

**APLIKASI TEORI PSIKOLOGI BELAJAR ABRAHAM MASLOW DALAM
PENGEMBANGAN ORGANISASI KERJA Di CV. KANCA YUSPITA MEDAN**

Yusmariono*

Abstrak: Applying some theory or idea of Maslow's theory of psychology, psychology of the company completely is not possible. However, what is the situation in which Maslow once led the Vendor, and then he became a researcher and expert in the science of the soul so much that can be recorded, made either by the principles of leadership, staff, workers in the organization of work of our company. The value of the full value of Maslow is his research on various mind others that success and found the traits characteristic of individuals who may be in various places, especially in the application of our company is the opinion of a very valuable and priceless. And the following quote is the end of the humanistic theory of Maslow application of this article.

Kata Kunci: *Teori Psikologi, Organisasi kerja*

PENDAHULUAN

 rganisasi adalah sebuah sistem kerja, sistem hubungan komunikasi, dan sistem pencapaian sebuah prestasi. Dalam sistem ini terdapat berbagai unsur, materi, aturan, percobaan, pendidikan, pembinaan dan lain sebagainya membentuk dalam satu kegiatan yang disebut organisasi. Interaksi, kepemimpinan, komunikasi, perintah, penghargaan, hukuman maupun kebiasaan adalah bagian bagian yang terus berlanjut dihadapi.

Perusahaan kami yakni CV. KANCA YUSPITA Penyalur LKS dan Buku Paket bagi siswa sekolah merupakan sebuah organisasi kerja yang di dalamnya terdapat sistem seperti disebutkan di atas. Seluruh sistem tersebut harus berjalan dan bekerja sesuai dengan hak, tugas dan tanggungjawab masing masing. Sebagai puncak pimpinan (Chief of Organisation) atau disingkat CEO saya merasa banyak hal yang harus diketahui, dikembangkan, dikendalikan dan juga dinikmati.

Teori belajar dan teori psikologi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow yakni teori belajar Humanistik mempunyai berbagai pandangan yang terkait dengan bagaimana memahami sebuah organisasi kereja. Sebagai

pembuka tulisan Maslow tentang hal ini adalah sebagai berikut: Industri sebagai "suatu sumber pengetahuan, menggantikan kedudukan laboratorium, sering bahkan jauh lebih bermanfaat dari laboratorium suatu bentuk baru laboratorium hidup dengan penelitian penelitian yang terus berlangsung di mana secara pasti saya dapat berharap belajar banyak tentang persoalan persoalan baku dalam psikologi klasik, misalnya, masalah belajar, motivasi, emosi, berpikir, bertindak, dan sebagainya.

Maslow (1965)

Pandangan pertama ini, memberikan inspirasi bahwa pengalaman Maslow tentang memimpin perusahaan, tentang teori belajar, teori psikologi belajar dalam organisasi sangat kaya untuk diungkap. Tentu Maslow mempunyai asumsi dasar terhadap hakikat manusia khususnya dalam tinjauan psikologis. Tentang asumsi ini sekali lagi salah satu pikiran dasar yang dapat dilihat dari pendapat Maslow adalah sebagai berikut: Pertama dan yang paling penting dari semuanya adalah keyakinan yang kuat bahwa manusia memiliki kodratnya sendiri yang hakiki, suatu kerangka struktur psikologis yang dapat dipandang dan dibicarakan secara analog dengan struktur fisiknya, yakni bahwa ia memiliki kebutuhan kebutuhan, kapasitas kapasitas, dan kecenderungan kecenderungan yang bersifat genetik, beberapa diantaranya merupakan sifat sifat khas dari seluruh spesies manusia, melintasi semua batas kebudayaan, dan beberapa lainnya adalah unik untuk masing masing individu.

Supratiknya (1993:107-108).

Untuk mengembangkan lebih jauh tentang buah pikiran Maslow, penulis akan mencoba mensinergikan dengan analisis kebutuhan dari pengalaman memimpin perusahaan yang menjadi tugas sehari hari penulis. Untuk itu sistematika pembahasan ini akan diurai dari filosofis sebuah pekerjaan, organisasi kerja yang terdiri atas; kepemimpinan, pola komunikasi, pendidikan dan pembinaan, penghargaan.

