

FAKTOR PENYEBAB LOYALITAS TARUNA SIAGA BENCANA (TAGANA) DALAM PENANGGULANGAN BENCANA DI PROVINSI JAMBI

Assidiqi¹⁾* Shofia Amin²⁾

¹⁾Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Provinsi Jambi

²⁾Prodi Magister Manajemen FEB Universitas Jambi

*E-mail correspondence : dikisj23@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menggali lebih detail factor penyebab loyalitas Taruna Siaga Bencana (TAGANA) dalam penanggulangan bencana di Provinsi Jambi serta mencari upaya agar anggota TAGANA tetap loyal terhadap Organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif Kualitatif dan metode pengambilan data menggunakan wawancara terstruktur. Jumlah informan yang dijadikan subjek penelitian berjumlah 5 (lima) orang. Hasil penelitian yang dilakukan menemukan 5 (lima) faktor penyebab loylitas anggota Tagana yaitu : Jiwa sosial/rasa kemanusiaan, Hubungan dengan karyawan lain dalam organisasi, Gaya kepemimpinan, Lingkungan dan tempat kerja yang nyaman, Komunikasi yang efektif. Upaya yang dilakukan agar anggota tetap loyal terhadap organisasi Tagana yaitu: mempertegas jenjang karier anggota TAGANA, menganggarkan uang insentif yang berasal dari APBD, menganggarkan dana Jaminan keselamatan/Kesehatan pada APBD Provinsi. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penyebab utama loyalitas anggota TAGANA adalah Jiwa sosial. Serta membuat anggaran khusus dari APBD untuk kegiatan Tagana agar loyalitas anggota Tagana tetap tinggi terhadap organisasi.

Kata kunci : Loyalitas, Tagana, Organisasi, Penanggulangan Bencana, Risiko

Abstract

The purpose of this study is to explore in more detail the factors that cause loyalty of Disaster Preparedness Cadets (TAGANA) in disaster management in Jambi Province and to seek efforts to keep TAGANA members loyal to the Organization. The research methods used are qualitative descriptive methods and data retrieval methods using structured interviews. The number of informants who made the subject of the study amounted to 5 (five) people. The results of the study found 5 (five) factors that cause loylitas tagana members, namely: Social spirit / sense of humanity, Relationships with other employees in the organization, Leadership style, Environment and comfortable workplace, Effective communication. Efforts made to keep members loyal to tagana organizations are: strengthening the career path of TAGANA members, budgeting incentive money derived from APBD, budgeting safety/health insurance funds in provincial budgets. From the results of the study, it can be concluded that the main cause of loyalty of TAGANA members is social soul. As well as creating a special budget from the APBD for Tagana activities to keep Tagana members' loyalty high to the organization

Keywords : Loyalty, Tagana, Organization, Disaster, Risk

1. PENDAHULUAN

Kementerian Sosial Republik Indonesia sejak 24 Maret 2004 membentuk suatu organisasi TAGANA (Taruna Siaga Bencana) yang anggota atau relawan berasal dari masyarakat berbagai provinsi yang ada diindonesia, termasuk dari Provinsi Jambi yang

memiliki kepedulian dan aktif dalam penanggulangan bencana bidang perlindungan sosial, untuk terus menjalankan organisasi agar terus aktif ditengah banyaknya bencana yang terjadi saat ini membutuhkan banyak relawan dengan tingkat loyalitas yang tinggi karena menjadi relawan bencana mempunyai risiko yang sangat tinggi. Loyalitas merupakan kesetiaan yang tercermin dari kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab Simbolon dalam Purnamasari (2019).

Tingginya loyalitas organisasi TAGANA (Taruna Siaga Bencana) ditunjukkan dengan tingginya resiko tugas yang dihadapi dan besarnya beban tugas yang ada pada relawan Taruna Siaga Bencana berbanding terbalik dengan tali asih (insentif) yang mereka dapatkan sebagai relawan tersebut. Meskipun tali yang di dapatkan sebagai relawan sangat tidak sebanding dengan beban kerja yang dilaksanakan oleh relawan Taruna Siaga Bencana namun loyalitas Taruna Siaga Bencana di Provinsi Jambi tetap tinggi, hal ini dibuktikan dengan banyaknya anggota Taruna Siaga Bencana yang mengabdikan kepada negara semua itu dilakukan atas dasar loyalitas kepada organisasi.

Menurut penelitian Purnamasari (2019). Adapun faktor yang mempengaruhi loyalitas adalah: pengembangan karir, kompensasi, iklim organisasi, sedangkan menurut Nasution (2019) bahwa yang menjadi salah satu yang mempengaruhi loyalitas adalah insentif (tunjangan).

