




**KONSEP DAN PRINSIP
KEBUTUHAN PEKERJAAN DAN
PENGHARGAAN**

Cecilya Kustanti, S.Kep.,Ns.,M.Kes





**Konsep dan Prinsip
Kebutuhan Pekerjaan**



Pekerjaan :


Adalah aktivitas utama yang dilakukan oleh manusia. Dalam arti sempit, istilah Pekerjaan adalah sesuatu yang dilakukan oleh manusia untuk tujuan tertentu yang dilakukan dengan cara yang baik dan benar.

Bekerja yang halal adalah bekerja dengan cara-cara yang baik dan benar. Dalam pembicaraan sehari-hari istilah ini sering dianggap sinonim dengan profesi.



Tujuan bekerja adalah demi kesejahteraan sesama manusia

Pekerjaan adalah sebuah azas bagi setiap manusia. Setiap orang berhak untuk mendapatkan *pekerjaan* dan berkewajiban menjalani pekerjaan dengan sepenuh hati.



Kebutuhan Yang Terpuaskan Melalui Pekerjaan

Secara garis besar, kebutuhan manusia dapat dibagi dalam empat kelompok, yaitu:

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan ego



1. Kebutuhan fisik

Manfaat yang paling utama adalah memenuhi kebutuhan fisik, tetapi status sosial dalam masyarakat juga tergantung pada besarnya penghasilan seseorang. Lalu, dengan memiliki penghasilan yang baik, banyak orang merasa kebutuhan ego, yaitu rasa berhasil, juga telah terpenuhi. Namun, sebagian orang menolak promosi dengan gaji lebih besar, hanya karena promosi melibatkan “terlalu” banyak tanggung jawab.

2. Kebutuhan Rasa aman

Keamanan kerja (job security) merupakan kebutuhan dasar manusia, dan bagi kebanyakan orang, bahkan lebih penting daripada besarnya gaji atau promosi.

Orang belum cukup puas dengan terpenuhinya kebutuhan fisik dari hari ke hari, setiap orang ingin kepastian bahwa kebutuhan tersebut akan tetap terpenuhi di masa mendatang.

3. Kebutuhan Sosial

Manusia adalah makhluk sosial, menghasratkan persahabatan, tidak berbahagia bila ditinggal sendirian atau terasing dari lingkungannya. Manusia selalu berusaha bergaul karena haus dan butuh komunitas. Terutama bagi pekerja yang tidak memperoleh kepuasan dalam rumah tangganya, pekerjaan memberikan sebagian besar kepuasan akan kebutuhan sosial mereka.


Hanya dengan bekerjasama saja, atau bergotong royong, sudah membantu membangkitkan semangat kerja. Kebanyakan orang, senang membantu orang lain. Juga pada saat kita membutuhkan, kita merasa senang bila dibantu oleh orang lain.




4. Kebutuhan Ego

Merasa “berarti”


“Yang menjadi persoalan dalam pekerjaan ini adalah, bahwa saya tidak berarti, tidak mengerjakan sesuatu yang bernilai, tidak mempunyai arah. Peranan saya sangat kecil, sedemikian kecilnya sehingga orang tidak merasa kehilangan atau tidak memperhatikan bila saya tidak ada. Seseorang akan merasa tidak senang dengan pekerjaannya bila mengalami hal demikian.





Merasa “Berhasil”

Saya tidak tahu mengapa saya tidak pernah dianggap berprestasi dalam pekerjaan saya. Saya merasa tidak pernah berhasil mencapai sesuatu, padahal orang lain selalu mendapat penghargaan”. Salah satu kebutuhan manusia yang paling kuat adalah merasa berhasil. Seseorang yang merasa berhasil dalam pekerjaannya, akan merasa bangga pada pekerjaan tersebut.