Tujuan tentatif dari makalah ini adalah memberikan satu pemaknaan secara parktis dari teori teori psikologi pembelajaran yang dapat diterapkan

dalam kehidupan nyata. Kehidupan dalam hal ini ditempatkan pada posisi sebuah perusahaan yang mengelola organisasi kerja. Semoga bermanfaat

KAJIAN TEORITIK

Filosofi Kerja

Manusia, kerja, hidup dan mati adalah rangkaian kata yang tidak dapat dipisahkan. Manusia akan dapat memaknai apa arti hidup bila ia dapat memaknai apa arti kerja secara tepat dan benar. Kerja dalam dirinya seakan tuntutan hidup, atau juga kerja adalah upaya bertahan untuk hidup agar tidak mati. Pemaknaan terhadap arti hidup, arti kerja, hubungan manusia, hidup, kerja, dan mati kemudian membentuk pola pikir, pola tindak, dan pola kepercayaan. Nilai nilai inilah yang kemudian dapat menjadi apa yang disebut dengan filosofi kerja.

Lebih kurang 18 orang pekerja kami dalam mengelola perusahaan dari sejak pimpinan sampai bawahan pertama sekali dapat diberi pengertian bahwa kami adalah manusia, dan setiap kami manusia adalah mempunyai kebutuhan. Kebutuhan menurut Maslow adalah sebagai berikut: Ada tingkat kebutuhan manusia. Kebutuhan untuk tingkat yang paling rendah yaitu tingkat untuk bisa survive atau mempertahankan hidup dan rasa aman, dan ini adalah kebutuhan paling penting. Tetapi jika manusia secara fisik terpenuhi kebutuhannya dan merasa aman, mereka akan distimuli untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan untuk memiliki dan dicintai dan kebutuhan akan harga diri dalam kelompok mereka sendiri. Jika kebutuhan ini terpenuhi orang akan kembali mencari kebutuhan yang paling lebih tinggi lagi, prestasi intelektual, penghargaan estetis dan akhirnya self-actualization. *Djiwandono (2002:183)*

Para pekeja kami telah menyadari bahwa pada tingkat tertentu mereka bekerja bukan atas dasar kebutuhan mempertahankan hidup semata, tetapi telah sampai pada upaya peningkatan prestasi yakni ingin memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Upah gaji bila hanya dihitung untuk keperluan makan rumah tangga telah tercapai. Tetapi justru mereka ingin memenuhi

kebutuhan lain yakni ingin memiliki rumah yang lebih besar, kendaraan yang lebih baik dan seterusnya.

Jadi pekerja kami tidak hanya bekerja sebatas menjalankan peraturan mekanistik semata, akan tetapi mereka juga terpacu untuk melakukan yang lebih baik. Dalam hal ini Maslow mengingatkan kepada kita: Suatu teori tentang motivasi manusia yang membedakan antara kebutuhan dasar (basic needs) dan metakebutuhan (metaneeds). Kebutuhan dasar meliputi lapar, kasih sayang (afeksi), rasa aman, harga diri, dan sebagainya. Metakebutuhan meliputi keadilan, kebaikan, keindahan, keteraturan, kesatuan, dan sebagainya. Kebutuhan dasar adalah kebutuhan akibat kekurangan, sedangkan metakebutuhan adalah kebutuhan untuk pertumbuhan. *Supratiknya (1993:109-110).*

Berdasarkan pendapat Maslow di atas, maka untuk itulah saya telah menerapkan sistem kerja kepada organisasi kerja di perusahaan kami bahwa pendapatan adalah kemampuan bekerja memenuhi target ketercapaian ditambah kreativitas di lapangan. Apapun dapat diperoleh tentu dengan aturan aturan yang telah kami buat baik itu dalam kesepakatan kerja, maupun dalam hal hubungan kemanusiaan.

Disinilah kami temukan filosofi kerja kami yakni; bekerja untuk mendapatkan pendapatan, bukan dengan pendapatan kami baru dapat bekerja. Dan dengan keyakinan itu perusahaan kami 8 tahun berjalan kini terus tumbuh dan berkembang.