Sejatinya dalam dunia kerja seorang pekerja mengharapkan insentif yang tinggi dan tetap sesuai dengan tingkat kesulitan dan risiko pekerjaan yang dilakukan dan memiliki jenjang karir yang jelas, tetapi berbeda dengan anggota organisasi TAGANA para anggota tidak mempunyai penghasilan yang tetap insentif yang diberikan hanya uang upah saat menjadi relawan bencana saja berarti jika tidak ada kegiatan tidak ada uang insentif. Selain itu para anggota tidak memiliki jenjang karir tetapi tetap bertahan atas dasar rasa kemanusiaan bahkan anggotanya cenderung bertambah seiring waktu berjalan.

Dari latar belakang masalah diatas, maka peneliti merumuskan pokok permasalahan mengenai Faktor-faktor penyebab Loyalitas Taruna Siaga Bencana (Tagana) dalam penanggulangan bencana di Provinsi Jambi serta mencari upaya agar anggota Tagana tetap loyal terhadap organisasi. Adapun tujuan penelitian ini adalah, Untuk menggali lebih detail faktor-faktor penyebab Loyalitas Taruna Siaga Bencana (Tagana) dalam penanggulangan bencana di Provinsi Jambi serta mencari upaya agar anggota Tagana tetap loyal terhadap Organisasi.

2. KAJIAN TEORI

Pengertian Loyalitas

Loyalitas adalah suatu sikap mental dari karyawan yang ditunjukkan dengan sikap setianya terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik maupun dalam keadaan terburuk. Maka dari itu loyalitas juga bisa diartikan sebagai kesetiaan yang diberikan karyawan kepada perusahaan dimana perusahaan mampu membalasnya dengan sangat baik kepada karyawan, (Hermawan, 2014).

Istilah loyalitas ini sering didefinisikan bahwa seseorang akan disebut loyal atau memiliki loyalitas yang tinggi jika mau mengikuti apa yang diperintahkan. Perusahaan atau pengusaha mengartikan loyalitas adalah suatu kesetiaan karyawannya kepada perusahaannya, (Sumardhan, 2015).

Loyalitas merupakan suatu sikap karyawan untuk menunjukkan suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi, keinginan menuju level keahlian tinggi atas

nama organisasi, suatu kepercayaan tertentu di dalam, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut (Purba, 2017).

Loyalitas karyawan merupakan kesetiaan pada suatu perusahaan/organisasi yang ditunjukkan dengan komitmen karyawan di dalam perusahaan, komitmen untuk bekerja dengan sebaiknya untuk memajukan perusahaan/organisasi, (Sutriniasih, 2018).

Berdasarkan pengertian diatas maka loyalitas merupakan suatu sikap/prilaku seseorang yang menunjukkan kesetiaan, keinginan, berbakti dan patuh pada peraturan suatu perusahaan/organisasi dengan menunjukkan komitmen pada pekerjaannya, kelompok, pemimpin maupun pada tempat kerjanya sehingga seseorang rela berkorban demi memberikan kepuasan pada pihak lain atau masyarakat yang diberi layanan.

Faktor yang mempengaruhi loyalitas

Menurut Jusuf (2010), faktor yang mempengaruhi loyalitas pekerja adalah :

- a. Faktor rasional, ini menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti: gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan.
- b. Faktor emosional, hal ini menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti: pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja.
- c. Faktor Kepribadian.

Indikator Loyalitas Karyawan

Indikator yang dapat dipakai untuk mengidentifikasi loyalitas karyawan sebagaimana dikemukakan (Runtu, dkk 2014), yaitu:

- a. Bertahan

Salah satu masalah umum yang kerap terjadi di dalam organisasi, khususnya organisasi non profit adalah kepasifan atau ketidakaktifan anggota. Begitu ramai di awal kepengurusan, lalu seleksi alam hingga akhirnya mengeliminasi satu per satu anggota dan hanya menyisakan para loyalis-loyalis organisasi.

- b. Dedikasi

Dedikasi merupakan salah satu cerminan loyalitas anggota terhadap organisasi tempat mereka bekerja sebagai bukti kesetiaan terhadap organisasi. Dedikasi terhadap perusahaan itu sendiri adalah pengorbanan tenaga, pikiran, waktu, demi keberhasilan suatu usaha atau tujuan perusahaan.

- c. Tanggungjawab

Menurut Friedman, tanggungjawab sebuah organisasi/perusahaan adalah menggunakan sumber daya sebaik mungkin sesuai dengan tujuan organisasi. Bentuk tanggung jawab karyawan secara langsung berhubungan dengan pekerjaannya, pimpinan maupun perusahaan, sedangkan tanggung jawab tidak langsung biasanya berhubungan dengan dampak sosial pada masyarakat akibat dari pekerjaan yang dia lakukan, Andriana (2010).

- d. Integritas

Integritas adalah suatu konsep berkaitan dengan konsistensi dalam tindakan-tindakan, nilai-nilai, metode-metode, ukuran-ukuran, prinsip-prinsip, ekspektasi-ekspektasi dan berbagai hal yang dihasilkan. Orang yang hidup dengan integritas tidak akan mau dan mampu untuk mematahkan kepercayaan dari mereka yang menaruh kepercayaan kepada dirinya. Mereka senantiasa memilih yang benar dan berpihak kepada kebenaran. Ini adalah tanda dari integritas seseorang.