Hal Yang Dibutuhkan (Kemampuan) Dalam Pekerjaan

Beberapa kemampuan yang di butuhkan untuk mendapatkan keberhasilan dalam bekerja, diantaranya seperti:

1. Skill

Skill ialah kemahiran yang di miliki setiap orang, skill umumnya bisa di peroleh melalui pelatihan dan pendidikan, Contoh keterampilan atau skill misalnya seseorang yang mampu mengoperasikan komputer atau mesin produksi, seseorang yang mampu membuat program komputer dan memperbaiki komputer jika terjadi masalah atau bahkan memiliki kemampuan untuk memperbaiki mesin produksi jika terjadi masalah pada mesin tersebut.




2. Pengetahuan

Dapat dikatakan pengetahuan merupakan pondasi dasar yang harus di miliki dalam bekerja, karena pengetahuan dapat membangun skill seseorang dalam bekerja dan tentunya pengetahuan juga dapat membantu menyelesaikan masalah yang sedang di hadapi.

3. Dapat Bekerjasama

Bisa bekerjasama dengan orang lain merupakan kemampuan yang dibutuhkan dalam bekerja, karena ada beberapa pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sendiri jadi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut harus dilakukan dengan bekerja sama.

Kemampuan bekerjasama juga harus di iringi dengan kemampuan berkomunikasi yang baik dan dapat menghargai pendapat orang lain dalam suatu tim. Karena dengan bekerjasama umumnya pekerjaan dapat di selesaikan dengan mudah dan lebih cepat.





4. Memiliki Sikap Jujur

Kejujuran sangat penting dalam bekerja kenapa? karena dengan kejujuran kita dapat dipercayai oleh banyak orang dan tentunya orang yang jujur sangat dibutuhkan oleh sebuah instansi serta lebih di hormati dalam bekerja.

5. Sikap Sopan Santun

Sopan santun sangat perlu juga untuk mendapatkan keberhasilan kerja, karena dengan sikap ini seseorang akan selalu di hargai dalam bekerja.



6. Sikap Pantang Menyerah Dan Berdaya Juang

Sikap pantang menyerah atau sikap yang memiliki daya juang tinggi merupakan salah satu sikap yang perlu dimiliki dalam bekerja karena sikap ini sangat penting sekali untuk mencapai keberhasilan kerja. Selalu ada permasalahan tidak hanya dapat diselesaikan dengan skill dan pengetahuan saja, tapi dalam menyelesaikan masalah harus di dukung juga dengan sikap pantang menyerah dan berdaya juang tinggi.