Organisasi Pekerjaan

Kepemimpinan

Saya percaya bahwa salah satu kunci keberhasilan organisasi kerja di perusahaan kami adalah kepemimpinan. Teori tentang gaya, prinsip, model atau bentuk kepemimpinan tidak pernah kami perbincangkan secara serius dengan para pekerja di lapangan, namun yang pasti apa yang ada pada diri saya dengan senang hati dan seirius saya lakukan untuk membangun perusahaan agar terus berkembang. Untuk menjabarkan ini pendapat Maslow tentang kepemimpinan ada yang patut untuk dicatat yakni sebagai berikut:

Ditemukan bahwa orang-orang yang mengalami pengalaman puncak merasa lebih terintegrasi, lebih bersatu dengan dunia, lebih menjadi raja atas diri mereka sendiri, lebih spontan, kurang menyadari ruang dan waktu, lebih cepat dan mudah mencerpah sesuatu dan sebagainya (*Supratiknya, 1993: 111*)

Dua hal penting yang dapat dicatat dari pendapat Maslow di atas dimana hal ini dapat diterapkan pada perusahaan kami yakni; *pertama*, bahwa ketika saya menjadi pimpinan dan beberapa staf menengah saya, maka kami harus memiliki beberapa nilai otonomi, yakni kebebasan untuk berekspresi, bereksperimen tentu semuanya dalam hal mengelola, mengembangkan dan memajukan perusahaan agar terus eksis, dan *kedua*, bahwa saya dan staf menengah saya harus terus tanggap terhadap diri dan lingkungan baik itu lingkungan dalam organisasi maupun luar organisasi. Apapun perkembangan yang terkait dengan perusahaan maka kami secara cepat atau spontan harus dapat memberi respon dan mengambil kebijakan bila perlu.

Pekerja

Unsur kedua dalam organisasi kerja perusahaan kami adalah para pekerja. Mereka adalah ujung tombak pekerjaan baik di kantor maupun di lapangan. Mereka banyak berhubungan dengan orang lain, perusahaan, sekolah maupun organisasi, atau juga individu-individu di luar organisasi kami. Bagaimana kami sebagai pimpinan menempatkan pekerja adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan, tentu adalah dengan cara memberikan pengertian, pengarahan dan lain sebagainya.

Tentang ketentuan pekerja terdapat satu kutipan yang baik dari pendapat Maslow yakni sebagai berikut: Baru beberapa tahun terakhir ini, berkat karya rintisan Abraham Maslow dan sekelompok konsultan manajemen generasi baru, manajemen yang bercorak partisipatif pelan-pelan mulai mendapatkan tempat (*Goble, 1993: 284*)

Pekerja dapat bekerja bila ada petunjuk yang jelas, ini adalah pendapat zaman dulu, namun menurut pendapat Maslow seperti di atas, tidak perlu dipertahankan. Menurut kami ada nilai-nilai penting yang dapat diterapkan untuk pengembangan pekerja dilingkungan organisasi kerja perusahaan kami

yakni sebagai berikut: *pertama*, bahwa para pekerja harus dianggap sebagai pemilik perusahaan, dengan itu ia akan mempunyai rasa memiliki, menyayangi dan menghargai pekerjaannya. Ia akan menjaga pekerjaannya. *Kedua*, bahwa pekerja harus diberi otonomi untuk bekerja, dengan itu ia akan mengembangkan kreatifitas, membuat terobosan terobosan baru tanpa harus menunggu petunjuk yang semuanya bermuara pada upaya peningkatan target penghasilan dari perusahaan. Dan *ketiga*, pekerja diberi ruang untuk mengambil keputusan, berpendapat dalam forum pertemuan atau miting, dengan cara inilah perusahaan akan mendapatkan pekerja yang bertanggung jawab terhadap perusahaan secara proporsional.