Taruna Siaga Bencana (TAGANA)

Taruna Siaga Bencana, selanjutnya disingkat TAGANA adalah relawan sosial atau Tenaga Kesejahteraan Sosial berasal dari masyarakat yang memiliki kepedulian dan aktif dalam penanggulangan bencana bidang perlindungan sosial (Permensos No 28 tahun 2012).

Pembentukan TAGANA merupakan suatu upaya untuk memberdayakan dan mendayagunakan generasi muda dalam berbagai aspek penanggulangan bencana, khususnya yang berbasis masyarakat. Keberadaan TAGANA selama ini telah banyak melakukan kegiatan kemanusiaan dalam bencana dan kegiatan kesejahteraan sosial yang akhirnya menjadi salah satu organisasi yang diterima oleh masyarakat. Selain itu, hampir semua anggota TAGANA telah mengikuti pelatihan dibidang penanggulangan bencana dan bidang kesejahteraan sosial, menyebabkannya mampu melaksanakan aneka peranan dibidang penanggulangan bencana, TAGANA mampu mengembangkan program dan kegiatannya secara berkelanjutan. Keanggotaan TAGANA terdiri dari anggota TAGANA Muda, TAGANA Madya, anggota TAGANA Utama dan anggota TAGANA kehormatan (yang ditetapkan karena penghargaan, jabatan atau pengabdian dalam penanggulangan bencana) (Kemosos, Buku Saku TAGANA :2019)

Prinsip-prinsip Taruna Siaga Bencana (TAGANA) dalam penanggulangan bencana adalah sebagai berikut :

- a. One Command (satu komando)
- b. One Rule (satu Aturan)
- c. One Corps/Unity (satu korsa/unit) (Kemosos, Buku Saku TAGANA :2019)

Tugas Taruna Siaga Bencana (TAGANA)

Tugas Taruna Siaga Bencana (TAGANA) dalam penanggulangan bencana yaitu sebagai berikut:

- a. Pra-Bencana
 1. Melakukan pendataan wilayah rawan bencana
 2. Melakukan kajian dan analisa resiko bencana
 3. Melakukan penyuluhan
 4. Melakukan pelatihan
 5. Menghimpun potensi dan sumber-sumber serta peralatan
 6. Melakukan penguatan jaringan informasi dan komunikasi
 7. Menyusun rencana aksi
 8. Melakukan pengawasan, pemantauan dan evaluasi
- b. Tanggap Darurat/saat Bencana
 1. Mengaktifkan semua sistem
 2. Menghimpun data dan informasi
 3. Mengarahkan semua potensi
 4. Menyalurkan bantuan
 5. Melakukan antisipasi dampak bencana lanjutan
 6. Menyiapkan bantuan lanjutan
- d. Pasca Bencana
 1. Membuat catatan dan seleksi dampak bencana
 2. Melakukan kajian dampak bencana
 3. Melakukan rujukan
 4. Melakukan evaluasi
 5. Menyusun laporan

Jenjang Keanggotaan Taruna Siaga Bencana (TAGANA)

Jenjang Keanggotaan TAGANA adalah sebagai berikut:

- a. Tagana Muda adalah anggota yang telah mengikuti pelatihan dasar, berpengalaman dalam penanggulangan bencana.
- b. Tagana Madya adalah anggota yang telah mengikuti pelatihan dan pemantapan penanggulangan bencana tingkat madya, berpengalaman dan mempunyai ketrampilan khusus dalam penanggulangan bencana
- c. Tagana Utama adalah anggota yang telah mengikuti pelatihan, pemantapan tingkat utama, dan mempunyai ketrampilan khusus serta telah berpengalaman dalam penanggulangan bencana baik regional maupun nasional.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, seperti aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan yang lainnya (Sukmadinata, 2013).

Dalam penelitian ini peneliti ingin melakukan penelitian kepada anggota organisasi Tagana yang ada di Provinsi Jambi dimana anggota tersebut masih bekerja dibawah naungan organisasi mulai dari awal terbentuknya organisasi Tagana hingga saat ini.

