

# **MOTIVASI KERJA ANGGOTA KOMUNITAS KETIMBANG NGEMIS**

Levinia Prasiska  
Fakultas Psikologi  
Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta

leviniaprasiska8@gmail.com

## **Abstrak**

Komunitas Ketimbang Ngemis adalah komunitas yang memiliki ide dasar untuk mengapresiasi orang yang memilih berusaha meskipun berada dalam keterbatasan usia maupun fisik ketimbang mereka ngemis. Data penulisan yang diperoleh dari observasi dan wawancara serta teori dari berbagai sumber. Hasil penulisan menunjukkan bahwa komunitas Ketimbang Ngemis dapat meningkatkan ekspektasi dan motivasi kerja masyarakat agar bisa mencapai tujuannya dengan baik. Jadi, walaupun mereka tidak mempunyai material berupa uang, justru mereka mempunyai ekspektasi dan motivasi kerja yang lebih tinggi dan yang paling penting mereka memiliki niat yang sangat besar untuk memberi kesenangan bagi keluarga, memberi kebutuhan keluarga, dan memberi semangat kepada keluarga agar tidak mudah berputus asa dalam menjalankan hidupnya.

**Kata kunci:** motivasi kerja, komunitas, motivasi

## **PENDAHULUAN**

Komunitas adalah sebuah kelompok sosial yang umumnya memiliki ketertarikan dan habitat yang sama (Bungin, 2009). Menurut Soenarno (2002) komunitas adalah sebuah identifikasi dan interaksi sosial yang terdiri dari berbagai dimensi kebutuhan fungsional. Hillery (2010) mengemukakan bahwa komunitas terbentuk berdasarkan adanya tujuh kesamaan kebutuhan atau tujuan dalam diri mereka atau di antara anggota kelompok yang lainnya. Komunitas termasuk kelompok yang kohesif di mana adanya hubungan erat antar anggota dalam suatu kelompok seperti yang di kemukakan oleh (Sarlito, 2001). Soejono (2008) berpendapat bahwa partisipasi aktif anggota ke dalam komunitas dapat membantu perkembangan komunitas dan pengetahuan anggota maupun kelompok. Terdapat

banyak jenis komunitas yang ada di Yogyakarta, salah satunya adalah komunitas KKN (Komunitas Ketimbang Ngemis).

Komunitas Ketimbang Ngemis adalah komunitas yang memiliki ide dasar untuk mengapresiasi orang yang memilih berusaha meskipun berada dalam keterbatasan usia maupun fisik ketimbang mereka ngemis. Mereka biasanya dipanggil dengan sebutan “sosok mulia” atau solia oleh para anggota komunitas Ketimbang Ngemis Yogyakarta. Tetapi, saat ini mereka merubah dari mengapresiasi menjadi memberdayakan, mereka akan memberikan modal kepada “sosok mulia” agar dapat meningkatkan pendapatannya. Pembentukan komunitas ini karena dilihat dari fenomena yang terjadi di Indonesia, seperti yang diketahui angka pengemis di Indonesia sangat besar, karena mereka menganggap penghasilan pengemis dapat mengalahkan gaji seorang PNS yaitu minimal Rp70.000-Rp100.000/hari, tetapi terdapat segelintir orang yang memiliki keterbatasan fisik dan sudah lanjut usia namun tetap berusaha dan menawarkan jasa, dan mereka ingin mengapresiasi solia tersebut. Komunitas ini akan dibagi menjadi beberapa kelompok, setiap kelompok memiliki solia sendiri, setelah itu mereka melakukan survey sebelum membantu, mereka akan melihat kelayakan dan kemauan solia ini untuk dibantu. Setelah melakukan survey, mereka akan melakukan bakti sosial ataupun observasi untuk memberikan bantuan kepada solia.

