

Meningkatkan Kepercayaan Diri dan Minat Kerja Staf Honor BPKAD Kab. Langkat Melalui Apresiasi dan Motivasi

Taufiq Ramadhan¹, Mujahid Widian Saragih²

¹Program Studi Kesejahteraan Sosial, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email: ¹ramadhantaufiqr@gmail.com, ²mujahid.widian@usu.ac.id

Kilas Artikel

Volume 3 Nomor 2

Agustus 2023

DOI:<https://doi.org/10.58466/literasi>

Article History

Submission: 21-12-2023

Revised: 21-12-2023

Accepted: 21-12-2023

Published: 21-12-2023

Kata Kunci:

Percaya Diri, Motivasi, Apresiasi

Keywords:

Confidence, Motivattion, Appreciation

Korespondensi:

(Taufiq Ramadhan)

(ramadhantaufiqr@gmail.com)

Abstrak

Kepercayaan diri diartikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan dan nilai dirinya, sedangkan minat kerja mencakup ketertarikan dan komitmen terhadap pekerjaan yang dijalani. Penulisan ini bertujuan untuk membuat strategi motivasi dan pemberian apresiasi yang dapat berkontribusi terhadap peningkatan kepercayaan diri dan minat kerja yang lebih positif. Lokasi praktik kerja lapangan penulis yaitu berada di Jl. Khaiaril Anwar No.1, Kwala Bingai, Kec. Stabat, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara. Serta dalam praktik ini tahapan yang digunakan merupakan tahapan intervensi pada level mikro yaitu tahapan case work dari Skidmore Thackeray dan Farley yang terdiri dari tahap penelitian, tahap pengkajian, tahap intervensi, dan tahap terminasi. Hasil yang diperoleh dari kegiatan praktik ini menunjukkan peningkatan kepercayaan diri dan minat kerja staf honor di kantor BPKAD Kab. Langkat.

Abstract

Self-confidence is defined as an individual's belief in his or her abilities and worth, while job interest includes interest in and commitment to one's work. This paper aims to create a motivation and appreciation strategy that can contribute to increasing self-confidence and more positive work interest. The location of the author's field work practice is on Jl. Khaiaril Anwar No.1, Kwala Bingai, Kec. Stabat, Langkat Regency, North Sumatra. And in this practice the stages used are the stages of intervention at the micro level, namely the case work stages of Skidmore Thackeray and Farley which consist of the research stage, the assessment stage, the intervention stage, and the termination stage. The results obtained from this practice activity show an increase in self-confidence and interest in the work of honorarium staff at the BPKAD office in Langkat Regency.

1. PENDAHULUAN

Pada dasarnya, setiap individu lahir dengan memiliki tingkat kepercayaan diri yang berbeda-beda. Beberapa mungkin memiliki kepercayaan diri yang rendah, sementara yang lain mungkin memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi. Perbedaan ini dapat tercermin dalam perilaku sehari-hari, seperti ketidakmampuan untuk mengambil inisiatif, keraguan dalam melaksanakan tugas, atau keengganan untuk berbicara tanpa dukungan eksternal. Kekurangan-kekurangan tersebut dapat dipengaruhi oleh kurangnya kepercayaan diri. Seseorang yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi cenderung merasa yakin dengan kemampuannya, yang tercermin dalam sikap berani, hubungan sosial yang baik, keterlibatan tanggung jawab, dan harga diri yang tinggi. Kepercayaan diri sangat penting dalam menjalani



kehidupan, termasuk dalam mencari pasangan. Terdapat kesalahpahaman bahwa kepercayaan diri dianggap sebagai takdir dan tidak dapat dipelajari, sehingga banyak individu yang tidak berusaha mengembangkan dan melatihnya.

Faktanya, kepercayaan diri dapat diperoleh dan dikembangkan melalui upaya yang berkelanjutan. Semua orang memiliki potensi untuk hidup dengan kepercayaan diri penuh, asalkan mereka terus melatih dan mengembangkannya. Proses ini mungkin membutuhkan waktu karena kepercayaan diri dipengaruhi oleh pola asuh dan peristiwa masa perkembangan. Namun, dengan upaya terus-menerus dalam mengembangkan kepercayaan diri, individu dapat tumbuh menjadi pribadi yang lebih baik. Penting untuk menumbuhkan kepercayaan diri, namun perlu diingat bahwa fokus pada satu bidang kehidupan dapat berdampak positif pada aspek-aspek lainnya. Terkadang, kepercayaan diri yang berlebihan dapat mengarah pada kesombongan, sementara mereka yang merasa rendah diri mungkin berusaha pura-pura memiliki kepercayaan diri yang kuat. Kekurangan dalam kecerdasan sosial dapat membuat seseorang terlihat arogan. Oleh karena itu, membangun kepercayaan diri dengan seimbang dan memperhatikan kecerdasan sosial sangat penting dalam mencapai keseimbangan yang positif dalam kehidupan.