Pada penyusunan penelitian ini dilakukan dalam empat tahap, yaitu :

- a. Tahap Pra Lapangan Pada tahap pertama peneliti melakukan beberapa kegiatan antara lain mencari artikel terkait dengan permasalahan yang akan diteliti, melakukan diskusi/wawancara prapenelitian dengan salah satu narasumber yang menguasai Manajemen Organisasi Tagana untuk mencari permasalahan yang akan peneliti angkat sebagai masalah dalam penelitian. Lokasi penelitian di Dinas SOSDUKCAPIL Provinsi Jambi Selanjutnya peneliti melakukan bimbingan dengan dosen pembimbing setelah mendapat persetujuan tentang permasalahan kemudian dituliskan dalam bentuk rumusan masalah
- b. Tahap Pekerjaan Lapangan Pada tahap ini peneliti mulai mencari informasi lebih akurat mengenai masalah yang diangkat dalam penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan tatap muka secara langsung dengan narasumber yang sudah disetujui oleh pembimbing.
- c. Tahap Analisis Data Pada tahap ini, peneliti melakukan analisis data hasil dari lapangan. Analisis data yang dilakukan peneliti dilakukan bertahap dan tidak diperoleh serentak artinya tergantung kesediaan dari narasumber untuk melakukan wawancara. Analisis data di proses selama tahap kegiatan lapangan sampai dengan selesai karena penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Data yang di dapat melalui tulisan tangan pada lembar jawaban, rekaman suara/video dan foto. Setelah terkumpul dilakukan analisis dengan menyimpulkan data yang didapat
- d. Tahap pelaporan Pada tahap terakhir ini, peneliti melakukan penyusunan akhir berupa tesis dengan melakukan deskripsi data dari narasumber dan melakukan pembahasan dari hasil analisis yang dilakukan, kemudian ditarik kesimpulannya.

Objek dan Informan Penelitian

Informan adalah orang yang diminta memberikan keterangan tentang suatu fakta atau pendapat. Keterangan tersebut dapat disampaikan dalam bentuk tulisan, yaitu ketika menjawab wawancara (Arikunto, 2013).

Pemilihan informan wawancara menggunakan purposive sampling, purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, purposive sampling lebih cocok digunakan untuk penelitian kualitatif atau penelitian yang tidak melakukan generalisasi (berlaku umum) (Sugiyono, 2015).

Teknik ini dilakukan dengan pertimbangan tertentu yaitu populasi yang diteliti adalah Anggota TAGANA yang ada pada dinas SOSDUKCAPIL Provinsi Jambi yang berjumlah lima (5) orang artinya orang yang benar-benar terlibat dan mengetahui permasalahan yang diinginkan peneliti yang dinilai dari keaktifan informan berdasarkan dokumentasi kegiatan yang diikuti informan terpilih, sehingga penentuan jumlah informan diserahkan sepenuhnya kepada peneliti sesuai dengan keperluan data yang diinginkan.

Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan dua sumber data penelitian yaitu data primer data yang didapatkan dari wawancara dengan informan yang sudah terlibat dalam organisasi TAGANA dalam jangka waktu yang lama dan terlibat aktif di setiap kegiatan organisasi TAGANA. Data sekunder, sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui, buku, penelitian sebelumnya, jurnal-jurnal tentang loyalitas serta dokumen anggota organisasi, Permensos tentang TAGANA, Buku saku TAGANA, sebagai data pendukung.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan wawancara. Jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur dimana pertanyaan wawancara disiapkan berpedoman kepada indikator faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas anggota organisasi Indikator pertanyaan ada beberapa faktor yaitu : Jenjang karir, Pemberian Insentif, Gaya kepemimpinan, Lingkungan dan tempat kerja yang nyaman, Keselamatan/kesehatan, Hubungan antar anggota, Komunikasi yang efektif.

Setelah mendapatkan indikator selanjutnya peneliti membuat pertanyaan dalam bentuk lembar pertanyaan dan lembar jawaban yang akan ditanyakan kepada informan.

Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan dari wawancara pada 5 (lima) orang informan ditulis dalam bentuk kalimat dengan menggunakan bahasa Indonesia yang baku serta mudah dipahami. Selanjutnya hasil wawancara dibandingkan dengan teori di BAB II tentang faktor penyebab loyalitas, hasil perbandingan tersebut ditarik keimpulannya sebagai hasil analisis data kualitatif.

Menurut Miles dan Huberman dalam Nafis (2013) bahwa analisis data ada tiga alur kegiatan, yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan atau verifikasi.

- a. Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan lapangan. Reduksi dilakukan sejak pengumpulan data, dimulai dengan membuat ringkasan, mengkode, menelusuri tema, menulis memo, dan lain sebagainya, dengan maksud menyisihkan data atau informasi yang tidak relevan, kemudian data tersebut diverifikasi.
- b. Penyajian data adalah pendeskripsian sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data kualitatif disajikan dalam bentuk teks naratif, dengan tujuan dirancang guna

menggabungkan informasi yang tersusun dalam bentuk yang padu dan mudah dipahami.

- c. Penarikan kesimpulan atau verifikasi merupakan kegiatan akhir penelitian kualitatif. Peneliti harus sampai pada kesimpulan dan melakukan verifikasi, baik dari segi makna maupun kebenaran kesimpulan yang disepakati oleh tempat penelitian itu dilaksanakan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Informan

Penelitian bahwa penelitian ini melibatkan beberapa informan untuk mendapatkan data yang diinginkan dengan menggunakan pertanyaan wawancara. Informan dalam penelitian ini adalah Anggota organisasi Tagana yang terlibat aktif dalam kegiatan organisasi hingga saat ini.