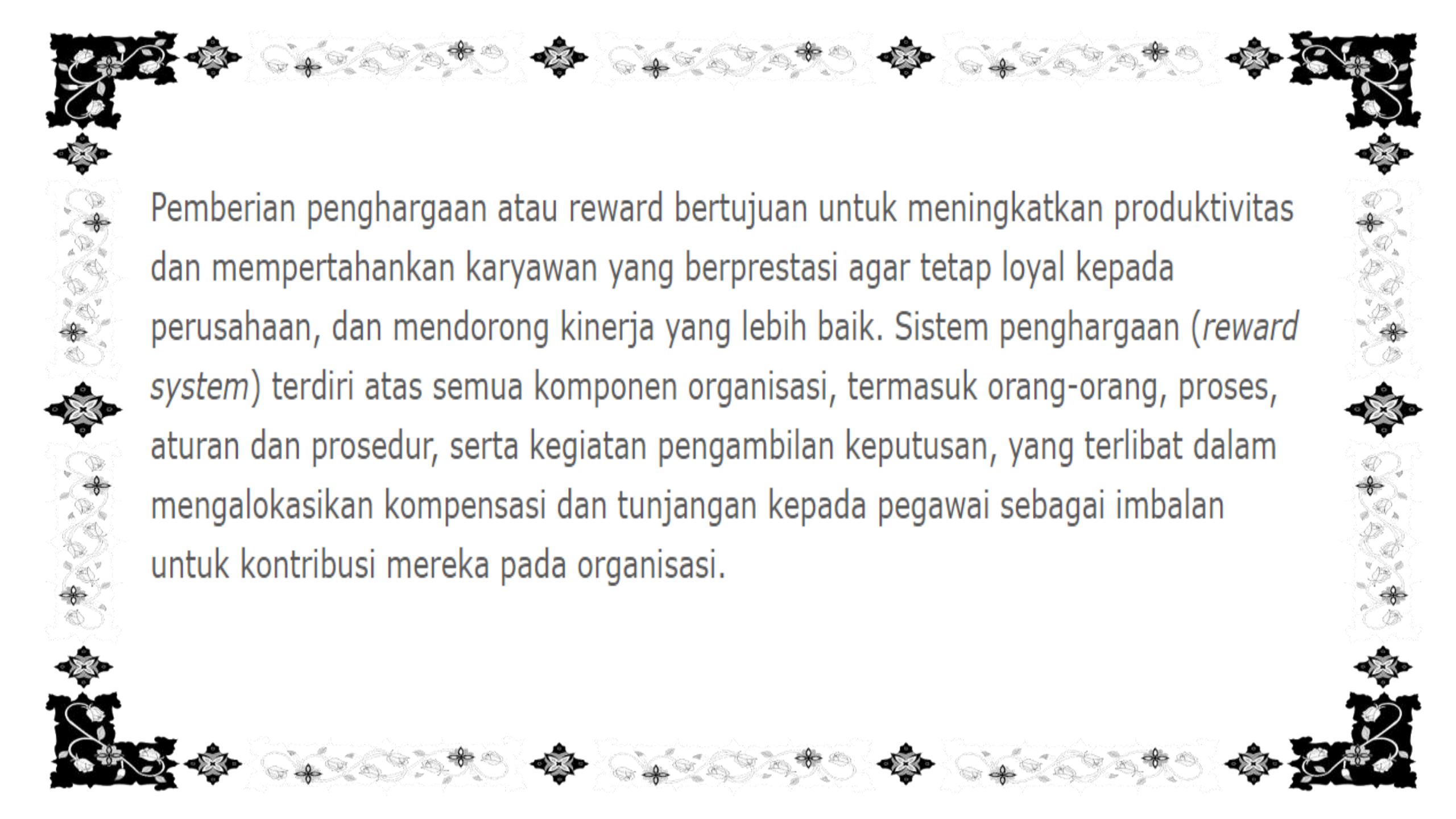


KEBUTUHAN PENGHARGAAN

Pengertian

A. Pengertian Penghargaan (Reward)

Reward adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan. Dalam konteks perusahaan reward atau penghargaan merupakan imbalan baik dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan.



Pemberian penghargaan atau reward bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap loyal kepada perusahaan, dan mendorong kinerja yang lebih baik. Sistem penghargaan (*reward system*) terdiri atas semua komponen organisasi, termasuk orang-orang, proses, aturan dan prosedur, serta kegiatan pengambilan keputusan, yang terlibat dalam mengalokasikan kompensasi dan tunjangan kepada pegawai sebagai imbalan untuk kontribusi mereka pada organisasi.

Fungsi Reward

1. Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi
2. Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih
3. Bersifat Universal

C. Tujuan Reward

Pemberian reward bertujuan meningkatkan motivasi intrinsik dari motivasi ekstrinsik, yaitu seseorang harus melakukan suatu perbuatan, maka perbuatan itu timbul dari kesadaran orang itu sendiri. Hal ini diharapkan dapat membangun suatu hubungan yang positif antara atasan dengan bawahan atau guru dengan murid, karena reward adalah bagian dari rasa sayang kepada sesama. Menurut Gibson dkk (1997), tujuan pemberian reward di antaranya,

1. Menarik (*attract*). Reward harus mampu menarik orang yang berkualitas untuk menjadi anggota organisasi.
2. Mempertahankan (*retain*). Reward juga bertujuan untuk mempertahankan pegawai dari incaran organisasi lain. Sistem reward yang baik dan menarik mampu meminimalkan jumlah pegawai yang keluar.
3. Memotivasi (*motivate*). Sistem reward yang baik harus mampu meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai prestasi yang tinggi.



