

Optimalisasi Motivasi Kerja Untuk Warga Taman Tuna Netra Yayasan Raudlatul Makfufin

Sevty Wahiddirani Saputri^{a,1}, Anis Syamsu Rizal^{b,2}, Heri Iswanto^{c,3}
^{a,b,c}Prodi Studi S1 Akuntansi, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Pamulang*
¹dosen01468@unpam.ac.id, ²anissyamsurizal@gmail.com, ³dosen01469@unpam.ac.id
*Sevty Wahiddirani Saputri
Email ; dosen01468@unpam.ac.id

Abstrak

Permasalahan penyandang tunanetra merupakan masalah yang sangat kompleks, adanya keterbatasan fisik tentu saja menimbulkan masalah, masih banyak ditemui penyandang tunanetra yang tidak mampu dalam menyesuaikan diri dengan dengan lingkungannya, sehingga berdampak pada keberfungsional penyandang tunanetra yang tidak tercapai dengan baik. Pengabdian kepada masyarakat yang berjudul Optimalisasi Motivasi Kerja untuk Wara Taman Tunanetra Yayasan Raudlatul Makfufin Buaran Serpong ini bertujuan untuk menyiapkan para anggota Yayasan Raudlatul Makfufin di Buaran Serpong agar siap dan mampu secara mandiri berperan aktif dalam melakukan kegiatan sehari-hari terutama dalam pekerjaannya, dimana kondisi internal tersebut adalah motivasi. Motivasi kerja dalam konteks pengabdian ini adalah sebagai daya pendorong para warna tunanetra untuk menggerakkan kemampuan, keahlian, dan keterampilan agar dapat melakukan tujuan-tujuan organisasi dalam upaya pemenuhan kebutuhan individu masing-masing. Hasil dari Pengabdian Kepada Masyarakat ini terbukti warga Taman Tunanetra Yayasan Raudlatul Makfufin di Buaran Serpong mampu melaksanakan kegiatan dengan baik dan melaksanakan pekerjaan secara rutin, sehingga tujuan bekerja tercapai seperti yang diharapkan.

Kata kunci: *Optimalisasi, Motivasi, Motivasi Kerja, Tunanetra*

Abstract

The problem of blind people is a very complex problem, the presence of physical limitations of course creates problems, there are still many blind people who are unable to adapt to their environment, so that the impact on the functioning of the blind is not achieved properly. The community service entitled Optimizing Work Motivation for the Blind Taman Raudlatul Makfufin Buaran Serpong Foundation aims to prepare members of the Raudlatul Makfufin Foundation in Buaran Serpong so that they are ready and able to independently play an active role in carrying out daily activities, especially in their work, where internal conditions that is motivation. Work motivation in the context of this dedication is as a driving force for blind people to mobilize abilities, expertise, and skills so that they can carry out organizational goals in an effort to fulfill their individual needs. The results of this Community Service prove that the residents of the Raudlatul Makfufin Foundation in Buaran Serpong are able to

carry out activities properly and carry out work routinely, so that work goals are achieved as expected.

Keywords: *Optimization, Motivation, Work Motivation, Visually Impaired*

PENDAHULUAN

Perkembangan kemampuan manusia sebagai tenaga kerja akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi. Oleh karena itu, peranan manusia dalam suatu organisasi sangatlah berarti dan tidak dapat di pisahkan. Setiap individu mempunyai kondisi internal yang turut berperan dalam aktivitas dalam kegiatan sehari-hari atau dalam pekerjaannya, dimana kondisi internal tersebut adalah motivasi. Dalam hal ini motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang untuk berperilaku. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi akan dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Permasalahan penyandang tunanetra merupakan masalah yang sangat kompleks, adanya keterbatasan fisik tentu saja menimbulkan masalah karena adanya keterbatasan organ tubuh yang tidak sempurna (Sayyidah, 2015). Hasil yang ditemukan menunjukkan bahwa masih banyak ditemui penyandang tunanetra yang tidak mampu dalam menyesuaikan diri dengan dengan lingkungannya, sehingga berdampak pada keberfungsional penyandang tunanetra yang tidak tercapai dengan baik. Faktor yang menjadi hambatan dalam bekerja berasal dari faktor eksternal yaitu faktor masalah produksi dan tenaga kerja, masalah pemasaran, permodalan, desain, kualitas produk, dan mitra

kerja (Tjahjanti, 2018). Oleh karena itu dapat dijelaskan keterbatasan fisik seseorang tidak hanya dapat menjadi hambatan, namun juga dapat menjadi motivasi untuk maju dan berkembang dalam memenuhi tugas perkembangannya sebagai individu.

