

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Apabila berbicara mengenai organisasi, maka terdapat bermacam-macam bentuk organisasi, salah satu diantaranya adalah organisasi nonprofit (Daft, 2008). Organisasi nonprofit adalah organisasi yang dibentuk untuk mempromosikan atau mengenalkan tujuan dari organisasi tersebut kepada masyarakat, memiliki struktur independen, organisasi dapat menghasilkan pendapatan sendiri, dan organisasi dibentuk tidak untuk membuat atau mencari keuntungan (Blackmore, 2004 dalam Parry, dkk., 2004).

Terdapat beberapa perbedaan penting antara organisasi profit dan nonprofit. Perbedaan utama dari kedua jenis organisasi tersebut adalah manajer pada organisasi profit akan mengarahkan atau mengelola aktivitasnya untuk menghasilkan uang bagi perusahaan, sedangkan manajer dalam organisasi nonprofit akan mengarahkan aktivitasnya untuk menghasilkan sesuatu yang akan berdampak pada lingkungan sosialnya (Daft, 2008). Daft (2008) juga mengungkapkan bahwa selain hal tersebut sumber dana atau modal pada dua jenis organisasi ini juga berbeda, pada organisasi nonprofit sumber dana didapatkan dari alokasi pemerintah, hibah, dan sumbangan bukan dari hasil penjualan produk atau jasa kepada pelanggan.

Selain hal tersebut, organisasi nonprofit memiliki karakteristik bahwa organisasi dibentuk lebih untuk mempromosikan atau mengenalkan tujuan dari

organisasi tersebut kepada masyarakat dibandingkan untuk membuat atau mencari keuntungan (Blackmore, 2004 dalam Parry, dkk., 2004). Pada dasarnya organisasi nonprofit berakar dari prinsip-prinsip amal, kesukarelaan, dan sosial. Di negara berkembang, pertumbuhan organisasi nonprofit didorong oleh adanya perluasan Undang-Undang tentang Kesejahteraan Sosial, pergeseran demografis dan budaya, meningkatnya kemakmuran, dan perubahan peran negara (Ben-Ner & Gui, 1993 dalam Anheier, 2000).

Adanya karakteristik di atas maka, orang-orang yang bekerja di dalam organisasi nonprofit akan cenderung memiliki nilai-nilai dalam dirinya dan mereka akan berkomitmen untuk dapat bekerja di organisasi tersebut serta memiliki kedekatan dengan nilai-nilai organisasi (Parry, dkk., dkk., 2004). Zimmeck (1998 dalam Parry, dkk., 2004) menambahkan bahwa orang yang bekerja di organisasi nonprofit telah siap untuk bekerja dengan imbalan ekstrinsik atau gaji yang lebih rendah karena mereka lebih memiliki motivasi intrinsik. Hal ini juga didukung dengan pernyataan dari Passey, dkk. (2000 dalam Alatrasta & Arrowsmith, 2004) yang menyatakan bahwa bagi banyak pekerja di organisasi nonprofit, bekerja tidak ditujukan untuk pengembangan karir karena dalam organisasi ini kesempatan untuk mengembangkan karir terbatas dan pendapatan gaji yang relatif rendah.

Membahas mengenai organisasi nonprofit, Anheier (2000) mengungkapkan bahwa seperti semua organisasi, organisasi nonprofit bervariasi banyak dalam hal misi, ukuran, modus operasi dan dampaknya, khususnya dalam arti lintas-nasional. Salah satu bentuk organisasi nonprofit adalah yayasan (Hansmann,

1980). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, yayasan adalah badan hukum yang tidak mempunyai anggota, dikelola oleh sebuah pengurus dan didirikan untuk tujuan sosial (mengusahakan layanan dan bantuan seperti sekolah dan rumah sakit). Sedangkan dalam Undang-Undang nomor 16 tahun 2001 tentang Yayasan menjelaskan bahwa yayasan adalah badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan, yang tidak mempunyai anggota.

Pertumbuhan yayasan saat ini telah meluas di seluruh pelosok dunia. Hal ini dipicu dengan adanya pengaruh liberalisme yang terjadi. Dengan adanya liberalisme tersebut menimbulkan kekhawatiran banyak pihak akan banyaknya lapisan bawah yang termarjinalkan karena ketidakmampuan mereka untuk beradaptasi dengan dinamika kehidupan yang sangat kompetitif. Dari hal tersebut, maka pertumbuhan yayasan terjadi begitu cepat dalam rangka kepedulian terhadap kesejahteraan umum, khususnya kepedulian terhadap urusan sosial dan kemanusiaan yang saat ini semakin memudar (Toha, 2012).

Di Inggris, yayasan lebih dikenal dengan istilah *voluntary sector*, telah menjadi organisasi yang menyediakan kesejahteraan dan pelayanan untuk masyarakat. Hal ini sebagai akibat dari adanya perubahan kebijakan pemerintah yang berdasarkan prinsip *mixed economy of care*, organisasi dengan sektor sukarela (*voluntary sector*) semakin penting dalam penyediaan kesehatan, pelayanan sosial dan perumahan (Cunningham, 2001 dalam Parry, dkk., 2004).

Di Indonesia, yayasan bukanlah suatu hal yang baru, karena yayasan yang berada di Indonesia sudah mulai dikenal sejak pemerintahan Belanda. Pada saat

itu yayasan dikenal dengan nama *Sitching* (Kharsyi, 2011). Namun, pertumbuhan yayasan mulai signifikan di Indonesia setelah diberlakukannya sistem demokrasi dalam pemerintahan. Dengan adanya demokrasi yang mendukung kebebasan berekspresi dan berserikat, maka banyak lahir organisasi-organisasi nonprofit yang bermunculan, yang diantaranya adalah yayasan (Antlov, dkk., dkk., 2005).

Berdasarkan data dari Departemen Kehakiman, jumlah yayasan yang ada di Indonesia pada tahun 1990 mencapai 3.054 buah dan bertambah 181 buah pada tahun 1993 sehingga menjadi 3.245 buah. Jumlah yayasan di Indonesia ini terus bertambah dengan cepat hingga pada tahun 2012 dicatat bahwa terdapat rata-rata 45 yayasan yang mendaftarkan setiap harinya (Toha, 2012).

Dengan pesatnya pertumbuhan yayasan tersebut di atas, hal ini juga akan berdampak pada pertumbuhan karyawan yang bekerja di sektor tersebut. Pada tahun 2004 misalnya, mereka yang bekerja dalam pekerjaan sosial menyumbang lebih dari setengah tenaga sukarela di Inggris sekitar 51,6% atau 313.000 karyawan (Wainwright, dkk., dkk., 2006, dalam Cuningham, 2008). Namun, di Indonesia ketersediaan pekerja sosial yang profesional dan berpengalaman dalam yayasan sangatlah terbatas (“Pekerja Sosial Masih Kurang 139.000”, 2013, 9 November). Di Indonesia, masih sangat kekurangan praktisi pekerja sosial. Jumlah penyandang masalah kesejahteraan sosial di Indonesia telah mencapai angka 15,5 juta, sementara jumlah pekerja sosial yang terdata hanya sekitar 15.500 orang. Jumlah tersebut masih terbilang belum cukup karena ratio idealnya 1:100, yaitu satu pekerja sosial menangani seratus orang penyandang masalah

kesejahteraan sosial. Bila dilihat dari ratio ideal, maka masih dibutuhkan 139.000 orang pekerja sosial (“Indonesia Kekurangan Pekerja Sosial”, 2013, 23 October).

Terbatasnya tenaga kerja yang mau bergabung dengan yayasan juga diungkapkan oleh salah satu pengurus yayasan di Indonesia. Dikatakan bahwa:

Untuk mengader itu memang sulit sekali. Ya masa-masa ini sulit. Paling sulit, majelis kader. Sulitnya *ya* cari anak muda yang mau itu *lo*. Tidak di Tulungagung saja, kalo kumpul itu selalu yang berkomentar majelis kader. Sulit sekali cari anak muda yang mau dikader *bener-bener*. Iya mungkin, kan harus ikhlas kalo di sini. Tenaga, pikiran, kadang uang juga *lo*.

Dari penjelasan yang dikatakan oleh salah satu pengurus yayasan tersebut dapat diketahui bahwa salah satu masalah dalam yayasan sebagai salah satu organisasi nonprofit adalah proses pengaderan anggota baru yang mau ikut andil dalam kemajuan yayasan.

Berdasarkan data-data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pertumbuhan yayasan di Indonesia saat ini sangat cepat dengan diperkuat oleh data yang menunjukkan adanya 45 yayasan yang mendaftarkan diri setiap harinya. Hal ini juga akan berpengaruh terhadap tenaga kerja yang bekerja pada yayasan walaupun masih ada kelemahan pada jumlah tenaga profesional di dalamnya. Telah dijelaskan pula bahwa orang-orang yang bekerja di sebuah yayasan sebagai salah satu organisasi nonprofit telah siap untuk bekerja dengan imbalan ekstrinsik atau gaji yang lebih rendah. Dan juga dengan adanya tujuan dari yayasan yang berdasarkan atas prinsip kemanusiaan, amal, dan sosial maka, hal-hal tersebut memunculkan pertanyaan dari peneliti mengenai “bagaimana gambaran makna kerja seseorang yang bekerja di yayasan dan juga bagaimana proses pembentukan makna kerja tersebut?”

Bekerja merupakan komponen yang penting dan mendasar dalam kehidupan manusia (Rosso, dkk., 2010). Dengan pikiran dan tubuhnya manusia mengorganisir pekerjaan, membuat benda-benda yang dapat membantu pekerjaannya tersebut, dan menentukan tujuan akhir dari pekerjaannya (“Apa yang menarik”, 2008 dalam Dewi, 2009). Bekerja juga merupakan bagian dari keinginan manusia dalam kehidupan (Fadillah & Tarigan, 2012).

Dari hal tersebut di atas, menemukan makna dalam bekerja dapat membuat individu melihat manfaat dari pekerjaannya dalam kondisi apapun. Hanya individu itu sendiri yang bisa memaknai pekerjaan tersebut, karena hal ini berkaitan dengan persepsi yang cenderung bersifat subjektif (Dewi, 2009). Makna itu sendiri diartikan sebagai suatu proses *sense-making* yang menghubungkan individu dalam memahami lebih luas tentang dunia. Proses tersebut dapat dijelaskan dengan bagaimana kebutuhan individu dalam sebuah konteks, dimana hal itu adalah hal yang penting dalam proses kelangsungan hidup individu (Baumeister, 1991 dalam Goldsmith 2008).

Telah banyak definisi yang menggambarkan makna dalam pekerjaan, hal ini dikarenakan makna dan arti kerja telah menjadi pembahasan dalam berbagai disiplin ilmu sejak lama (Rosso, dkk. 2010). Apabila dilihat dari sisi ekonomi, Gill (1999) mengungkapkan bahwa bekerja memiliki aspek positif berupa kesempatan untuk menghasilkan uang. Deskripsi ekonomi juga menjelaskan bahwa bekerja adalah suatu pencarian penghargaan berupa uang.

Dalam masa perubahan ekonomi, penghargaan ekstrinsik seperti gaji dan status atau prestise merupakan hal-hal yang diyakini disediakan dalam dunia kerja

dan dimaknai sebagai tujuan dari bekerja. Pemenuhan kebutuhan ekonomi dan menikmati pekerjaan tanpa memikirkan karir dianggap lebih penting daripada bekerja untuk memikirkan bagaimana perkembangan karir di masa depan (Fadillah & Tarigan, 2012). Adanya perubahan ekonomi global serta globalisasi tersebut juga menyebabkan perubahan kebutuhan ekonomi yang dapat meningkatkan konsumerisme dan mendorong pekerja untuk mengejar uang sebagai manfaat dari kerja (Fadillah & Tarigan, 2012).

Berhubungan dengan perubahan ekonomi dan globalisasi yang dijelaskan di atas, sebuah penelitian yang dilakukan di Indonesia dengan subjek pekerja muda menghasilkan kesimpulan bahwa makna kerja pekerja muda di Indonesia adalah sebagai pemenuhan kebutuhan ekonomi. Pekerjaan kurang terkait dengan hal-hal yang berkaitan dengan fondasi untuk masa depan atau karir (Fadillah & Tarigan, 2012).

Namun dilain pihak, selain untuk memenuhi fungsi ekonomi, bekerja juga memiliki potensi yang kuat untuk memenuhi peran penting lainnya dan kebutuhan individu seperti harga diri, pemenuhan, interaksi identitas, dan status sosial (Harpaz & Fu, 2002). Hal ini dapat dilihat dari sisi psikologi, baik psikologi individu maupun sosial yang menekankan pentingnya kerja untuk kesejahteraan individu. Dalam hal ini ditekankan bahwa aspek-aspek non-finansial memiliki peran yang lebih penting dari pengalaman kerja (Gill, 1999).

Hal ini diperkuat dengan asumsi yang dinyatakan oleh Baruch (2004 dalam Fadillah & Tarigan, 2012). bahwa pekerjaan memberikan seseorang arah, tantangan, dan pengembangan diri. Dengan bekerja, seseorang selain

mendapatkan keamanan finansial juga akan mendapatkan identitas diri, dan kesempatan untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi kehidupan masyarakat Arnold (2007 dalam Goldsmith, 2008) juga mengungkapkan bahwa bekerja memiliki makna untuk menemukan tujuan yang bukan hanya sekedar memperoleh uang. Hal ini berkaitan dengan proses *sense-making* dan persepsi bahwa pekerjaan memiliki arti penting pada masing-masing individu.

Banyaknya persepsi mengenai makna kerja yang dirasakan oleh masing-masing individu, dimana makna kerja bisa dipandang dari sisi ekonomi ataupun dari sisi psikologi serta adanya pertumbuhan yayasan sebagai organisasi nonprofit di Indonesia inilah yang melatarbelakangi penulis untuk mengkaji bagaimanakah gambaran makna kerja karyawan yang bekerja di yayasan.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan bahasan latar belakang tersebut, yaitu untuk mengetahui makna kerja dari karyawan yang bekerja di yayasan di Indonesia, maka permasalahan penelitian dalam penelitian ini dapat dirumuskan dalam *grand tour question*, yaitu: Bagaimana gambaran dan proses pembentukan makna kerja karyawan yang bekerja pada yayasan sebagai salah satu organisasi nonprofit dan proses pembentukan makna kerja tersebut?

1.3 Signifikansi dan Keunikan Penelitian

Topik makna kerja sebenarnya telah banyak digunakan sebagai topik penelitian oleh peneliti-peneliti sebelumnya baik di dalam negeri maupun di luar

negeri. Akan tetapi keunikan penelitian ini terdapat pada konteks yang digunakan, yaitu makna kerja karyawan yang bekerja pada yayasan sebagai salah satu bentuk organisasi nonprofit. Yayasan sebagai salah satu bentuk organisasi nonprofit saat ini telah mendapat perhatian karena pertumbuhannya yang sangat pesat, khususnya di Indonesia. Dapat dilihat dari data yang dihimpun oleh Departemen Kehakiman, bahwa terdapat rata-rata 45 yayasan yang mendaftarkan setiap harinya. Yayasan sendiri memiliki tujuan bukan untuk menghasilkan profit, tetapi untuk hal-hal yang berdasarkan amal, *charity*, dan sosial yang mementingkan kesejahteraan masyarakat.

Selama ini, banyak penelitian mengenai makna kerja yang menggunakan subyek penelitian dan konteks penelitian dengan profesi-profesi seperti pekerja sosial, pegawai perusahaan, dan juga konteks negara. Berikut adalah ringkasan perbandingan dari beberapa penelitian makna kerja yang telah dilakukan baik di dalam maupun di luar negeri :

- a) *The Structure of The Meaning of Work: A Relative Stability Amidst Change*. 2002. Oleh Itzhak Harpaz and Xuanning Fu. Dalam *Human Relations* 2002; 55; 639-668.

Pada penelitian ini menguji hipotesis bahwa struktur makna kerja akan tetap stabil dalam jangka panjang. Hasilnya, secara umum mendukung hipotesis mengenai konsep stabilitas jangka panjang dari struktur makna kerja.

- b) *Indigenous Psychology Research on the Meaning of Work and Getting the Desired Job for Young People in Indonesia*. 2012. Oleh Fadillah

dan Medianta Tarigan. Dalam *International Conference on Social Science and Humanity IPEDR* (3). IACST Press. Singapore

Penelitian ini merupakan penelitian *indigenous psychological* yang bertujuan untuk mendeskripsikan makna kerja dan mengetahui hal-hal yang menjadi hambatan dalam mendapatkan pekerjaan yang diinginkan pada pekerja muda dan tingkat sarjana. Dalam penelitian ini dihasilkan bahwa secara umum pekerja muda di Indonesia bekerja untuk memenuhi kebutuhan ekonominya, bukan sebagai fondasi yang berkaitan dengan masa depan. Penghargaan ekstrinsik seperti gaji dan status atau prestise adalah hal yang ditemukan dalam pekerjaannya.

- c) *Makna Kerja pada Rescuer SAR Surabaya*. 2009. Oleh Astri Yuliana Dewi-110410830. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran makna kerja pada *rescuer* SAR Surabaya. *Rescuer* SAR merupakan suatu profesi pekerjaan yang memiliki resiko tinggi.

Dari beberapa penelitian terkait makna kerja, sekalipun disebutkan bahwa makna kerja memiliki beberapa sumber dalam proses pemaknaannya (Rosso, dkk., 2010), tetapi masih jarang penelitian yang meneliti proses terbentuknya makna kerja. Pada penelitian kali ini, peneliti ingin mengetahui bagaimana gambaran dan proses pembentukan makna kerja karyawan yang bekerja di yayasan sebagai salah satu bentuk organisasi nonprofit. Dimana konteks yang digunakan pada penelitian ini yaitu yayasan masih jarang digunakan dalam penelitian Psikologi. Sedangkan signifikansi penelitian pada penelitian ini adalah untuk mengetahui proses

pembentukan makna kerja pada karyawan yang bekerja di organisasi non profit. Hal ini diharapkan dapat berguna untuk proses pengaderan dalam organisasi nonprofit.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gambaran dan proses pembentukan makna kerja pada karyawan yang bekerja di sebuah yayasan sebagai salah satu bentuk dari organisasi nonprofit.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

- a. Menambah informasi dan hasil penelitian mengenai konsep makna kerja, organisasi nonprofit, dan yayasan.
- b. Memberikan pengetahuan mengenai bagaimana gambaran dan proses makna kerja yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja di yayasan.
- c. Menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan makna kerja dan yayasan.

2. Manfaat Praktis

- a. Menjadi sebuah referensi bagi masyarakat, sehingga lebih memahami tentang yayasan dan memanfaatkan fungsi dan tujuan yayasan sesuai

dengan dasarnya yaitu untuk kegiatan sosial, keagamaan, dan kemanusiaan.

- b. Sebagai referensi untuk organisasi nonprofit dalam proses pengaderan anggota, yaitu dengan melihat proses pembentukan makna kerja yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja di organisasi nonprofit.
- c. Sebagai sebuah informasi kepada masyarakat atau calon pekerja mengenai makna kerja dan proses pembentukannya, sehingga lebih antusias untuk terlibat dalam suatu yayasan demi kesejahteraan umum.