Jenis Reward



1. Pujian, merupakan salah satu bentuk reward yang paling mudah dilakukan. Pujian dapat berupa kata-kata, seperti: bagus, baik, bagus sekali, dan sebagainya. Selain pujian berupa kata-kata, pujian dapat juga berupa isyarat atau pertanda, misalnya dengan menunjukkan ibu jari (jempol), dengan menepuk bahu siswa, dengan tepuk tangan, dan sebagainya.
2. Penghormatan, reward berupa penghormatan ada dua macam, yang pertama berbentuk semacam penobatan, yaitu anak yang mendapat penghormatan diumumkan dan ditampilkan di hadapan teman sekelas, termasuk satu sekolah atau mungkin di hadapan orang tua murid. Penghormatan kedua berbentuk pemberian kekuasaan untuk melakukan sesuatu, misalnya siswa yang mendapat nilai tertinggi saat mengerjakan soal latihan dipilih sebagai ketua kelompok diskusi.
3. Hadiah, hadiah yang dimaksud di sini adalah reward yang berbentuk barang. Hadiah yang diberikan dapat berupa alat-alat keperluan sekolah, seperti pensil, penggaris, buku, penghapus, dan sebagainya. Reward berupa hadiah disebut juga reward materil.
4. Tanda Penghargaan, reward yang berupa tanda penghargaan disebut juga dengan reward simbolis. Tanda penghargaan tidak dinilai dari segi harga dan kegunaan barang-barang tersebut, melainkan tanda penghargaan yang dinilai dari segi kesan atau nilai kegunaannya.

Syarat Reward

1. *Goal congruence* (kesesuaian tujuan). Setiap organisasi publik pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Sedangkan setiap individu dalam organisasi mempunyai tujuan individual yang sering tidak selaras dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, reward harus diciptakan sebagai jalan tengah agar tujuan organisasi dapat dicapai tanpa mengorbankan tujuan individual, dan sebaliknya tujuan individual dapat tercapai tanpa harus mengorbankan tujuan organisasi.
2. *Equity* (keadilan), reward harus dialokasikan secara proporsional dengan mempertimbangkan besarnya kontribusi setiap individu dan kelompok. Dengan demikian siapa yang memberikan kontribusi tinggi maka rewardnya juga akan tinggi, sebaliknya siapa yang memberi kontribusi yang rendah maka rewardnya juga akan rendah.
3. *Equality* (kemerataan), reward juga harus didistribusikan secara merata bagi semua pihak (individu/kelompok) yang telah menyumbangkan sumber dayanya untuk tercapainya produktivitas.
4. *Kebutuhan*, alokasi reward kepada pegawai seharusnya mempertimbangkan tingkat kebutuhan utama dari pegawai. Reward yang berwujud finansial tidak selalu sesuai dengan kebutuhan utama pegawai.

Sistem Reward

Sistem reward yang baik dapat memotivasi orang serta memuaskan mereka sehingga dapat menumbuhkan komitmen terhadap organisasi. Reward yang kurang baik justru sering gagal dalam memotivasi dan menumbuhkan semangat peningkatan produktivitas. Meskipun motivasi uang dan waktu yang sangat besar untuk sistem reward organisasi, dampak motivasi yang diinginkan sering tidak tercapai.

1. Melakukan analisis pekerjaan, artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang ditetapkan dalam suatu organisasi.
2. Melakukan penilaian pekerjaan, dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan nilai untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian poin untuk setiap pekerjaan.
3. Melakukan survei berbagai sistem penghargaan yang berlaku untuk menentukan keadilan eksternal yang didasarkan pada sistem penghargaan di tempat lain.
4. Menentukan harga setiap pekerjaan untuk menentukan penghargaan yang akan diberikan. Dalam mengambil langkah ini dilakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku di tempat lain pada umumnya.



Selamat belajar