Pendekatan motivasi pada guru pada Yayasan Raudlatul Makfufin juga tidak berbeda jauh pada individu pada organisasi lain. Perbedaannya bahwa pendidikan Yayasan Raudlatul Makfufin mempunyai spesialisasi dan prioritas pengajaran agama Islam kepada Tunanetra Muslim seluruh Indonesia.

Berdasarkan latar belakang tersebut, kami dari Tim Program Pengabdian Masyarakat (PKM) Universitas Pamulang (UNPAM) yang berjumlah 3 dosen terpanggil untuk ikut serta membantu mencapai misi dari yayasan dengan memberikan materi optimalisasi motivasi kerja kepada guru dan tenaga pengajar yayasan Raudlatul Makfufin.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Optimalisasi

Optimalisasi menurut Winardi (Ali, 2014) adalah ukuran yang menyebabkan tercapainya tujuan jika dipandang dari sudut usaha. Optimalisasi adalah usaha memaksimalkan kegiatan sehingga

mewujudkan keuntungan yang diinginkan atau dikehendaki.

Optimalisasi menurut Poerwadarminta (Ali, 2014:124) adalah hasil yang dicapai sesuai dengan keinginan, jadi optimalisasi merupakan pencapaian hasil sesuai harapan secara efektif dan efisien. Dari uraian tersebut diketahui bahwa optimalisasi hanya dapat diwujudkan apabila dalam perwujudannya secara efektif dan efisien. Dalam penyelenggaraan organisasi, senantiasa tujuan diarahkan untuk mencapai hasil secara efektif dan efisien agar optimal.

Konsep Motivasi Kerja

Rahmayanti dan Afandi (2014) menyatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Motivasi kerja sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya. Tetapi secara keseluruhan, seorang karyawan yang mendapatkan motivasi kerja pada umunya akan memiliki tujuan yang jelas serta semangat akan pencapaian objektivitas dalam bekerja (Niam & Syah, 2019).

Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya (Bahri dan Nisa, 2017).

Menurut Fahmi, (2012:143) mengatakan bahwa motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi adalah sebagai dorongan mental yang menggerakkan perilaku manusia atas dasar kebutuhan. Dalam motivasi, terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan, dan mengarahkan sikap dan perilaku individu. (Basrowi, 2014:65). Dengan demikian agar motivasi dapat timbul perlu ada dorongan mental terhadap individu atau kelompok oleh pimpinan yang ada pada tingkat di atasnya.

Berdasarkan pengertian motivasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan dimana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan dengan mudah untuk mengarahkan dan menggerakkan orang tersebut

untuk melakukan sesuatu hal seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Motivasi untuk setiap individu dalam melakukan sesuatu pada dasarnya berbeda-beda, sehingga hal ini menjadi salah satu masalah yang harus dihadapi oleh manajemen karena motivasi yang menurun dalam diri karyawan akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Konsep Tunanetra

Ditinjau dari segi bahasa, tunanetra terdiri dari dua kata yaitu “tuna” yang berarti rusak, luka, kurang, tidak memiliki sedangkan “netra” berarti mata. Jika diartikan, tunanetra artinya buta atau kurang dalam penglihatannya. Tunanetra adalah istilah yang digunakan untuk keadaan individu yang mengalami kelainan atau gangguan fungsi indra penglihatan (Mambela, 2018). Berdasarkan derajat/tingkat kelainannya individu yang mengalami kelaianan penglihatan dikelompokkan kedalam dua kelompok yaitu individu yang buta total (*blind*) dan individu yang masih mempunyai sisa penglihatan (*low vision*). Kelainan penglihatan atau ketunanetraan menimbulkan dampak langsung dan dampak tidak langsung pada penyandanganya. Dampak langsung, berupa keterbatasan yang terjadi pada individu karena mengalami kelainan penglihatan seperti tidak dapat/kesulitan dalam melihat, dan kesulitan/terbatas dalam bermolitas. Dampak tidak langsung, adalah berupa reaksi penyandang tunanetra sendiri pada kelainan

penglihatannya seperti: minder, merasa tidak berdaya, putus asa, dan lain-lain.

PROSEDUR

Kegiatan pengabdian masyarakat berupa pelatihan dan penyuluhan dari para nara sumber yang diperkirakan akan di hadiri oleh perwakilan anggota kurang lebih 20-30 Orang. Sebelum pelaksanaan pengabdian masyarakat dilaksanakan sosialisasi dan wawancara kepada anggota Yayasan Raudlatul Makfufin mengenai permasalahan yang mereka hadapi.

Metode penyampaian yang digunakan dengan metode ceramah dan diskusi. Metode ceramah menurut Sagala (2009) dalam Amaliah, dkk (2014) adalah sebuah bentuk interaksi melalui penerangan dan penuturan lisan dari guru kepada peserta didik. Dalam pelaksanaan ceramah untuk menjelaskan uraiannya, guru dapat menggunakan alat-alat bantu seperti gambar, dan audio visual lainnya.

Sedangkan metode diskusi adalah percakapan ilmiah yang responsif berisikan pertukaran pendapat yang dijalin dengan pertanyaan–pertanyaan problematis, permunculan ide-ide dan pengujian ide-ide ataupun pendapat, dilakukan oleh beberapa orang yang tergabung dalam kelompok itu yang diarahkan untuk memperoleh pemecahan masalahnya dan untuk mencari kebenaran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi untuk menyelesaikan masalah yang telah dirumuskan oleh tim pengabdian pada bab sebelumnya, kegiatan ini dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemandirian para tunanetra serta memberdayakan potensi para tunanetra maupun sumber daya di lingkungannya yang belum tergal dengan baik dan optimal dapat meningkatkan produktivitas dan kemandirian para tunanetra tersebut untuk menangani berbagai masalah yang terjadi dalam masyarakat rentan diperlukan pendekatan multidisiplin dengan model atau pola yang khas, yakni dengan cara mengoptimalkan motivasi bekerja untuk para tunanetra.

Dalam kegiatan ini menggunakan studi fenomenologi untuk mengetahui gambaran motivasi kerja pada penyandang tunanetra sejak dewasa dengan menggali informasi dari informan terhadap usahanya sendiri. Hal ini terkait dengan apa yang pernah dialami, dirasakan, dipikirkan, dan dijalani oleh penyandang tunanetra yang mengalami ketunanetraan sejak usia dewasa saat bekerja dan menjalani kehidupannya sehari-hari.

Adapun berikut bukti dari kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat yang telah kami lakukan.



Gambar 1. Foto saat Penyampaian Materi



Gambar 2. Foto Bersama para Peserta

KESIMPULAN

Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat merupakan kewajiban civitas academica Perguruan Tinggi. Selain kompetensi akademik dan komitmen sosial, kegiatan ini butuh kesamaan langkah, kesepahaman, kerjasama, dan koordinasi diantara para pihak.

Hasil pelaksanaan kegiatan PKM mengenai Optimalisasi Motivasi Kerja yang menjadi tema dalam pengabdian masyarakat ini yakni kegiatan yang bertujuan meningkatkan pengetahuan juga kemampuan para anggota Yayasan Raudlatul Makfufin di Buaran Serpong yang dilaksanakan melalui pemberian materi, tanya jawab, pelatihan dan sejenisnya, telah dilaksanakan dengan baik.

PKM ini diikuti Peserta sebanyak 20 anggota Raudlatul Makfufin, Serpong. Dan mudah-mudahan kegiatan PKM ini memberikan manfaat kepada semua pihak yang terlibat dalam pengabdian kepada masyarakat ini.

REFERENSI

- Ali, Mohammad. (2014). *Metodologi & Aplikasi Riset Pendidikan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Amalia dkk, 2014. *Pengaruh Model Pembelajaran TAI dan STAD Terhadap Prestasi Dengan Memperhatikan Kemampuan Awal dan Kemampuan Matematik*. ISSN: 2252-7893, Vol.3, No. II, 2014 (hal 86-96).
- Bahri, S., Nisa, Y.C. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Basrowi. 2014. *Pengantar Sosiologi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Fahmi, Irham. 2012. *Analisis Kinerja Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Mambela, Sambira. (2018). *Tinjauan Umum Masalah Psikologis Dan Masalah Sosial Individu Penyandang Tunanetra*. *Jurnal Buana Pendidikan*, 14(25), a1465.
- Niam, J., Syah, T.Y.R. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan*. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 12(2), 2686-2352.
- Rahmayanti, D., Afandi, I. (2014). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 13(1), 556-560.
- Sagala, Syaiful, 2009. *Konsep dan Makna Pembelajaran* : Rineka Cipta
- Sayyidah. (2015). *Dinamika penyesuaian diri penyandang disabilitas di tempat magabg kerja*. *Jurnal Inklusi*, Vol.2 No.1: 63-86.
- Tjahjanti, P. H. 2018. *Buku Ajar Teori Dan Aplikasi Material Komposit Dan Polimer*. UMSIDA PRESS.
- Winardi. 2014. *Perencanaan dan Pengawasan dalam Bidang Manajemen*. Mandar Maju: Jakarta.