Kesejahteraan TKS, Disiplin Pegawai, Upaya Meningkatkan Kesejahteraan, di UPT Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kecamatan Banjar.

a) Faktor Semangat kerja Pegawai

Adapun Faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai yaitu perhatian dari atasan ke bawahan, semakin sejahtera pegawai maka semakin tinggi pula Kinerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara kepada Kepala UPT Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kecamatan Banjar.

b) Tingkat Kesejahteraan TKS

Pemerintah Kabupaten Pandeglang khususnya UPT Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kecamatan Banjar, tidak menganggarkan gaji atau insentif untuk seluruh tenaga kerja sukarela (TKS) dalam APBD .

Hal ini disampaikan oleh Kepala UPT Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kecamatan Banjar.

“Hal itu dilakukan karena pemkab tak memiliki payung hukum untuk menerbitkan SK(suratkeputusan) tentang gaji TKS tersebut. Tidak ada dasar hukumnya. Nilai gaji sebesar Rp. 200.000,- (Dua Ratus Ribu Rupiah) per bulan. Nilai gaji berdasarkan kebijakan internal masing-masing satuan kerja. Besarannya juga bervariasi karena berdasarkan kebijakan satker tempat bekerja. TKS tidak diperbolehkan dianggarkan dalam APBD dikarenakan tak ada payung hukum yang mengatur.”

Kebijakan yang diberlakukan Kabupaten Pandeglang khususnya UPT Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kecamatan Banjar, ini disesalkan TKS. Dikarenakan, TKS memiliki peran sangat penting dalam berjalannya roda pemerintahan. Mengingat, saat baru berjalannya roda pemerintahan, TKS sangat berjasa. Mereka membantu tugas para pejabat.

a) Kesejahteraan Pegawai TKS

Kesejahteraan sangatlah diperlukan bagi pegawai khususnya pegawai Tenaga Kerja Sukarela karena erat kaitannya dengan semangat kerja. Semakin sejahtera seorang pegawai maka makin semangat tinggi semangat kerjanya pula seperti yang dikemukakan Oleh ibu Tati Hartati sebagai kepala UPT Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Banjar.

b) Upaya meningkatkan semangat kerja pegawai

Dapat dibuktikan dengan perlunya perhatian pemerintah terhadap Pegawai Tenaga Sukarela yaitu dengan peningkatan honorer Upah Minimum Regional (UMR).

E. Kesimpulan

Di akhir pembahasan ini yang dilaksanakan oleh peneliti pada UPT Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kecamatan Banjar, tidak lain peneliti ingin membuat suatu kesimpulan dengan tujuan untuk memberikan gambaran secara umum dan ringkas tentang “Upaya Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai Tenaga Kerja Sukarela Melalui Pemberian Kesejahteraan pada UPT Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Banjar”. Adapun kesimpulan tersebut :

Pada umumnya Pegawai Tenaga Kerja Sukarela memiliki Semangat, Keterampilan, Kecakapan beserta Kesungguhan dalam menjalankan tugasnya, kemungkinan dapat menciptakan produktivitas kerja. Semangat Kerja tidak dapat terlepas dari berbagai hal yang menyebabkan mengapa semangat kerja itu dibutuhkan, apakah yang mendorongnya, dan mengapa seseorang dituntut untuk memiliki semangat kerja yang tinggi guna mencapai tujuan produktivitas kerja yang tinggi pula. Pada setiap instansi pemerintah itu tidak hanya diharapkan mampu, dan trampil dalam pekerjaan, tetapi juga harus memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

UPT Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kecamatan Banjar telah berupaya meningkatkan Semangat Kerja Tenaga Kerja Sukarela di UPT Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kecamatan Banjar melalui Pemberian Kesejahteraan Pegawai, pegawai yang sejahtera akan dapat membantu instansi dalam meningkatkan semangat kerja yang sesuai dengan tujuan instansi yang telah ditetapkan. Karena tanpa adanya kesejahteraan pegawai yang baik, produktivitas kerja tidak akan berhasil sesuai dengan tujuan yang dicapai.

DAFTAR PUTAKA

Badriyah, Mila (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia.

Liang Gie dalam Ali mufiz (2004:1.4)

Menurut Kamus bahasa Indonesia Poerwadarminta, (1991 : 593)

Malayu S.P Hasibuan (2000 : 182) Situs Wiki Pedia bahasa Indonesia ensiklopedia, Pengertian Kesejahteraan

Sudaryono, (Tata Laksana Kantor, 2000 : 6) *Tentang Pegawai*

Wijaya (2002 : 15), Definisi Kepegawaian Daerah

Peraturan Pemerintah No. 43 Tahun 2007

Peraturan Bupati No. 15 Tahun 2008 *Tentang Rincian Tugas, fungsi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah.*

Volume 13 No. 7/September 2018 _____ISSN : 1979 - 5343
Peraturan Bupati No. 47 Tahun 2014, tentang pembentukan Unit Pelaksana Teknis Dan Unit Pelaksana Teknis

Peraturan Pemerintah no.41 Tahun 2007, Tentang Organisasi Perangkat Daerah