Tabel 1. Data Informan

No	Nama	Umur	Jabatan	Masa Kerja	Pendidikan
1	RA	43 Tahun	Koordinator Tagana Provinsi Jambi	13 Tahun	SLTA
2	DCS	58 Tahun	Anggota Tagana Provinsi Jambi	14 Tahun	SLTA
3	RD	44 Tahun	Anggota Tagana Provinsi Jambi	13 Tahun	SLTA
4	WA	35 Tahun	Anggota Tagana Provinsi Jambi	5 Tahun	Strata 1
5	AW	37 Tahun	Humas Tagana Provinsi Jambi	3 Tahun	Strata 1

Sumber: Data base anggota Tagan

Adapun hasil wawancara yang dilakukan kepada lima informan untuk mengetahui Faktor Penyebab Loyalitas Anggota Taruna Siaga Bencana (TAGANA) hasilnya seperti paparan dibawah ini:

1. Faktor Jenjang Karir

Jenjang karir merupakan rangkaian tingkatan/jenjang pekerjaan. Kondisi ini bisa dicapai setelah memenuhi berbagai hal yang dipersyaratkan oleh organisasi. Jenjang karir ini disusun oleh perusahaan/organisasi berdasarkan kebutuhan organisasi, diformalkan sebagai acuan upaya pengembangan.

Dalam dunia kerja jenjang karir merupakan suatu target yang selalu diharapkan oleh pekerja, dengan adanya jenjang karir membuat seseorang berkembang secara pengetahuan dan skill dengan kemptangan pengetahuan dan skill yang pada akhirnya akan mencapai jenjang karir yang baik.

Saat perekrutan menjadi anggota organisasi Tagana semua anggota mengharapkan adanya jenjang karir yang baik yang diberikan oleh organisasi agar semua anggota bisa berkembang secara skill dan pengetahuan. Berkembang secara skill dan pengetahuan untuk menajaki jenjang karir membuat seseorang merasa dihargai atas pekerjaan dikerjakan dengan semakin naiknya jenjang karir maka secara penghasilan juga akan mengalami peningkatan sebagai suatu penghargaan dari organisasi yang secara tidak langsung akan menumbuhkan loyalitas para anggota terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh: (Jusup, 2010), Yashihara dalam (Sumardhan, 2014), (Purba, 2014), (Suhartini, 2017), (Purba, 2017), bahwa dalam suatu

instansi Jenjang karir merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap instansi/organisasi tempat mereka bekerja.

Setelah dilakukan wawancara kepada informan yang berjumlah lima orang guna mengetahui bahwa faktor jenjang karir mempengaruhi loyalitas anggota Tagana dapat ditarik kesimpulannya bahwa dalam organisasi Tagana tidak ada insentif adanya tali asih sebagai bentuk terimakasih atas pengabdian selama menjalankan tugas penanganan bencana, dana yang diberikan tidak rutin hanya diberikan ketika ada kegiatan saja. Dengan tidak adanya insentif yang diberikan secara rutin tetapai loyalitas anggota tetap bertahan hingga saat ini jika dilihat dari lama anggota bekerja dalam organisasi bisa dipekerikan insentif yang sudah didapatkan jika bekerja pada organisasi lain. Kakan tetapi para anggota tetap bertahan dengan tujuan untuk memberikan sumbangan tenaga kepada masyarakat yang membutuhkan saat terjadi bencana. Sehingga dalam hal ini loyalitasnya anggota organisasi dipengaruhi oleh rasa kemanusiaan untuk menolong sesama.

2. Insentif

Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya insentif sebagai dorongan dan motivasi bagi pekerja untuk memberikan usaha terbaik dari setiap pekerjaan yang dilakukan. Insentif juga merupakan suatu penghargaan atas hasil kerja yang dilakukan oleh pekerja. Dalam pekerjaan setiap orang pasti mengharapkan adanya imbalan atas kerja yang sudah dilakukan.

Dari hasil wawancara kepada informan dapat ditarik kesimpulannya bahwa dalam organisasi Tagana tidak ada insentif adanya tali asih sebagai bentuk terimakasih atas pengabdian selama menjalankan tugas penanganan bencana, dana yang diberikan tidak rutin hanya diberikan ketika ada kegiatan saja. Dengan tidak adanya insentif yang diberikan secara rutin tetapai loyalitas anggota tetap bertahan hingga saat ini jika dilihat dari lama anggota bekerja dalam organisasi bisa dipekerikan insentif yang sudah didapatkan jika bekerja pada organisasi lain. Kakan tetapi para anggota tetap bertahan dengan tujuan untuk memberikan sumbangan tenaga kepada masyarakat yang membutuhkan saat terjadi bencana. Sehingga dalam hal ini loyalitasnya anggota organisasi dipengaruhi oleh rasa kemanusiaan untuk menolong sesama.

3. Faktor Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan yang mendorong, memotivasi, dan mengoordinasikan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang untuk setia kepada suatu perusahaan/organisasi. Jika dalam organisasi memiliki pimpinan yang baik akan sangat mempengaruhi kinerja bawahannya dalam organisasi.

Dalam pelaksanaannya untuk menggerakkan suatu organisasi diperlukan pemimpin yang peka terhadap lingkungan sekitarnya. Artinya selain mengendalikan organisasi juga harus bisa menjadi pembimbing dan panutan yang baik bagi para anggota jika anggota merasa bahwa kepemimpinan yang dilakukan dalam suatu organisasi sudah baik maka besar kemungkinan anggota organisasi untuk tetap mengabdikan pada organisasi.

Dari hasil wawancara kepada informan dapat ditarik kesimpulannya bahwa dalam organisasi Tagana faktor gaya kepemimpinan mempengaruhi loyalitas anggota. Karena terlaksananya suatu kegiatan harus ada perintah atau keterlibatan pimpinan dalam pengambilan keputusan. Pimpinan yang baik akan menjadi panutan bagi bawahannya dan pimpinan selalu merangkul bawahan dalam pengambilan keputusan. Pemimpin Sebagai penggerak organisasi memiliki peran yang sangat penting agar organisasi tetap berjalan

sesuai dengan fungsi dan tanggung jawabnya. Sehingga sampai saat ini organisasi Tagana masih bertahan dan selalu terlibat aktif dalam melaksanakan kegiatan kebencanaan salah satu faktor kuncinya adalah gaya kepemimpinan yang ada saat ini.

4. Faktor Lingkungan Dan Tempat Kerja Yang Nyaman

Lingkungan kerja yang nyaman merupakan hal yang selalu diharapkan oleh seseorang dalam lingkungan tempat bekerja/mengabdikan. Lingkungan kerja yang nyaman menjadi salah satu faktor yang membuat seseorang betah dalam bekerja. Jika tempat pekerjaan tidak nyaman maka seorang anggota organisasi cenderung tidak bisa bertahan lama menjadi anggota/pegawai dalam suatu organisasi, maka dari itu kenyamanan merupakan salah satu faktor kunci yang membuat seseorang bertahan bahkan dalam jangka waktu yang sangat lama dalam suatu organisasi/instansi. Untuk mendapatkan informasi tentang pengaruh lingkungan kerja yang nyaman terhadap loyalitas anggota organisasi Tagana maka didapatkan data sebagai berikut:

Kenyamanan dalam organisasi TAGANA cukup kami rasakan, pergaulan antar sesama anggota yang sangat akrab, anggota dengan dinas yang harmonis sangat menunjang bertahannya saya dalam organisasi ini, namun bagi saya faktor yang membuat anggota bertahan adalah panggilan jiwa karena Anggota TAGANA itu berasal dari masyarakat yang mempunyai keperdulian tinggi untuk membantu orang lain yang membutuhkan pertolongan. Berdasarkan hasil wawancara kepada informan dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan tugas penanggulangan bencana tidak ada jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan oleh instansi dinas sosial Provinsi padahal pekerjaan ini memiliki risiko yang sangat tinggi bahkan bisa mengancam keselamatan pekerja itu sendiri. Karena tidak adanya jaminan tersebut sehingga relawan bekerja dengan penuh kahati-hatian agar tidak terjadi kecelakaan kerja selama menjadi relawan penanggulangan bencana.

5. Faktor Keselamatan/Kesehatan

Untuk kegiatan yang memiliki risiko pekerjaan yang tinggi seharusnya memiliki jaminan keselamatan dan kesehatan kerja dari pemerintah yang menaungi organisasi tagana. Bagaimanapun kegiatan ini mempunyai risiko yang tinggi terhadap kecelakaan kerja sehingga diperlukan perlindungan terhadap relawan dengan adanya jaminan keselamatan dan kesehatan selama melaksanakan kegiatan. Karena risiko kegiatan tidak bisa diprediksi datangnya tetapi perlu dilakukan antisipasi guna menjaga keselamatan para relawan yang melaksanakan tugas dilapangan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan tugas penanggulangan bencana tidak ada jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan oleh instansi dinas sosial Provinsi padahal pekerjaan ini memiliki risiko yang sangat tinggi bahkan bisa mengancam keselamatan pekerja itu sendiri. Karena tidak adanya jaminan tersebut sehingga relawan bekerja dengan penuh kahati-hatian agar tidak terjadi kecelakaan kerja selama menjadi relawan penanggulangan bencana.

6. Faktor Hubungan Antar Anggota

Hubungan antar anggota dalam suatu organisasi tidak semua berjalan dengan baik pasti ada hubungan yang tidak baik, oleh sebab itu sebisa mungkin dihindari hubungan yang tidak baik antar anggota agar tidak terjadi perpecahan dalam organisasi. Dalam organisasi tagana hubungan antar anggota perlu dijaga karena dalam pelaksanaan kegiatan organisasi tagana berasakan rasa kekeluargaan dan dalam menjadi rekawan tidak bisa dilaksanakan sendiri-sendiri perlu adanya tim untuk membantu sehingga diperlukan

hubungan yang baik antar anggota. Untuk mendapatkan informasi tentang pengaruh hubungan antar anggota terhadap loyalitas anggota Tagana maka didapatkan data sebagai berikut:

Berdasarkan hasil wawancara kepada lima informan dapat ditarik kesimpulannya bahwa hubungan yang baik antar anggota organisasi Tagana menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas anggota Tagana sehingga masih bertahan hingga saat ini bahkan jumlah anggota aktifnya masih sangat besar jumlahnya. Hubungan yang erat memang harus dimiliki oleh anggota Tagana sebab dalam menjalankan tugas penanggulangan bencana memerlukan kerja team, kerja tim yang baik itu dibangun atas dasar hubungan yang baik antar sesama anggotanya sehingga tercipta tim kerja yang solid dan mumpuni untuk menjalankan tugas kebencanaan.

7. Faktor Komunikasi Yang Efektif

Komunikasi merupakan salah satu faktor kunci dalam membangun suatu organisasi. Organisasi yang baik dapat terlihat dari cara berkomunikasi para anggota yang bekerja didalamnya. Untuk mempertahankan eksistensi dari organisasi Tagana para anggota selalu melakukan komunikasi yang baik antar sesama anggota agar tercipta suasana kekeluargaan. Komunikasi yang efektif tidak akan terjadi apabila dijalankan oleh pimpinan organisasi Tagana saja maka dari itu perlu didukung oleh semua anggota yang terlibat dalam organisasi ini untuk terus mempertahankan organisasi ini maka komunikasi yang baik menjadi salah satu kuncinya.

Dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap lima orang informan dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi yang dijalankan dalam organisasi Tagana sudah berjalan efektif. Komunikasi yang efektif juga ditunjukkan dengan sudah memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing anggota dalam melaksanakan tugas. Adapun yang hambatan yang terjadi dalam berkomunikasi bukan antar sesama anggota tagana tetapi dengan pihak instansi yang menaungi Tagana yaitu Dinas Sosial Provinsi Dengan Dinas Sosial Kabupaten/Kota. Masalah komunikasi yang terjadi bisa menimbulkan kesalah pahaman dalam penanggulangan bencana.

Berdasarkan hasil analisis data maka faktor yang penyebab loyalitas anggota Tagana dari 7 faktor yang diajukan kepada informan hanya 5 faktor yang berlaku dalam organisasi Tagana yaitu :

- a. Jiwa sosial/rasa kemanusiaan
- b. Hubungan dengan karyawan lain dalam organisasi
- c. Gaya kepemimpinan
- d. Lingkungan dan tempat kerja yang nyaman
- e. Komunikasi yang efektif

8. Upaya yang Dilakukan Agar Anggota TAGANA Tetap Loyal Terhadap Organisasi Tagana

Walaupun dalam pelaksanaannya para informan menyampaikan bahwa tidak ada insentif, jenjang karir dan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja akan tetapi untuk menjaga kelangsungan berdirinya organisasi hal ini perlu dikaji ulang walaupun anggota Tagana menganggap hal tersebut bukan masalah yang penting karena pekerjaan dilakukan berdasarkan hati nurani dan jiwa sosial akan tetapi 3 (tiga) poin tersebut perlu dikaji kembali oleh pemerintah dalam hal ini Dinas Sosduk Capil Provinsi Jambi, bagaimanapun juga relawan bencana memiliki risiko pekerjaan yang tinggi berhak mendapatkan perlindungan dari pemerintah ketika melaksanakan tugas, berhak mendapatkan insentif dan memberikan jenjang karir bagi anggota sebagai bentuk penghargaan atas

pengabdianya selama melaksanakan tugas yang memiliki risiko yang tinggi. Adapun upaya yang penulis ajukan demi kepentingan untuk kelangsungan pelaksanaan organisasi Tagana yaitu :

- a. Merubah jenjang pelatihan yang ada menjadi jenjang karier dalam organisasi TAGANA yaitu Pelatihan TAGANA MUDA, MADYA dan UTAMA dari jenjang pelatihan yang dilakukan ini dibuatkan aturan yang kuat dan mengikat tentang peningkatan Tanggung Jawab dan Hak yang harus mereka dapatkan. Dimana selama ini yang terjadi antara hak dan kewajiban mereka adalah sama meskipun sudah mengikuti jenjang pelatihan berbeda.
- b. Permensos Nomor : 29 Tahun 2012 pasal (25), bahwa Gubernur memiliki kewenangan anatara lain:
 - Memfasilitasi pelaksanaan kegiatan rekrutmen, pengorganisasian, pembinaan, pengembangan kapasitas, pengerahan, pengendalian dan pendanaan TAGANA di tingkat provinsi
 - Dinas Sosdukcapil sebagai Pengendali TAGANA di tingkat Provinsi harus menganggarkan insentif yang berasal dari APBD sebagai penghargaan atas kinerja TAGANA di provinsi Jambi sesuai dengan jenjang pelatihan yang sudah mereka ikuti. Sehingga antara kewajiban yang mereka jalani dengan Hak yang mereka terima lebih berimbang, dengan pemberian insentif maka semangat anggota TAGANA akan semakin tinggi dan tentunya sangat berpengaruh terhadap Loyalitas mereka terhadap organisasi TAGANA.
- c. Mengingat resiko sebagai Relawan Penanggulangan Bencana sangat tinggi, Dinas Sosdukcapil menganggarkan Jaminan keselamatan/Kesehatan pada APBD Provinsi berupa biaya asuransi terhadap TAGANA sebagai bentuk perhatian pemerintah terhadap TAGANA karna TAGANA ditetapkan dengan maksud membantu Pemerintah dan pemerintah daerah untuk perlindungan sosial dalam penanggulangan bencana. Dengan jaminan Keselamatan/kesehatan maka mereka akan lebih bersemangat menjalankan peran mereka sebagai pembantu pemerintah dalam penanggulangan Bencana.

Berdasarkan pembahasan diatas maka temuan yang didapatkan dalam penelitian tentang faktor penyebab loyalitas anggota Tagana ada 5 faktor yaitu :

- a. Jiwa sosial/raja kemanusiaan
- b. Hubungan dengan karyawan lain dalam organisasi
- c. Gaya kepemimpinan
- d. Lingkungan dan Tempat kerja yang nyaman
- e. Komunikasi yang efektif

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada lima faktor penyebab loyalitas anggota organisasi Tagana Provinsi jambi yaitu:
 - a. Jiwa sosial/raja kemanusiaan
 - b. Hubungan dengan karyawan lain dalam organisasi
 - c. Gaya kepemimpinan
 - d. Lingkungan dan tempat kerja yang nyaman
 - e. Komunikasi yang efektif

2. Upaya yang dilakukan agar anggota tetap loyal terhadap organisasi Tagana yaitu:
 - a. Mempertegas jenjang karier anggota TAGANA dan dibuatkan aturan yang kuat dan mengikat tentang peningkatan Tanggung Jawab dan Hak yang harus mereka dapatkan.
 - b. Menganggarkan uang insentif yang berasal dari APBD sebagai penghargaan atas kinerja TAGANA di provinsi Jambi.
 - c. Menganggarkan dana Jaminan keselamatan/Kesehatan pada APBD Provinsi berupa biaya asuransi terhadap anggota TAGANA.

Saran

Dinas Sosdukcabil sebagai instansi pemerintah yang menaungi organisasi Tagana sebaiknya memperhatikan kesejahteraan anggota Tagana walaupun loyalitas yang ditunjukkan anggota sangat tinggi akan tetapi perlu di evaluasi menyangkut hak dan kewajiban yang didapatkan agar organisasi bisa bertahan dalam waktu yang lama.

Untuk penelitian selanjutnya yang meneliti hal serupa disarankan untuk lebih memperkaya konsep teoritis agar faktor penyebab loyalitas yang didapat lebih banyak menemukan faktor baru sehingga bisa menggambarkan kondisi faktual dari permasalahan yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto., S. (2013).” *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*”. Jakarta: Rineka Cipta.
- Jusuf (2010) [on-line]. “*Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Pekerja*”. Diakses pada tanggal 10 September 2020.
- Nafis, I., U (2013).” *Metode Penelitian*” : tersedia dalam Online : http://eprints.walisongo.ac.id/1587/3/083111071_Bab3.pdf [diunduh 23 Maret 2021].
- Nasution., N., L. (2019).” *Analisis Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu*”. Labuhanbatu: Universitas Al Washliyah.
- Purba, B. (2017).” *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada PT. Karya Swadaya Abadi (Karsa) Medan*”. Medan: USU.
- Purnamasari., N., P., D., Sintaasih., D., K. (2019).” *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan*”.Denpasar: Unud.
- Sitinjak., D., A. (2017).” *Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Loyalitas Karyawan (Studi Kasus di PT Golde Kirrin international)*”. Denpasar: Unud.
- Sugiyono. (2015). “*Metode Penelitian Manajemen Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methodes), Penelitian Tindakan (Action Research), Penelitian Evaluasi*”. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini., Y. (2017).” *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada Pertokoan Di Sepanjang Jalan Malioboro Yogyakarta*”. Yogyakarta: Universitas PGRI Yogyakarta.
- Sukmadinata., N., S. (2013). “*Metode Penelitian Pendidikan*”. Bandung: Rosda.
- Sumardhan., D.(2015). “*Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Loyalitas Karyawan (Studi Kasus di PT Sinar Sosro Medan)*”. Medan: USU.