Saat ini, pekerja menghadapi berbagai permasalahan terkait proses bekerja, dan salah satu di antaranya adalah kurangnya motivasi untuk kerja. Beberapa faktor memengaruhi munculnya sikap malas kerja pada staf, dan salah satunya adalah kurangnya motivasi sosial. Motivasi sosial dapat dijelaskan sebagai pendorong mental yang mendorong individu untuk terlibat dalam aktivitas nyata dengan tujuan mengubah perilaku sebagai hasil dari interaksi dengan lingkungan sekitarnya, yang melibatkan aspek-aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik. Kekurangan motivasi pada peserta didik dapat berdampak signifikan, karena motivasi memainkan peran krusial dalam proses bekerja. Dalam hal ini, apresiasi dan motivasi menjadi hal yang penting dalam meningkatkan kepercayaan diri dan minat bekerja para karyawan/staf. Motivasi dan apresiasi merupakan usaha untuk memberikan dorongan sehingga seseorang dapat merasakan antusiasme saat melaksanakan tugas, memungkinkan kerja sama yang efektif antar pekerja, dan memastikan integrasi untuk mencapai kepuasan dalam pekerjaan. Mangkunegara menjelaskan bahwa minat kerja timbul dari tindakan setiap pekerja yang sesuai dengan kondisi kerja di organisasi.

Kemampuan kerja berkaitan dengan minat, pengetahuan, dan pengalaman setiap individu ketika menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan yang diemban. Wursanto (2003) menyatakan bahwa kemampuan karyawan saat bekerja terkait erat dengan aspek psikologis individu, termasuk kecepatan dan keahlian dalam menyelesaikan berbagai masalah. Selain aspek kemampuan, motivasi karyawan juga memiliki dampak signifikan pada kinerja. Prestasi kerja dipengaruhi oleh tingkat motivasi yang tinggi pada karyawan, yang sering kali dipacu oleh kepemimpinan yang diberikan oleh atasan di perusahaan tersebut.

Dalam konteks kebutuhan motivasi kerja, setiap pekerja memerlukan dorongan saat bekerja. Bangun (2012) berpendapat bahwa motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk tingkat gaji, pemberian tugas berkualitas, dan kesempatan untuk mencapai prestasi, yang secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Sujak (1990), sebagaimana dikutip oleh Ermayanti (2001), menyatakan bahwa motivasi dapat berasal baik dari individu karyawan itu sendiri maupun dari kebijakan perusahaan, dan keduanya memiliki potensi untuk memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Temuan serupa juga diungkapkan oleh penelitian Kusuma (2015) yang menegaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para pekerja. Ketika para pekerja mendapatkan motivasi dan apresiasi yang memadai dari lingkungan kerja, hal tersebut dapat memicu dorongan dan keinginan untuk meningkatkan minat dan kemampuan bekerja. Memberikan motivasi yang



positif dapat membantu para pekerja menyadari manfaat bekerja dengan sungguh-sungguh, sehingga mendorong mereka untuk lebih bersemangat dan berkomitmen dalam menghadapi proses bekerja.

2. METODE

Sosial case work merupakan suatu proses untuk membantu individu-individu dalam mencapai suatu penyesuaian satu sama lain serta penyesuaian antara individu dengan lingkungan sosialnya. Sosial casework merupakan suatu metode yang terorganisir dengan baik untuk membantu orang agar dia mampu menolong dirinya sendiri serta ditujukan untuk meningkatkan, memperbaiki dan memperkuat keberfungsian sosial (Rex A Skidmore). Metode pekerjaan sosial yang saya terapkan dalam kasus ini yaitu metode case work Skidmore Thackeray dan Farley, Tahapan-tahapan pada metode casework Skidmore dibagi menjadi 4 tahapan yaitu:

- 1) Tahapan Pelaksanaan di Lapangan (Study Phase).
Pada tahap ini saya sebagai case worker menjalin relasi dengan klien (engagement). Pada tahap ini klien berharap case worker yang akan memecahkan permasalahan yang dihadapinya. Maka saya mencoba menjelaskan dan menanamkan pengertian bahwa klien yang harus menentukan hasil yang akan dicapai nantinya.
- 2) Tahap Pengkajian (Assesment Phase).
Pada tahap ini diharapkan akan dihasilkan berbagai bentuk treatment tergantung pada kebutuhan klien masing - masing. Prinsip individualisasi dalam proses pengkajian masalah dan kebutuhan klien sangat penting untuk diterapkan. Tahap pengkajian diawali dengan pernyataan masalah apa yang dihadapi klien. Selain itu diperlukan pengkajian yang mendalam penyebab terjadinya masalah tersebut dan bagaimana cara menanggulangnya. Hasil pengkajian yang tepat sangat dipengaruhi oleh kerjasama yang baik antara case worker dengan klien.
- 3) Tahap Intervensi.
Tahap ini sebenarnya sudah diawali pada pertemuan pertama dengan klien. Intervensi pada dasarnya dikembangkan berdasarkan kebutuhan klien. Proses terapi dapat dikembangkan melalui proses diskusi untuk melakukan pemilihan alternatif pemecahan masalah bersama klien. Klien harus di dorong untuk mengembangkan kemampuannya dalam mengatasi permasalahan.
- 4) Tahap Terminasi.
Fase ini merupakan tahapan di mana relasi antara caseworker dan klien akan dihentikan. Berdasarkan definisi di atas metode ini diperuntukkan kepada seorang individu yang dalam kehidupannya mengalami masalah sosial. Seorang pekerja sosial harus bisa menggali dan menangani masalah yang didapat individu tersebut melalui pendekatan untuk mengembangkan dan memecahkan masalah individu tersebut.

3. HASIL & PEMBAHASAN

PKL adalah kepanjangan dari Program Kerja Lapangan. PKL biasanya merujuk pada kegiatan magang atau praktik kerja yang dilakukan oleh mahasiswa dalam lingkungan kerja nyata, seperti perusahaan, lembaga, atau organisasi lainnya. Tujuan dari PKL adalah memberikan pengalaman kerja dan kesempatan bagi mahasiswa untuk mengaplikasikan pengetahuan yang telah dipelajari di dalam kelas ke dalam situasi kerja yang sebenarnya. Selain itu, PKL juga memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan, memperluas jaringan profesional, dan mempersiapkan diri untuk masuk ke dunia kerja setelah lulus. Kegiatan praktik ini juga dilakukan oleh taufiq ramadhan dengan nim 190902098 mahasiswa tingkat akhir program studi kesejahteraan sosial, Universitas



Sumatera Utara. Selama kegiatan praktik yang dilaksanakan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kab. Langkat, Sumatera Utara. Saya sebagai praktikan, melakukan kegiatan dibawah naungan BPKAD, seperti mengawasi ruangan kantor, menginput dan mengelola data sesuai data yang diberikan oleh pengawas, mendata dan melakukan kordinasi tentang keamanan dan pembagian alat serta peralatan kantor, juga membantu kegiatan administrasi yang dilakukan oleh para staf, baik dari staf tetap maupun staf honorer.



Gambar 1. Kegiatan Praktek Kerja Lapangan

Saya juga melakukan mini project yaitu untuk meningkatkan kepercayaan diri dan minat kerja staf honor yang ada di BPKAD dengan penggunaan motivasi dan apresiasi, menggunakan metode Social Case Work oleh Skidmore Thackeray dan Farley, social case work merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengembangkan kepribadian seseorang melalui penyesuaian diri yang dilakukan secara sadar, melalui relasi individual, antara orang dengan lingkungan sosialnya. Adapun alasan saya memilih staf honor yang ada di BPKAD karena, ketika saya melaksanakan kegiatan PKL, saya sering bertemu dengan staf honor yang kurang semangat dan tidak percaya diri akan kemampuan dan kinerjanya, banyak dari mereka merasa bahwa karna posisi honor sehingga merasa tidak memiliki kinerja yang lebih baik dari para pegawai tetap. Kemudian atahap dan proses penyelesaiannya adalah sebagai berikut:

- 1) Pada tahap Pelaksanaan di Lapangan (study phase) saya mendapatkan data Bapak Ahmad pegawai honor di BPKAD berusia 29 Tahun, beliau merupakan anak ke-3 dari 4 bersaudara, bertempat tinggal di daerah Stabat, dan juga merupakan lulusan dari perguruan tinggi swasta di Kota Medan.
- 2) Pada tahap pengkajian (assessment phase) sebagai seorang pekerja sosial saya melakukan pendekatan lebih lanjut terhadap bapak Ahmad, kemudian melakukan diskusi akan masalah yang dihadapi oleh Bapak Ahmad. Dari hasil diskusi dan kajian yang dilakukan, ditemukan permasalahan bahwa, Bapak Ahmad sering merasa tidak percaya diri dan ragu dalam bekerja karena sering membandingkan diri dan merasa rendah diri terhadap pegawai tetap terutama para pegawai yang seusianya namun memiliki jabatan yang bagus. Sehingga dari permasalahan tersebut, bapak Ahmad sebagai pegawai honor sering merasa hasil kerja yang dilakukannya tidak sebaik atau tidak sebagus dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tetap
- 3) Pada tahap intervensi ini, saya sebagai pekerja sosial berusaha melakukan bagaimana cara agar klien saya memiliki kepercayaan diri dan minat kerja yang baik, hal ini saya lakukan dengan selalu memberikan apresiasi terhadap setiap hasil kerja Bapak Ahmad,



juga memberikan dan menciptakan motivasi kerja dalam diri Bapak Ahmad. Saya juga memberikan dukungan semangat kepada Bapak Ahmad dalam kegiatan bekerjanya. Kemudian saya juga memberikan masukan dan solusi, agar klien saya mencoba program CPNS atau program PPPK di periode mendatang agar Bapak Ahmad bisa mengubah posisinya dari pegawai honor menjadi pegawai tetap dan memiliki jabatan tertentu. Saya juga membantu Bapak Ahmad dalam mencari informasi terkait program tersebut, sehingga diharapkan Bapak Ahmad memiliki motivasi bekerja dengan baik.

- 4) Memasuki tahap terminasi, saya sebagai pekerja sosial melihat perubahan yang dialami bapak Ahmad, yaitu semakin hari, Bapak Ahmad semakin rajin memperbaiki kinerjanya juga memiliki kepercayaan diri yang baik. Bapak Ahmad mulai mempersiapkan diri dengan baik setiap harinya. Setelah berhasil di tahap terminasi, saya dan Bapak Ahmad memutuskan kontrak yang sudah ditetapkan.



Gambar 2. Kegiatan Praktek Kerja Lapangan

4. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis turut mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang membantu dan terlibat dalam kegiatan praktik kerja lapangan ini, adapun pihak yang dapat saya ucapkan, terkhusus kepada Dosen Pengampu Mata Kuliah Praktik Kerja Lapangan (PKL), Bapak Fajar Ritonga, S.Sos, M.Kessos, Bapak Mujahid Widian Saragih, S.IP, M.IP selaku DPL saya, Kepala BPKAD Kab. Langkat Bapak Drs. M. Iskandarsyah, serta Para Pegawai BPKAD Kab. Langkat

DAFTAR PUSTAKA

- Arini. "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara (Pabrik Gula)." *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 22, no. 1, pp. 6-8, 2015.
- Arsyenda, Yoga. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus: BAPPEDA Kota Malang)." Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya, 2016.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi, 2012.
- Dewi, Ratna. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen*, vol. 4, 2016.
- Harlie, M. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan." *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, vol. 11, no. 2, 2010.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Bumi Aksara, 2012.



Taufiq Ramadhan, Mujahid Widian Saragih
Meningkatkan Kepercayaan Diri dan Minat Kerja Staf Honor BPKAD Kab. Langkat Melalui Apresiasi dan Motivasi

- Kusuma, Andi. "Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur Area Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 22, no. 1, 2015.
- Murti, H., Veronika, A. S. "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun." *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, vol. 1, no. 1, pp. 10-17, 2013.
- Nurpitasari. "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Syariah Al Mabrur Ponorogo." *Diponegoro Journal of Management*, pp. 84-88, 2018.



Literasi: Jurnal Pengabdian pada Masyarakat is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License. All Rights Reserved e-ISSN 2775-3301