Kami sebagai pimpinan merasa perlu untuk melakukan hal hal di atas, disamping merupakan upaya peningkatan tanggungjawab pekerja terhadap perusahaan, juga menghindari adanya rasa ketidakpercayaan para pekerja terhadap pimpinan dan staf menengah. Hal ini diperkuat dengan pendapat Maslow berikut ini: Orang orang yang tidak memiliki kesempatan untuk memuaskan kebutuhan kebutuhan yang mereka rasakan penting untuk saat ini dalam pekerjaan mereka akan bertingkah laku dengan cara cara seperti yang dapat kita duga, yaitu dengan malas malasan, serba pasif, tidak mau memikul tanggungjawab, menolak perubahan, mudah dihasut, menuntut keuntungan ekonmis yang tidak wajar. (*Goble 1993:285-286*)

Pola Komunikasi

Komunikasi atau hubungan interaksi antar orang, barang dan aturan adalah hal yang penting dalam organisasi kerja termasuk di perusahaan kami. Komunikasi yang kami lakukan disamping bersifat formal yang ketat yakni perlu adanya sistem administrasi agar tercatat, terbukti dan terkontrol, tetapi yang lebih penting dari itu adalah sistem komunikasi yang lebih bersifat kekeluargaan.

Komunikasi kekeluargaan maksudnya adalah kami sebagai pimpinan tidak hanya berhubungan dengan pekerja secara formal pada jam jam kerja, tetapi dengan keluarga mereka kami lakukan komunikasi dengan baik. Harapannya bahwa pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan nyaman didukung oleh anggota kelaurganya dengan baik. Tentang hal ini tentu tidak hanya saya yang

melakukannya sebagai CEO perusahaan, akan tetapi juga staf menengah dalam membina dan mengembangkan komunikasi kepada semua lini, atau semua orang. Tentang pola komunikasi ini ada pendapat dari Maslow yang dapat dikutip yakni sebagai berikut: Para konsultan juga terjun langsung bekerja di dalam pabrik membantu mengembangkan hubungan yang lebih baik antara para kepala bagian dan para bawahan mereka Metode metode pemecahan masalah partisipatif yang diterapkan ditingkat pimpinan kini juga mulai diterapkan ditingkat tingkat paling bawah *Goble (1993:292)*.

Paling tidak dua hal penting dapat dijabarkan untuk diterapkan pada perusahaan kami bila ingin mengaplikasi pendapat Maslow di atas yakni sebagai berikut; *pertama*, bahwa setiap orang, konsultan, pimpinan, staf menengah, pekerja harus mempunyai pola komunikasi atau hubungan atau juga interaksi yang baik, yang fleksibel tidak kaku dengan siapa saja, tujuannya tiada lain untuk meningkatkan target pendapatan. *Kedua*, adalah pemecahan masalah dapat di atasi dengan cara berkomunikasi secara formal diimbangi dengan komunikasi informal. Komunikasi yang lancar baik secara administratif maupun kekeluargaan akan membantu memperlancar hubungan, mengatasi persoalan, bahkan diskusi tentang masa depan perusahaan.

Pembinaan dan Pendidikan

Dalam organisasi kerja seperti di perusahaan kami, pembinaan dan pelatihan merupakan kehausan yang menjadi inti dari penggerak semangat kerja dari pekerja baik pada tingkat staf menengah maupun pekerja di tingkat bawah. Dengan menyadari hal di atas, kami sebagai pimpinan perusahaan pertama sekali menanamkan sifat sifat yang harus dimiliki bagi pekerja. Hal ini seperti dikemukakan Maslow seperti berikut: Kita harus lebih banyak belajar tentang cara menanamkan kekuatan, harga diri, sikap berani karena benar, sikap tidak menyerah pada dominasi dan pemerasan, sikap tidak menyerah pada propaganda dan ketidakbenaran (*Goble, 1993:115*)

Bekerja dengan fondasi yang kuat yakni kejujuran dan kebenaran akan membuahkan hasil yang tepat yakni semangat kerja yang tinggi. Dorongan motivasi yang kuat, kemudian keberanian mental yang kuat, siap menghadapi

tantangan baik tantangan persaingan maupun tantangan perlawanan dalam berbisnis menjadi semangat yang benar benar memberikan dorongan bahwa bekerja harus berhasil.