## **PEMBAHASAN**

Menurut McClelland (Robbins & Judge, 2008) motivasi berkaitan dengan hasrat atau keinginan individu untuk melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya, bukan untuk memperoleh penghargaan sosial atau prestasi melainkan untuk mencapai kepuasan batin dalam dirinya (Luthans, 2011). Sementara itu Motif adalah jenis penyebab khusus yang “memberi energi, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang (termasuk lapar, haus, seks, dan rasa ingin tahu)”. Motivasi, dalam pengertian umum, mengacu pada proses-proses yang terlibat dalam inisiasi, pengarahan, dan energisasi perilaku individu (Gross, 2012). Maslow (Kartika &

Kaihatu, 2010) menyatakan bahwa “manusia di motivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu hierarki dalam pemenuhannya yang menimbulkan motivasi kerja seseorang”. Kebutuhan tersebut diantaranya adalah 1) *Physiological Needs* yaitu kebutuhan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, rumah, dan pakaian., 2) *Safety and security needs* adalah kebutuhan dan keamanan dari ancaman, 3) *Affiliation or acceptance needs* adalah kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintai, 4) *Estem or status or egoistic needs* adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan, 5) *Self-actualization* adalah kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi untuk mencapainya.

Motivasi sangat berkaitan dengan anggapan bahwa apapun yang dilakukan manusia adalah dengan tujuan untuk memenuhi segala kebutuhan, baik kebutuhan secara fisik maupun psikis. Berkaitan erat dengan pandangan Abraham Maslow bahwa kebutuhan dasar tertentu harus dipenuhi dahulu sebelum memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan tertinggi dan sulit dalam hierarki Maslow diberi perhatian khusus yaitu aktualisasi diri.

Individu akan termotivasi dan akan melakukan yang terbaik pada pekerjaannya (Tentama & Pranungsari, 2016). Teori Alderfer mengemukakan bahwa ada 3 kebutuhan manusia yang perlu dipenuhi sebagai sumber motivasi kerja dan ini untuk melengkapi teori yang dikemukakan oleh Maslow (Kartika & Kaihatu, 2010). Kebutuhan tersebut diantaranya: 1) Kebutuhan akan keberadaan, berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya *physiological needs* dan *safety needs* dari Maslow, 2) Kebutuhan akan hubungan, menekankan akan pentingnya hubungan antar individu (*interpersonal relationship*) dan bermasyarakat (*social relationship*), 3) Kebutuhan akan pertumbuhan, adalah keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

Maslow (Paurdalkeu, 2017) dalam teorinya motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh individu. Vroom (Paurdalkeu,

2017) motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dihendaki. Saydam (Paurdalkeu, 2017) mengemukakan bahwa motivasi mencakup didalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Disamping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan, kebutuhan, rangsangan, ganjaran, penguatan, ketetapan tujuan, harapan. Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorongan dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya (Paurdalkeu, 2017).

Luthans (Kartika & Kaihatu, 2010) bahwa proses motivasi kerja sendiri terdiri dari tiga elemen penting, yakni sebagai berikut:

#### 1. Kebutuhan

Kebutuhan adalah tekanan yang ditimbulkan oleh adanya kekurangan untuk menyebabkan seseorang berperilaku untuk mencapai tujuan. Kekurangan tersebut dapat bersifat psikologis, fisiologis, atau sosial. Dalam komunitas ini biasanya mereka melihat individu ada yang memiliki keterbatasan fisik sehingga mempersulit individu untuk mencari pekerjaan baru, bahkan ada individu yang sudah lanjut usia seharusnya mereka tidak lagi bekerja tapi mereka masih menginginkan untuk bekerja dengan alasan bahwa jika tidak bekerja maka dia tidak dapat makan.

#### 2. Dorongan

Dorongan adalah suatu kondisi yang menyebabkan seseorang menjadi aktif untuk melakukan suatu tindakan demi tercapainya kebutuhan. Selain dorongan dari keluarga dengan adanya komunitas ketimbang ngemis masyarakat kalangan bawah memiliki dorongan untuk melakukan usaha lain. Biasanya komunitas memberikan dorongan berupa motivasi, nasihat dan saran untuk mencapai tujuan mereka dengan baik agar mereka tidak pernah merasakan putus asa dan menyerah.

#### 3. Rangsangan

Rangsangan adalah sesuatu yang memiliki kecenderungan merangsang minat seseorang untuk bekerja mencapai tujuan. Komunitas ketimbang ngemis memberikan rangsangan kepada individu dengan baik dan mereka pun merespon dengan baik, dengan cara berkomunikasi atau berinteraksi secara langsung dengan individu.

Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan yang terus-menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator (Hasibuan dalam Prabu, 2005).

Sekarang banyak sekali pengangguran dan pengemis yang berkeliaran di wilayah Indonesia termasuk Daerah Istimewa Yogyakarta. Awalnya komunitas Ketimbang Ngemis Yogyakarta tidak pernah membantu masyarakat lain, dan sekarang menjadi peduli dengan masyarakat yang membutuhkan bantuan. Karena disetiap bulannya ada saja donasi yang masuk hanya untuk membantu masyarakat tersebut agar bisa melakukan usaha mereka. Hal ini menunjukkan bahwa diluar sana banyak sekali masyarakat yang memiliki hati nurani yang baik, hanya saja mereka bingung untuk melakukannya seperti apa, dan harapan kedepannya semoga perusahaan besar yang ada diseluruh wilayah Indonesia untuk membuka lapangan pekerjaan agar angka pengangguran menjadi berkurang. Dengan meningkatnya kepedulian masyarakat tersebut dapat mengatasi masalah sosial di Indonesia seperti pengangguran dan pengemis jalanan.

Maka dari itu komunitas ketimbang ngemis melakukan kegiatan yang dapat memberikan motivasi kerja individu untuk melakukan usaha dengan memberikan modal kepada masyarakat kalangan bawah, biasanya berupa uang dan perlengkapan yang dibutuhkan dalam usaha masyarakat tersebut. Selain itu juga komunitas ketimbang ngemis memberikan masukan berupa saran dan nasihat kepada masyarakat agar berusaha dengan sungguh-sungguh. Apabila usaha mereka gagal jangan pernah putus asa "kalian harus bangkit terus". Bahkan komunitas ketimbang ngemis juga

memberdayakan usaha masyarakat kalangan bawah. Komunitas ketimbang ngemis melihat apakah pendapat yang diperoleh individu dapat mencukupi kebutuhan keluarganya, jika tidak maka komunitas akan memberikan saran dengan membuka usaha lain dengan cara komunitas ketimbang ngemis memberikan modal dan membuat perlengkapan untuk usaha baru tersebut, sesuai dengan keahlian mereka.

Misalnya, seorang penjual sapu keliling yang setiap harinya berpenghasilan Rp. 20.000/hari, dan mempunyai lima anak tetapi dia mempunyai keahlian dalam memasak hanya saja tidak memiliki modal usaha yang cukup, maka komunitas ketimbang ngemis memberikan modal usaha dan membuatkan gerobak untuk orang tersebut supaya dia bisa berjualan nasi goreng keliling, dan ternyata penghasilan berjualan nasi goreng tersebut dapat memberikan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.

Seharusnya komunitas ketimbang ngemis bekerja sama dengan koperasi simpan pinjam agar masyarakat kalangan bawah dapat menggunakan pinjaman tersebut sebagai modal untuk usaha yang dijalankan, tanpa bunga apapun. Atau komunitas ketimbang ngemis bisa bekerja sama dengan karang taruna untuk membentuk semangat individu dalam keterampilan serta kepribadian diri. Sehingga individu menjadi pribadi yang bertanggung jawab dalam keluarga maupun lingkungan masyarakat serta memiliki keterampilan fisik dengan mengembangkan kreatifitas diri mereka yang dapat digunakan untuk salah satu modal usaha mereka kedepannya. Selain itu juga individu dapat memberdayakan keterampilan mereka sesuai keahlian yang telah diperoleh.

Komunitas ketimbang ngemis dan karang taruna juga dapat memberikan kesadaran diri kepada individu berupa motivasi-motivasi yang dapat diterima dengan sangat baik oleh individu. Mereka memberikan kesadaran kepada masyarakat bahwa sebenarnya setiap individu memiliki keterampilan sendiri sehingga mereka tidak perlu mengemis dijalanan untuk mendapatkan uang hanya saja keterampilan tersebut kurang di kembangkan, dan komunitas beserta karang taruna berperan dalam melakukan pengembangan keterampilan yang mereka miliki sehingga mereka

menjadi lebih semangat dalam bekerja, selain itu juga mereka dapat merasa ada dukungan dari masyarakat lain selain keluarga.

## **KESIMPULAN**

Ada tiga sumber motivasi yaitu, kebutuhan akan keberadaan, kebutuhan akan hubungan, kebutuhan akan pertumbuhan. Motivasi adalah suatu alasan seseorang untuk melakukan perbuatan. Unsur -unsur motivasi kerja yaitu, arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan. Komunitas Ketimbang Ngemis Yogyakarta sangat berdampak positif bagi masyarakat di sekitar Yogyakarta, yang membuat semua orang termotivasi untuk melakukan ekspektasi yang mereka tuju. Mereka memberi bantuan berupa modal usaha dan lainnya yang membuat individu tersebut menjadi senang dan meningkatkan motivasi kerja mereka walaupun mereka bukan pengusaha besar. Meskipun terkadang dagangan mereka tidak laku terjual. Hal ini pun membutuhkan bahwa sangat besarnya peran masyarakat luar untuk meningkatkan ekspektasi dan motivasi kerja masyarakat agar bisa mencapai tujuannya dengan baik, agar tidak menimbulkan dampak negatif seperti, akan adanya hambatan untuk memenuhi kebutuhan keluarga, terhambatnya untuk mencapai tujuan, menambah angka pengangguran, dan lain sebagainya yang dapat merugikan diri sendiri dan juga orang lain. Jadi, walaupun mereka tidak mempunyai material berupa uang, justru mereka mempunyai ekspektasi dan motivasi kerja yang lebih tinggi dan yang paling penting mereka memiliki niat yang sangat besar untuk memberi kesenangan bagi keluarga, memberi kebutuhan keluarga, dan memberi semangat kepada keluarga agar tidak mudah berputus asa dalam menjalankan hidupnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, B. (2009). *Sosiologi komunikasi: Teori, paradigma, dan diskursus teknologi komunikasi di masyarakat*. Jakarta: Kencana.
- Gross, R. (2012). *Psikologi ilmu jiwa dan perilaku edisi keenam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hillery, G. (2010). Definitions of community: Areas of agreement. *Rural Sociology*, 20, 111-123.
- Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2010). Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), 100-112.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. New York: McGraw-Hill.
- Paurdalkeu, R. S. (2012). Pengaruh pendidikan agama islam dan pola hidup sehat terhadap motivasi kerja personal biro sarana dan prasarana polda Bengkulu. *An-Nizom*, 551-559.
- Prabu, A. (2005). Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai badan koordinasi keluarga berencana nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 3(6), 1-25.
- Tentama, F. & Pranungsari, D. (2016). The roles of teachers' work motivation and teachers' job satisfaction in the organizational commitment in extraordinary schools. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 5(1), 39-45.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarlito, S. W. (2001). *Psikologi kelompok dan psikologi terapan*. Jakarta: BalaiPustaka.
- Soejono, S. (2008). *Memperkenalkan sosiologi*. Jakarta: Rajawali.



Soenarno. (2002). *Kekuatan komunitas sebagai pilar pembangunan nasional. Paper yang dipresentasikan pada seminar nasional.* Jakarta: Universitas Muhammadiyah.