Hal yang dapat kami terapkan di perusahaan adalah; bahwa bekerja satu sisi adalah persoalan harga diri. Harga diri akan terpelihara bila didasari atas kejujuran dan persaingan secara sehat. Hadirnya tantangan dan hambatan sedikit demi sedikit diceritakan oleh pekerja saya di lapangan bila berjumlah dengan pimpinan, akan memberi semangat baru pada mereka bahwa bekerja adalah berjuang. Pembinaan kami berikan ada dua bentuk yakni; *pertama* bersifat individual dan termportal. Dimana ada persoalan, orang perorang terus didiskusikan dan dipecahkan secara akrab dan bersama. *Kedua* secara kelompok, baik itu dengan miting maupun pergi kesatu tempat dengan keluarga seperti ke Berastagi untuk refreッシング menemukan hal hal baru dalam berkerja.

Proses pendidikan harus lebih memusatkan diri pada hasil hasil yang akan dicapai, bukan pada cara cara. Hasil hasil tersebut meliputi berkembangnya pemahaman, kemampuan menilai secara tepat, selera yang luhur serta pengetahuan tentang cara cara hidup yang baik. (Goble, 1993:119)

Ini adalah kutipan penting tentang perlunya pendidikan dalam organisasi kerja, organisasi yang ada di sebuah perusahaan. Pendidikan dalam perusahaan tetap dilakukan bila perusahaan ingin maju. Pendidikan baik itu penataran, diklat, maupun peningkatan kualitas bekerja tidak hanya melulu milik CEO, atau staf menengah, akan tetapi juga milik pekerja ditingkat bawah.

Kini kami sebagai pimpinan mengambil hikmah, bahwa banyak hal yang perlu dikembangkan dalam organisasi ini, catatan catatan kecil yang dapat diambil dari pengalaman pekerja di tingkat bawah sangat besar artinya bagi perubahan perusahaan. Secara simultan inilah arti dari perlunya pembinaan dan pendidikan dalam sebuah organisasi kerja, pembinaan dapat dilakukan orang atau pekerja, pendidikan dapat diberikan kepada, siapa saja, dan hubungan antar seluruh komponen kegiatan kerja harus merupakan satu kesatuan yang utuh bermuara pada peningkatan produktivitas dan pencapaian target perusahaan.

Pemberian Penghargaan

Berkerja untuk mendapatkan upah, dengan itu pekerja akan memperoleh penghasilan dan kepuasan ini adalah teorik klasik yang terus berlaku sampai sekarang. Kepuasan yang lebih tinggi dari bekerja adalah penghargaan dari hasil kerja seorang pekerja. Untuk itu di perusahaan kami karier tidak hanya ditentukan oleh omset atau target yang meningkat lebih dari itu adalah rasa kepuasan yang diperoleh pekerja.

Pendapat Maslow tentang hal ini dapat dikutip dari satu penjelasannya tentang apa itu usaha aktif sebagai berikut: Karena kepribadian berkembang melalui pematangan dalam lingkungan yang menunjang dan oleh usaha usaha aktif pada pihak pribadi untuk merealisasikan kodratnya, maka daya daya kreatif dalam manusia menyatakan dirinya dengan lebih jelas lagi (*Supratiknya, 1993:109*)

Untuk mengaplikasikan pendapat tersebut di atas, kami dari pimpinan perusahaan adalah melakukannya dengan cara penghitungan kuantitatif keberhasilan. Dimana divisi yang memiliki beberapa keberhasilan khususnya target pemasaran, maka akan diberi kemudahan baik dalam bentuk finansial maupun fasilitas. Contoh divisi Rantauprapat adalah omset terbesar perusahaan kami, maka fasilitas yang kami berikan berupa kendaraan roda empat ini semua bertujuan untuk lebih meningkatkan produktivitas organisasi kerja di masa akan datang. Tidak ada satu kebijakan atau satu keputusan di luar peningkatan produktivitas perusahaan.

Disisi lain harus diakui bahwa pemberian imbalan berupa gaji tidak semata mata adalah untuk menjawab imbalan bekeja, akan tetapi juga merupakan bagian dari memberi makna tentang hidup adalah bekerja dan dengan bekerja kita dapat hidup. Maka untuk itu satu lagi pendapat Maslow tentang hal ini seperti kutipan berikut: Maslow menyatakan bahwa orang orang yang sehat menyukai kerja daripada menganggur, namun kebanyakan orang akan memilih tidak bekerja daripada mengerjakan pekerjaan yang tidak bermakna, tidak berharga ataupun sia sia. (*Goble, 1993:161*).

Sebanyak 18 orang pekerja kami yang tergabung dalam perusahaan tentu telah memiliki komitmen bahwa kami bekerja untuk memperoleh pendapatan.

Dengan bekerja kami akan menghargai pendapatan kami. Dengan meningkatkan pekerjaan, maka kami akan memperoleh penghargaan atas pendapatan di perusahaan kami. Maka tidak ada yang menganggur, yang ada adalah bekerja dan diberi penghargaan. Konsep pemberian penghargaan akan sangat bermakna kami berikan disaat saat mereka membutuhkan seperti pinjaman uang untuk merangsang produktivitas, atau juga pemberian bonus ketika target terlampaui dengan sempurna.

KESIMPULAN

Mengaplikasikan beberapa teori atau pendapat dari Maslow tentang teori psikologi, psikologi perusahaan secara sempurna tidaklah mungkin. Namun demikian apa yang menjadi situasi dimana Maslow pernah memimpin perusahaan, kemudian ia menjadi peneliti dan ahli dalam hal ilmu jiwa maka banyak yang dapat dicatat, dijadikan prinsip prinsip baik oleh pimpinan, staf, pekerja di organisasi kerja perusahaan kami.

Nilai nilai yang sangat berharga dari Maslow adalah hasil penelitian beliau tentang berbagai pikiran orang lain yang sukses dan menemukan ciri ciri khas individu yang ini mungkin di berbagai tempat khususnya aplikasi di perusahaan kami merupakan pendapat yang sangat berharga dan tak ternilai. Dan kutipan berikut merupakan penutup dari aplikasi teori Humanistik Maslow dari tulisan ini.

Beberapa ciri khas individu yang berhasil dari penelitian Maslow adalah sebagai berikut;

1. Mereka berorientasi secara realistik,
2. Mereka menerima diri mereka sendiri, orang orang lain, dunia kodrati seperti apa adanya,
3. Mereka sangat spontan,
4. Mereka memusatkan diri pada masalah dan bukan pada diri mereka sendiri,
5. Mereka mampu membuat jarak dan memiliki kebutuhan akan privasi,
6. Mereka adalah otonom dan independen atau berdiri sendiri,
7. Apresiasi mereka terhadap orang orang dan benda benda adalah segar, bukan penuh dengan prasangka,

8. Kebanyakan di antara mereka memiliki pengalaman mistik atau spritual yang dalam, meskipun tidak perlu bersifat religius,
 9. Mereka memiliki hubungan yang akrab dengan beberapa orang yang dicintai secara khas cenderung mendalam serta sangat emosional, tidak dangkal,
 10. Hubungan mereka akrab
 11. Nilai dan sikap mereka adalah demokratik,
 12. Mereka tidak mencampuradukkan antara sarana dan tujuan,
 13. Perasaan humor mereka lebih bersifat filosofis dan bukan perasaan humor yang menimbulkan permusuhan,
 14. Mereka sangat kreatif
 15. Mereka menentang konformitas terhadap kebudayaan
 16. Mereka mengatasi lingkungan, bukan hanya menghadapinya.
- (Supratiknya, 1993:110-111)

Daftar Pustaka

- Djiwandono SriEsti Wuryani, (2002), *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: Grasindo.
- Goble Frank G, (1993), *Mazhab Ketiga Psikologi Humanistik Abraham Maslow*, Yogyakarta: Kanisius.
- Malow Abraham H, (1965), *Eupychian Management*, Illinois:Irwin Dosey.
- Supratiknya A, (ed) (1993), *Teori Teori Holistik (Organismik-Fenomenologis)*, Yogyakarta: Kanisius.

* Penulis Adalah Guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli