

MANAJEMEN KARIR PEKERJA SOSIAL PKBI-JATIM
(Studi Kasus Pekerja Sosial PKBI-Jatim)

SKRIPSI

12.05.07

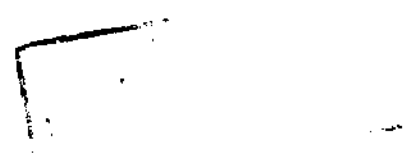
Amelia
m



Diajukan Oleh :

UNUN RIZKI AMELIA
110310690

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2007



MANAJEMEN KARIR PEKERJA SOSIAL PKBI-JATIM
(Studi Kasus Pekerja Sosial PKBI-Jatim)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Airlangga Surabaya



Diajukan Oleh :

UNUN RIZKI AMELIA
110310690

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2007

HALAMAN PERSETUJUAN



HALAMAN PENGESAHAN

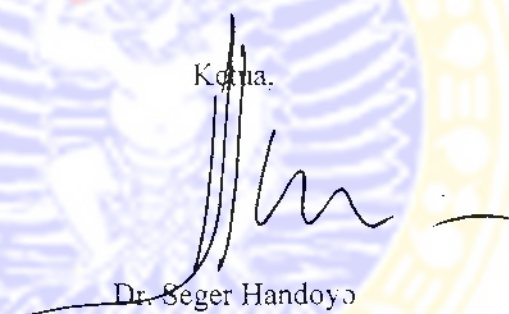
Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji

pada hari Senin, tanggal 9 Juli 2007

dengan susunan Dewan Penguji

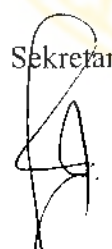


Ketua,


Dr. Seger Handoyo

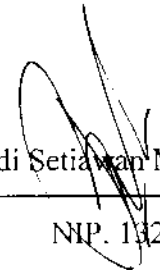
NIP. 131967668

Sekretaris,


Ilham Nur Alfian, S.Psi., M.Psi.

NIP. 132303986

Anggota,


Budi Setiawan M, S.Psi, M.Psi

NIP. 132303987

HALAMAN MOTTO

"It's only when we truly know and understand that we have a limited time on earth - and that we have no way of knowing when our time is up, we will then begin to live each day to the fullest, as if it was the only one we had."

(Dr Elisabeth Kubler Ross, 1926 – 2004, psychiatrist)

HALAMAN PERSEMBAHAN



Dengan Ridho Allah SWT,
Kupersembahkan Skripsi ini kepada :

**Ibunda, Ayahanda, dan adikku sebagai
dukungan yang tak pernah lekang oleh
waktu**

6. Andry Firmansyah, Meynar Rubyantie, dan Sira T. Patandean, atas persahabatan yang tulus *now I know what the truly friendship is*
7. Rekan-rekan peminatan PIO: Ika, Ayu, Diva, Mansan, Mankur, Dame, Nia, Mitha, Nendi, Sherly, Agung, Liana, Bagus (04) untuk pertemanan dan kerja sama yang indah.
8. Teman-teman psikologi angkatan 2003: *Keep on rockin' guys!!!*
9. Rekan-rekan T-Ten, Perdana Fusta: Mbak ariek, Mbak Windy, Mbak Mita, Mbak Ef, Novan, dan Sandra atas pengalaman berbisnis yang tak pernah terlupa.
10. Rekan-rekan di 'tempat ku berkarya' Mbak Iflah, Mbak Rini, Mas Putra, Ekyn, Odi, Dewi, Wayan, Anggi, Ocha, Guntur, Tantri, Ian, Henry, dan lainnya, makasih atas pengertian dan dukungannya.
11. Untuk Sinchan, Ndut, atau Gembul atas cinta, senyuman, dan dukungan yang diberikan kepada penulis. *Mutiara itu lahir dari tiram yang terluka.*
12. Terakhir untuk semua pihak yang telah membantu dan mendukung namun belum kusebutkan disini.

Semoga Allah SWT, membalas semua kebaikan yang tidak dapat penulis balas dan memberi kemudahan kepada kita semua

Surabaya, 29 Juni 2007

Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|-----------------------------------|-----------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iii |
| HALAMAN MOTTO..... | iv |
| HALAMAN PERSEMBAHAN..... | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xiii |
| ABSTRAKSI | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 6 |
| C. Pembatasan Masalah | 7 |
| D. Fokus Kajian Penelitian..... | 8 |
| E. Tujuan Penelitian | 8 |
| F. Keunikan Penelitian..... | 8 |
| G. Manfaat Penelitian..... | 10 |
| BAB II LANDASAN TEORI..... | 11 |
| A. Karir..... | 11 |
| A.1. Pengembangan Karir..... | 12 |
| A.1.1. Perencanaan Karir..... | 13 |
| A.1.2. Manajemen Karir..... | 18 |
| B. Pekerja Sosial..... | 22 |
| C. Kebijakan SDM PKBI-Jatim..... | 24 |
| C.1. Staf PKBI-Jatim..... | 25 |

| | |
|---|----|
| C.2. Relawan PKBI-Jatim..... | 26 |
| C.3. Pemeliharaan SDM..... | 29 |
| D. Kesejahteraan Sosial..... | 30 |
| E. Kesehatan Reproduksi..... | 32 |
| F. Skema Penelitian Manajemen Karir..... | 35 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 37 |
| A. Tipe Penelitian | 37 |
| B. Subyek Penelitian..... | 44 |
| C. Penelitian Pendahuluan..... | 45 |
| D. Metode Pengumpulan Data..... | 45 |
| D.1. Wawancara..... | 46 |
| D.2. Observasi | 46 |
| E. Uji Keabsahan Data..... | 48 |
| F. Analisis Data..... | 50 |
| BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 52 |
| A. Gambaran Tempat Penelitian | 52 |
| B. Gambaran Subyek Penelitian | 58 |
| C. Pelaksanaan Penelitian..... | 59 |
| C.1. Tahap Studi Pendahuluan..... | 60 |
| C.2. Tahap Studi Lapangan..... | 61 |
| D. Hasil Penelitian..... | 61 |
| D.1. Proses Wawancara dan Observasi Subyek 1..... | 62 |
| D.2. Proses Wawancara dan Observasi Subyek 2..... | 71 |
| E. Deskripsi Penemuan..... | 77 |
| E.1. Kasus 1..... | 79 |
| E.1.1. Profil Subyek Penelitian 1..... | 79 |
| E.1.2. Latar Belakang Keluarga..... | 80 |
| E.1.3. <i>Unimended Career</i> | 82 |
| E.1.4. Respon Terhadap Tawaran..... | 85 |
| E.1.5. Intensi Berkarir..... | 87 |
| E.1.6. <i>Dual and Multiple Career</i> | 90 |

| | |
|---|------------|
| E.1.7. Pekerjaan Kepala Sekolah YMCA sebagai Terobosan..... | 95 |
| E.1.8. Berkarir di PKBI-Jatim Hingga Masa Pensiun..... | 101 |
| E.2. Kasus 2..... | 108 |
| E.2.1. Profil Subyek Penelitian..... | 108 |
| E.2.2. Latar Belakang Keluarga..... | 108 |
| E.2.3. <i>Unintended Career</i> | 110 |
| E.2.4. Karir Awal di PKBI..... | 113 |
| E.2.5. Kesempatan Pengembangan Karir Selama Bekerja di PKBI..... | 116 |
| E.3. Tabel Lintas Antar Kasus..... | 124 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 126 |
| A. Kesimpulan..... | 126 |
| B. Saran..... | 127 |
| DAFTAR PUSTAKA | 130 |
| LAMPIRAN | 132 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|----------|---|-----|
| Gambar 1 | : Alur Unsur Dasar Manajemen Karir..... | 20 |
| Gambar 2 | : Skema manajemen karir awal..... | 35 |
| Gambar 3 | : Bagan Proses Perolehan Pekerjaan Pertama Bu LS..... | 82 |
| Gambar 4 | : Bagan <i>Dual and Multiple Career</i> Bu LS. | 91 |
| Gambar 5 | : Bagan Pekerjaan Kepala Sekolah YMCA Sebagai Terobosan...96 | |
| Gambar 6 | : Bagan Berkarir di PKBI-Jatim Hingga Masa Pensiun..... | 103 |
| Gambar 7 | : Bagan Proses Perolehan Pekerjaan Pertama Bu LA..... | 111 |
| Gambar 8 | : Bagan Bu LA Bekerja Sesuai Dengan Latar Belakang Pendidikan..... | 114 |
| Gambar 9 | : Bagan Pengembangan Karir Bu LA di PKBI..... | 120 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|---------|--|-----|
| Tabel 1 | : Jenis Paradigma Penelitian..... | 40 |
| Tabel 2 | : Garis Besar Topik Wawancara..... | 46 |
| Tabel 3 | : Reliabilitas dan Validitas Penelitian..... | 48 |
| Tabel 4 | : Tabel Lintas Antar Kasus..... | 124 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | | |
|------------|---|-----|
| Lampiran 1 | : Transkrip Wawancara dan Observasi Subyek 1..... | 132 |
| Lampiran 2 | : Transkrip Wawancara dan Observasi Subyek 2..... | 203 |



ABSTRAKSI

**UNUN RIZKI AMELIA. 110310690. 2007. FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA SURABAYA, MANAJEMEN KARIR
PEKERJA SOSIAL PKBI-JATIM**

Penelitian ini mengenai manajemen karir pekerja sosial PKBI-Jatim yang berkarir di PKBI sampai masa pensiun. Manajemen karir merupakan proses berkelanjutan dalam penyiapan, penerapan, dan pemantauan rencana-rencana karir yang dilakukan oleh individu yang meliputi perubahan nilai-nilai dan sikap-sikap. Pembentukan serangkaian sikap dan nilai ini dipengaruhi oleh latar belakang keluarga dan lingkungan sosial di sekitar tempat tinggal individu.

Penelitian ini bertipe kualitatif deskriptif dengan paradigma fenomenologi interpretif. Paradigma fenomenologi dalam penelitian ini bermaksud menggambarkan realitas sosial sebagai bagian yang tidak lepas dari individu dan maknanya. Bagaimana dan mengapa individu mengalami sesuatu adalah yang terpenting dalam penelitian ini. Subjek dalam penelitian berjumlah dua orang dengan karakteristik pekerja sosial yang telah berkarir di PKBI sampai masa pensiun. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara mendalam dan observasi untuk lebih mengenal dunia mereka. Teknik analisis data yang digunakan adalah *EPP (Empirical Phenomenological Psychological)*, yang dikembangkan oleh Gunnar Karlsson (1993) yang bertujuan untuk menjelaskan struktur makna sebuah fenomena.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berkarir sebagai pekerja sosial tetap memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri. Pemanfaatan kesempatan pengembangan karir dipengaruhi oleh nilai, minat dan kepribadian yang dimiliki individu yang akan menentukan jenis dan arah pengembangan karirnya. Ketidakjelasan sistem pengembangan individu dalam sebuah organisasi sosial non-pemerintah tidak semata-mata membuat anggotanya kehilangan kesetiaan. Terlepas dari beredarnya anggapan di masyarakat bahwa pekerja sosial tidak memiliki masa depan, kedua subyek penelitian ini berhasil membuktikan bahwa menjadi pekerja sosial itu adalah sebuah pilihan, bukan karena kalah bersaing di sektor bisnis. Berbagai macam aspek yang terdapat dalam diri individu bersama dengan aspek yang terdapat di lingkungan tidak pernah lepas satu sama lain dalam mempengaruhi pengelolaan karir individu.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Selama ini pekerja sosial dipandang sebagai sebuah pekerjaan bagi orang-orang yang berhati malaikat. Mereka bersedia mendarmabaktikan dirinya untuk permasalahan dalam masyarakat tanpa menghiraukan besarnya imbalan dalam bentuk finansial, sosial, dan psikis yang akan diterima. Pekerja sosial membantu masyarakat untuk lebih berhasil dalam komunitas lokalnya dengan cara membantu mereka untuk menemukan solusi atau penyelesaian dari masalah mereka. Pekerjaan sosial dalam membantu penemuan solusi tidak hanya berhubungan dengan klien (pemilik masalah utama) tetapi juga mengikutsertakan keluarga dan teman klien serta bekerja sama dengan organisasi lain seperti dinas kesehatan, pemerintah kota, sekolah, dan organisasi lain yang berkaitan (http://www.islington.gov.uk/DownloadableDocuments/EducationandLearning/Pdf/work_as_a_social_worker.pdf).

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan seseorang enggan menjadi pekerja sosial, misalnya soal bonafiditas. Namun, pekerja sosial bukanlah orang-orang yang kalah bersaing dan tidak mendapatkan tempat dalam bidang yang lain. Pekerja sosial adalah sebuah pilihan, seperti halnya orang lain memilih untuk menjadi dokter atau artis sinetron. Seringkali dikatakan bahwa, dibutuhkan orang-orang 'aneh', 'gila' dan bermental baja untuk bekerja di lembaga sosial. Pernyataan ini mengandung kebenaran, karena memang tidak mudah, dan tak

banyak orang yang berkeinginan - serta mampu - menjadi pekerja sosial. Memang, selalu ada alasan bagi setiap individu untuk menentukan di mana dan sebagai apa ia berkarir. Begitu pula ketika seseorang memilih pekerja sosial sebagai karirnya. Banyak lembaga sosial merekrut tenaga berpendidikan S_2 dan S_3 , dari perguruan tinggi terkenal dalam dan luar negeri. Mereka bekerja di lembaga sosial sebagaimana orang lain bekerja di perusahaan besar, setia menjalani pekerjaannya. Terdapat nilai kemuliaan yang diusung oleh orang-orang yang terjun langsung di lembaga sosial. Bahkan beberapa diantara mereka tidak berorientasi pada nilai upah. Para pekerja sosial ini ingin menjadi orang yang bersentuhan langsung dengan masyarakat yang membutuhkan. Bagi mereka misi terbesar adalah menyampaikan salam cinta dari para donatur yang menaruh kepercayaan ditangan mereka kepada orang-orang yang berhak dan tepat. Mereka dapat memperoleh kenikmatan yang takkan tergantikan saat melihat senyum para penerima manfaat. Meski para pekerja sosial hanyalah kepanjangan tangan dari para donatur, namun ada sebuah kebahagiaan yang tak sebanding dengan bayaran apapun ketika mendengar ungkapan, "terima kasih, sampaikan salam kami untuk para dermawan" (<http://www.depsos.go.id/modules>).

Tantangan terbesar yang selalu dicari oleh para pekerja sosial, dan secara tidak langsung oleh lembaga tempatnya berkiprah, adalah mendapat kepercayaan dan dukungan. Bagi lembaga dan pekerja sosial kedua hal tersebut merupakan tolok ukur terpenting yang memberi kepuasan sekaligus menjadi tantangan berikutnya, yakni menjaga kepercayaan dengan tetap amanah dalam menjalankan programnya. Di sisi berbeda, pekerjaan sosial adalah pekerjaan yang berkaitan

dengan pertolongan kemanusiaan dengan tujuan utamanya adalah membantu keberfungsian sosial individu, keluarga, dan masyarakat, dalam melaksanakan peran-peran sosialnya (Siporin, 1975; Morales dan Sheafor, 1989; Suharto, 1997). Para pekerja sosial memiliki seperangkat pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai pertolongan profesional yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Secara konvensional, pekerjaan sosial dipandang sebagai pekerjaan yang menangani permasalahan kesejahteraan sosial. Di tingkat lembaga, pekerja sosial bekerja pada institusi-institusi pelayanan sosial, seperti lembaga rehabilitasi sosial, pengasuhan anak, perawatan orang tua, penanganan korban narkoba dan lain-lain. Sedangkan dalam *setting* masyarakat, pekerja sosial menangani permasalahan sosial yang berkaitan dengan pembangunan lokal; baik pedesaan maupun perkotaan, pengentasan kemiskinan, atau perancangan proyek-proyek pengembangan masyarakat (<http://www.depsos.go.id/modules>).

Pekerja sosial bisa dibedakan berdasarkan organisasinya yaitu, pekerja sosial yang bekerja di organisasi milik pemerintah – mereka disebut juga dengan Pegawai Negeri Sipil – dan pekerja sosial yang bekerja di Lembaga Non Pemerintah. Pekerja sosial yang bekerja di Lembaga Pemerintah terikat dalam aturan yang disusun oleh Dinas Sosial dan kode etik profesi pekerja sosial yang disusun oleh ikatan profesi pekerja sosial. Sebagai Pegawai Negeri Sipil, mereka berhak memperoleh upah tetap atau kompensasi finansial dalam jumlah tertentu. Kompensasi finansial yang mereka peroleh saat ini berkisar antara Rp. 200.000,00 – Rp. 600.000,00.

Berbeda dengan pekerja sosial yang bekerja di Lembaga Non Pemerintah

atau lebih dikenal dengan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), mereka yang memperoleh upah tetap adalah yang berstatus sebagai staf sedangkan untuk yang berstatus sebagai relawan, mereka hanya memperoleh semacam uang transport. Bidang garapan para pekerja sosial ini bisa jadi sama dengan bidang garapan pekerja sosial di Lembaga Pemerintah, misal bidang garapan pekerja sosial di BKKBN (Pemerintah) sama dengan bidang garapan pekerja sosial di PKBI (LSM), tetapi ada suatu kesepakatan dan koordinasi antara kedua organisasi tersebut yang membuat keduanya tidak pernah berebut lahan garapan.

Dalam masyarakat sendiri setidaknya ada tiga pandangan mengenai pekerja sosial, yang pertama melihat pekerja sosial sebagai setiap orang yang melakukan kegiatan sosial yaitu menolong orang lain tanpa pamrih, dengan kata lain tanpa mengharapkan imbalan, semata-mata hanya berdasarkan rasa kemanusiaan dan ajaran agama yaitu senantiasa berbuat baik pada sesama dan lingkungan. Pandangan yang kedua melihat pekerja sosial sebagai orang lulusan atau alumni perguruan tinggi jurusan kesejahteraan sosial atau pekerjaan sosial. Dalam pandangan yang kedua ini mereka yang disebut sebagai pekerja sosial adalah yang telah mengikuti pendidikan formal minimal strata satu (S_1) atau diploma IV (D_{IV}). Mereka dapat bekerja di lembaga pemerintah, swasta, maupun praktik mandiri. Pandangan ketiga melihat pekerja sosial sebagai orang yang menduduki jabatan fungsional pekerja sosial. Jabatan fungsional pekerja sosial diperuntukkan khusus bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS), sehingga pekerja sosial dalam konteks ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas dan tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk

melaksanakan pelayanan kesejahteraan sosial dan pengembangan kualitas pelayanan kesejahteraan sosial di lingkungan instansi pemerintah maupun pada badan atau organisasi sosial lainnya (<http://www.depsos.go.id/modules.php?name=News&file=article&sid=356>).

Para pekerja sosial ini tampaknya mengusung nilai-nilai mulia yang akan diperoleh melalui keterlibatan mereka terhadap masalah-masalah sosial dengan langsung bersentuhan pada korban keganasan dunia. Saat mereka bisa turun langsung membantu menyelesaikan masalah yang ada di masyarakat, mereka merasa kebutuhan aplikasi diri jauh lebih terpenuhi. Disini mereka dapat bertindak sesuai dengan hati nurani dan menunjukkan prinsip-prinsip hidup yang cenderung sulit tetap dipegang teguh di lingkup pekerjaan bisnis.

Kompensasi dari segi finansial nampaknya tidak menjadi pertimbangan utama bagi para pekerja sosial terlebih lagi pada pekerja sosial yang bekerja di Lembaga Non Pemerintah. Bagi mereka perbaikan masyarakat adalah hal yang lebih penting padahal sebenarnya mereka memiliki peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang mapan dari segi finansial mengingat latar belakang pendidikan yang mereka miliki. Dalam lembaga sosial tersebut memang untuk urusan finansial mereka tidak dapat mengandalkan hanya dari upah sebagai relawan namun ada cukup banyak peluang pengembangan pribadi jika mereka giat belajar. Keadaan yang berbeda bisa dijumpai di lembaga-lembaga sosial berskala internasional seperti Greenpeace, UNFPA, dan UNICEF. Pekerja sosial yang bekerja di lembaga ini mendapatkan kompensasi baik secara finansial maupun

yang berupa pengembangan diri (training, pendidikan lanjutan, beasiswa, dan lain-lain) yang hampir serupa dengan pekerja di sektor bisnis.

Berkarir sebagai pekerja sosial merupakan suatu pilihan, bukan sebuah keterpaksaan karena ketidakmampuan untuk bersaing dalam dunia bisnis. Secara pendidikan mereka tidak kalah dibanding orang-orang yang bekerja di sektor bisnis. Mereka hanyalah orang-orang yang ingin berhubungan langsung dengan penerima bantuan untuk menyampaikan salam hangat dari para donatur karena dengan cara ini mereka akan merasa mencapai kebutuhan aplikasi diri.

B. Identifikasi Masalah

Pekerja sosial selama ini dianggap sebagai sebuah pekerjaan yang kurang menjanjikan baik dalam hal kompensasi finansial maupun psikis dan sosial. Menurut data yang diperoleh dari Departemen Sosial, secara finansial dan untuk pengembangan karir memang kurang menjanjikan. Akan tetapi pada kenyataannya, masih ada sejumlah orang yang memutuskan untuk memilih pekerjaan sosial sebagai karirnya pada hampir seluruh rentang kehidupannya.

Mereka yang memutuskan untuk memilih berkarir sebagai pekerja sosial di LSM bukanlah mereka yang kalah bersaing di sektor profit atau lembaga sosial milik pemerintah. Mereka ini hanyalah orang-orang yang ingin menyampaikan salam hangat dari para donatur dan memiliki keinginan untuk terjun langsung membantu masyarakat yang membutuhkan kehadiran mereka. Hal terpenting bagi mereka bukanlah besarnya imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan

tetapi senyum, ucapan terima kasih, serta terjalinnya ikatan kekeluargaan yang erat dengan para penerima bantuan.

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini ingin mengungkap manajemen karir pekerja sosial di Lembaga Non-Pemerintah yang diakui rekan kerjanya memiliki dedikasi yang tinggi terhadap lembaga walaupun secara finansial kurang menjanjikan. Perlu dilakukan pembatasan pada aspek-aspek tertentu dari fenomena ini agar fokus kajian penelitian ini jelas dan tidak keluar dari jalurnya. Adapun pembatasan aspek yang kemudian menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pekerja sosial

Pekerja sosial dalam penelitian ini adalah pekerja sosial yang pernah atau masih bekerja pada lembaga sosial non-pemerintah PKBI-Jatim dengan status sebagai relawan yang diakui memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaannya oleh rekan sejawatnya.

2. Usia Pekerja Sosial

Usia pekerja sosial dalam penelitian ini adalah diatas 40 tahun dan telah memasuki masa pensiun (masa kerja telah habis), dengan kata lain telah berstatus sebagai relawan yang tidak mendapatkan kompensasi finansial tetap tertentu.

3. Manajemen karir

Manajemen karir dalam penelitian ini menyangkut proses pengelolaan karir yang dilakukan oleh individu. Perspektif karir yang digunakan dalam penelitian ini adalah karir protean dimana karir lebih dilihat sebagai keberhasilan psikologis yang sangat tergantung pada hubungan dan pengalaman kerja.

D. Fokus Kajian Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap manajemen karir pekerja sosial di PKBI-Jatim sehingga mereka memutuskan untuk tetap berkarir sampai masa pensiun. Berdasarkan hal tersebut maka fokus kajian dalam penelitian ini adalah: “Bagaimana pengelolaan karir pekerja sosial di PKBI yang berkarir pada lembaga sosial sampai masa pensiun?”

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah: Menggali dan mendeskripsikan mengenai pengelolaan karir (manajemen karir) pekerja sosial yang berkarir pada lembaga sosial sampai masa pensiun.

F. Keunikan Penelitian

Kajian-kajian lain mengenai pengelolaan karir atau manajemen karir pekerja dilakukan pada lingkup sektor bisnis atau organisasi profit. Penelitian tentang manajemen karir pada organisasi profit ini dilakukan melalui

pengumpulan data secara kuantitatif yang menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap manajemen karir dengan komitmen organisasi. Terdapat perbedaan yang besar antara pekerja yang bekerja di organisasi profit dengan organisasi non-profit yaitu dalam hal sistem kompensasi dan pengembangan karir.

Organisasi profit memiliki sistem kompensasi dan pengembangan karir yang lebih terukur dan jelas. Dikatakan lebih terukur karena sistem kompensasi organisasi profit menyangkut jumlah finansial tertentu yang dapat diraih oleh karyawan apabila mereka bisa memenuhi atau melebihi kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Dikatakan lebih jelas karena pada dasarnya setiap perusahaan memiliki kebijakan-kebijakan dan program-program tertentu yang mendukung pengembangan karir karyawan. Sedangkan pada sebagian besar organisasi non-profit lokal di Indonesia, tidak memiliki sistem kompensasi dan pengembangan karir seperti diatas.

Berdasarkan perbedaan tersebut dapat disimpulkan bahwa para relawan berdedikasi dan berintegritas tinggi yang bekerja pada organisasi non-profit lokal di Indonesia, dimana tidak terdapat sistem kompensasi yang terukur dan pengembangan karir yang jelas, memiliki motivasi-motivasi khusus yang melandasi dedikasi dan integritas mereka. Motivasi-motivasi khusus inilah yang menjadi keunikan penelitian ini.

G. Manfaat Penelitian

Setelah diketahui tujuan-tujuan karir pekerja sosial beserta cara-cara yang ditempuh untuk mewujudkan tujuan-tujuan tersebut maka penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi kajian psikologi

Mengembangkan teori psikologi tentang manajemen karir serta teori-teori lain yang berhubungan seperti loyalitas karyawan, *training & development*, dan motivasi pada pekerja sosial khususnya.

2. Bagi masyarakat

Memberikan pemahaman kepada masyarakat mengenai karir pekerja sosial sebagai sebuah pekerjaan yang patut diperhitungkan dan dihargai sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan.

3. Bagi subyek penelitian

Sebagai sarana untuk lebih memahami tujuan karirnya dan cara yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan tersebut sehingga memudahkan mereka dalam merencanakan pengembangan karirnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Karir

Pemahaman mengenai karir saat ini telah mengalami perubahan yang cukup besar. Pandangan tradisional melihat karir sebagai serangkaian posisi yang diduduki dalam sebuah pekerjaan atau organisasi (Noe, 2000, p. 289), perspektif organisasi. Misalnya, pekerja sebuah bank bisa menduduki posisi sebagai teller, supervisor, staf marketing, dan manajer marketing. Karir juga bisa digambarkan dalam konteks mobilitas dalam organisasi (Noe, 2000, p. 289) sebagai contoh seorang ilmuwan bisa jadi memulai karirnya sebagai asisten dosen yang membantu penelitian dosen tersebut. Seiring dengan bertambahnya kemampuan dan pengalamannya, karirnya akan berubah menjadi dosen, peneliti baru, dan peneliti yang ahli serta terkenal.

Dalam pandangan yang moderen, karir lebih dilihat dalam konteks individu, *protean career*, dimana individu memiliki tanggung jawab penuh terhadap perjalanan karirnya dan selama perjalanan karir tersebut, individu mengalami perubahan berdasarkan kebutuhannya (Baruch, 2004, p. 71). *Protean career* juga dimaknai sebagai karir yang seringkali berubah karena perubahan faktor-faktor dalam diri seseorang. Faktor-faktor yang berubah tersebut adalah minat, kemampuan, nilai-nilai serta lingkungan pekerjaan itu sendiri (Noe, 1999, p. 289). Definisi *protean career* mengandung pengertian bahwa pekerja memiliki tanggung jawab dalam memajemen karir mereka. Sebagai contoh seorang

pekerja di sebuah hotel berbintang empat yang menduduki jabatan pertama sebagai *customer service* yang melayani pemesanan kamar memiliki keinginan suatu saat nanti ia bisa menjadi manajer HRD. Untuk bisa mewujudkan keinginannya ini maka pekerja tersebut harus mengembangkan kemampuan manajerial sambil melakukan evaluasi apakah ia menyukai pekerjaan-pekerjaan seorang manajer.

Menurut Gibson dkk. (1995: 305) karir adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan. Dengan demikian karir seorang individu melibatkan rangkaian pilihan dari berbagai macam kesempatan. Jika ditinjau dari sudut pandang organisasi, karir melibatkan proses dimana organisasi memperbaharui dirinya sendiri untuk menuju efektivitas karir yang merupakan batas dimana rangkaian dari sikap karir dan perilaku dapat memuaskan seorang individu.

Bersamaan dengan perkembangan dunia ilmu pengetahuan maka definisi karir yang digunakan saat ini adalah sebuah karakteristik pekerja dimana tiap karir pekerja terdiri dari pekerjaan, posisi, dan pengalaman yang berbeda (Noe, 2000, p. 289).

A.1. Pengembangan Karir

Pengembangan karir (*career development*) menurut Noe merupakan suatu proses perjalanan karyawan yang terdiri dari beberapa tahap yang dicirikan oleh sejumlah tugas-tugas perkembangan, aktivitas, dan hubungan (Noe, 2000, p. 292).

Pengembangan karir meliputi pengembangan formal posisi karyawan dalam organisasi dengan menyajikan strategi pengembangan jangka panjang dan program-program pelatihan untuk melaksanakan strategi tersebut serta untuk mencapai tujuan-tujuan individu. Pengembangan karir mencerminkan suatu perhatian pada pertumbuhan kesejahteraan dan kebutuhan jangka panjang karyawan. Bagi individu, pengembangan karir mencakup penentuan dan pendefinisian tujuan-tujuan karir, penilaian tindakan yang perlu, dan pemilihan serta pelaksanaan tindakan yang perlu. Bagi organisasi, pengembangan karir menggambarkan perkembangan sistematis dan peningkatan karyawan. Supaya pengembangan karir dapat tetap efektif, maka program-programnya harus bisa mencerminkan keinginan-keinginan karyawan. Pada saat yang sama, organisasi mengusahakan tercapainya kebutuhan-kebutuhan yang telah ditetapkan individu melalui komitmen dan usaha mempertemukan harapan karyawan dengan harapan organisasi dalam program yang telah ditentukan (Bernatek & Heil dalam *Training & Development*).

Pengembangan karir (*career development*) menurut Mondy meliputi aktivitas-aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karir yang direncanakan. Pengembangan karir (*career development*) meliputi perencanaan karir (*career planning*) dan manajemen karir (*career management*).

A.1.1. Perencanaan Karir

Perencanaan karir (*career planning*) adalah suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-

tujuan karirnya. Perencanaan karir melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut (Simamora, 2001:504). Dengan pengertian diatas maka perencanaan karir terjadi dalam diri individu (karyawan).

Secara lebih rinci, perencanaan karir merupakan proses untuk (1) menyadari peluang-peluang, kesempatan-kesempatan, kendala-kendala, pilihan-pilihan, dan konsekuensi-konsekuensi, (2) mengidentifikasi tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir, (3) penyusunan program kerja, pendidikan, dan yang berhubungan dengan pengalaman-pengalaman yang bersifat pengembangan guna menyediakan arah, waktu dan urutan langkah-langkah yang diambil untuk meraih tujuan karir.

Melalui perencanaan karir, setiap individu mengevaluasi kemampuan dan minatnya sendiri, mempertimbangkan alternatif kesempatan karir, menyusun tujuan karir, dan merencanakan aktivitas-aktivitas pengembangan praktis. Fokus utama dalam perencanaan karir haruslah sesuai antara tujuan pribadi dan kesempatan-kesempatan yang secara realistis tersedia (Mondy, 1993:362).

Pada dasarnya perencanaan karir terdiri atas dua elemen utama yaitu perencanaan karir individual (*individual career planning*) dan perencanaan karir organisasional (*organizational career planning*). Perencanaan karir individu dan organisasi tidak dapat dipisahkan. Seorang individu yang rencana karirnya tidak dapat terpenuhi di dalam organisasi, cepat atau lambat akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu membantu karyawan dalam

perencanaan karir sehingga keduanya dapat saling memenuhi kebutuhan (Mondy, 1993:362).

Perencanaan karir individual (*individual career planning*) terfokus pada individu yang meliputi latihan diagnostik, dan prosedur untuk membantu individu tersebut menentukan “siapa saya” dari segi potensi dan kemampuannya. Prosedur ini meliputi suatu pengecekan realitas untuk membantu individu menuju suatu identifikasi yang bermakna dari kekuatan dan kelemahannya dan dorongan memimpin kekuatan dan mengoreksi kelemahan. Dengan demikian perencanaan karir individual meliputi :

1. Penilaian diri untuk menentukan kekuatan, kelemahan, tujuan, aspirasi, preferensi, kebutuhan, ataupun jangkar karirnya (*career anchor*),
2. Penilaian pasar tenaga kerja untuk menentukan tipe kesempatan yang tersedia baik di dalam maupun di luar organisasi,
3. Penyusunan tujuan karir berdasarkan evaluasi diri,
4. Pencocokan kesempatan terhadap kebutuhan dan tujuan serta pengembangan strategi karir,
5. Perencanaan transisi karir.

Dalam penilaian diri (*self assessment*) individu berusaha menemukan nilai, minat, kepribadian dan keahlian yang dimiliki dengan atau tanpa bantuan (pada umumnya individu menggunakan bantuan dari konselor karir). Nilai meliputi segala sesuatu yang dianggap penting oleh individu seperti prestasi, status, dan otonomi; minat meliputi segala sesuatu yang individu senang lakukan seperti bermain golf, jalan sehat, berkumpul dengan teman-teman; kepribadian meliputi

sifat-sifat, motivasi, kebutuhan dan sikap individu; dan keahlian meliputi aktivitas-aktivitas yang dapat dilakukan individu dengan baik seperti menulis, program computer, dan mengajar.

(http://careerplanning.about.com/od/selfassessment/a/self_assessment.htm)

Menurut Simamora (2001:519), individu merencanakan karir guna meningkatkan status dan kompensasi, memastikan keselamatan pekerjaan, dan mempertahankan kemampupasaran dalam pasar tenaga kerja yang berubah. Disisi lain, organisasi mendorong manajemen karir individu karena ingin :

1. Mengembangkan dan mempromosikan karyawan dari dalam perusahaan;
2. Mengurangi kekurangan tenaga berbakat yang dapat dipromosikan;
3. Menyatakan minat pada karyawan;
4. Meningkatkan produktivitas;
5. Mengurangi *turnover* karyawan;
6. Memungkinkan manajer untuk menyatakan minat pribadi terhadap bawahannya;
7. Menciptakan citra rekrutmen yang positif.

Simamora (2001:519) juga mengatakan bahwa kepribadian seseorang (termasuk nilai-nilai, motivasi, dan kebutuhan) merupakan hal yang penting dalam menentukan pilihan karir. Terdapat enam orientasi pribadi yang menentukan jenis-jenis karir yang dapat memikat individu untuk menentukan pilihannya.

Ke enam jenis orientasi pribadi tersebut adalah :

1. Orientasi realistik.

Individu tipe ini akan tertarik dengan karir yang melibatkan aktivitas-aktivitas fisik yang menuntut keahlian, kekuatan, dan koordinasi. Beberapa contoh : pertanian, kehutanan, dan agrikultur.

2. Orientasi investigatif.

Individu tipe ini akan tertarik dengan karir yang melibatkan aktivitas-aktivitas kognitif (berpikir, berorganisasi, pemahaman) daripada yang afektif (perasaan, akting, dan emosional). Beberapa contoh : biolog, ahli kimia, dan dosen.

3. Orientasi sosial.

Individu tipe ini akan tertarik dengan karir yang melibatkan aktivitas-aktivitas antarpribadi daripada fisik atau intelektual. Beberapa contoh : psikologi klinis, layanan asing dan kerja sosial.

4. Orientasi konvensional.

Individu tipe ini akan tertarik dengan karir yang melibatkan aktivitas-aktivitas terstruktur dan teratur. Beberapa contoh: akuntan dan bankir.

5. Orientasi perusahaan.

Individu tipe ini akan tertarik dengan karir yang melibatkan aktivitas-aktivitas verbal yang ditujukan untuk mempengaruhi orang lain. Beberapa contoh: manajer, pengacara dan tenaga humas.

6. Orientasi artistik.

Individu tipe ini akan tertarik dengan karir yang melibatkan aktivitas-aktivitas ekspresi diri, kreasi artistik, ekspresi emosi, dan individualistik. Beberapa contoh: artis, eksekutif periklanan, dan musisi.

Manfaat perencanaan karir bagi karyawan adalah setiap individu/karyawan dapat memahami dan mengidentifikasi tujuan karir yang diinginkan sedangkan bagi organisasi adalah dapat mengkomunikasikan peluang karir pada para karyawan dan memperoleh kesesuaian yang lebih baik antara aspirasi karyawan dengan peluang organisasi (Irianto, 2001: 92).

A.1.2. Manajemen Karir

Manajemen karir adalah sebuah proses dimana karyawan atau pekerja memiliki kesadaran terhadap minat, nilai-nilai, kekuatan-kekuatan, dan kelemahan-kelemahan mereka; memperoleh informasi mengenai peluang pekerjaan dalam perusahaan; identifikasi tujuan-tujuan karir, dan menciptakan *action plans* untuk mencapai tujuan-tujuan karir. Manajemen karir sangat penting bagi pekerja maupun perusahaan. Bagi perusahaan, kegagalan dalam memotivasi pekerja untuk merencanakan karir mereka dapat menyebabkan defisit pengisian posisi yang tersedia, tingkat komitmen yang rendah, dan ketidaksesuaian penggunaan alokasi dana untuk program-program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan bagi pekerja, kegagalan memajemen karir dapat menyebabkan frustrasi, perasaan tidak dihargai dalam perusahaan, dan kesulitan dalam menemukan pekerja yang sesuai untuk kebutuhan merger, akuisisi, restrukturisasi, atau *downsizing* (Noe, 2000, p. 287).

Menurut Simamora manajemen karir merupakan proses berkelanjutan dalam penyiapan, penerapan, dan pemantauan rencana-rencana karir yang

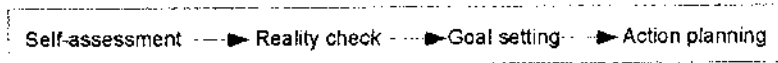
dilakukan oleh individu seiring dengan sistem karir organisasi (Simamora, 2001: 504).

Manajemen karir yang efektif membutuhkan suatu analisis terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja dan kemampuan penyesuaian untuk memenuhi perubahan kebutuhan organisasi. Lebih lanjut dikemukakan bahwa manajemen karir memerlukan pilihan-pilihan jalur karir dan isu-isu gaya hidup. Proses pemilihan tersebut sepenuhnya terletak pada individu yang bersangkutan. Karena itu dalam melakukan manajemen karir individu harus memperhatikan tiga hal yaitu, jangkar karir (*career anchors*), *career successes*, dan keinginan yang sebenar-benarnya (*true desires*).

Sehubungan dengan pentingnya manajemen karir maka perusahaan harus membantu pekerja dalam memajemen karir mereka untuk memaksimalkan motivasi karir pekerja tersebut. Motivasi karir memiliki tiga aspek, yaitu *career resilience*, *career insight*, dan *career identity*. *Career resilience* adalah tingkatan dimana pekerja mampu menghadapi masalah-masalah yang mempengaruhi pekerjaan mereka. *Career insight* mengandung unsur (1) seberapa besar pekerja mengetahui minat-minat mereka, kekuatan-kekuatan serta kelemahan-kelemahan skill mereka dan, (2) bagaimana persepsi ini berkaitan dengan tujuan-tujuan karir mereka. *Career identity* adalah tingkatan dimana pekerja dapat mendefinisikan nilai-nilai pribadi mereka berdasarkan pekerjaan mereka (Noe, 2000, p. 287).

Dalam melakukan manajemen karir, ada sejumlah model yang digunakan akan tetapi apapun metode yang digunakan dalam manajemen karir pasti mengandung empat unsur dasar yang akan digunakan sebagai pedoman peneliti

dalam mengungkap manajemen karir subyek penelitian ini. Empat unsur dasar tersebut yaitu *self-assessment*, *reality check*, *goal setting*, dan *action planning*. Keempat unsur dasar ini akan membentuk sebuah alur berurutan yang akan membantu pekerja dalam melakukan manajemen karir yang sukses .



(Noe, 2000, p. 296)

Tahap pertama yang harus dilakukan dalam manajemen karir adalah *self-assessment*. Tahap *self-assessment* mengacu pada penggunaan informasi oleh pekerja untuk menentukan minat, nilai, bakat, dan kecenderungan karir mereka. Biasanya tahapan ini mengikutsertakan penggunaan tes psikologis ataupun metode lain yang jauh lebih sederhana yang bisa dilakukan sendiri. Metode yang jauh lebih sederhana ini dapat digunakan dengan atau tanpa konselor. Dalam metode sederhana tersebut pekerja mengidentifikasi karir mereka saat ini, apa tujuan karir mereka, dan menilai seberapa jauh karir mereka tersebut sesuai dengan situasi terkini dan sumber daya yang tersedia.

Untuk bisa menentukan tujuan, minat dan nilai kesesuaian antara situasi terkini dan sumber daya yang tersedia dibutuhkan suatu pemahaman dan identifikasi diri yang mendalam atas diri pekerja yang bersangkutan. Bagi sejumlah orang mungkin metode ini akan menjadi sangat membosankan dan membingungkan karena memakan waktu yang lama ditambah lagi dengan ciri khas orang Indonesia yang terbiasa kurang memahami diri mereka sendiri. *Self-assessment* yang akan digunakan dalam konteks kebutuhan perusahaan sebaiknya menggunakan tes psikologis untuk alasan efisiensi waktu dan tenaga.

Tahap yang kedua adalah *reality check*. Tahap ini mengacu pada sejumlah informasi yang diterima pekerja mengenai bagaimana perusahaan mengevaluasi *skill* dan pengetahuan mereka serta sejauh mana hal tersebut sesuai dengan rencana yang telah disusun perusahaan. Biasanya informasi ini dikeluarkan oleh manajer pekerja sebagai bagian dari proses penilaian kinerja .

Tahap ketiga adalah *goal setting* yaitu proses dimana pekerja menyusun tujuan-tujuan karir jangka pendek dan jangka panjang. Tujuan-tujuan tersebut biasanya berhubungan dengan posisi yang diinginkan, tingkat aplikasi *skill*, *work setting*, atau perolehan *skill*.

Tahap yang terakhir yaitu *action planning* mengandung makna cara-cara yang akan ditempuh pekerja dalam mencapai tujuan karir jangka pendek dan panjang. Tahapan ini ditandai dengan penyusunan pernyataan tujuan karir sebagai penanda dimulainya proses kristalisasi rencana tindakan karir. Tahap *action planning* terdiri dari tiga langkah yaitu:

1. Individu menggambarkan karakteristik pekerjaan atau posisi yang ingin diperoleh atau diduduki di masa mendatang berdasarkan pada kesesuaian antara kebutuhan dan kekuatan yang dimiliki.
2. Identifikasi kesenjangan antara *skill* yang dibutuhkan di masa mendatang dengan *skill* yang telah dimiliki kini
3. Perinci *skill*, kemampuan, dan pengalaman yang harus dikembangkan dalam 1 hingga 5 tahun ke depan untuk mempersempit kesenjangan antara kemampuan diri yang telah dimiliki dan kemampuan yang dibutuhkan untuk masa mendatang.

Dalam penerapan keempat tahap manajemen karir – *self assessment, reality check, goal setting, action planning* -- peninjauan ulang dan pemberian *feedback* diperlukan di setiap tahap untuk memastikan bahwa apa yang telah direncanakan sebelumnya benar-benar dilaksanakan. Peninjauan ulang dan pemberian *feedback* juga mutlak diperlukan untuk mengatasi berbagai perubahan yang terjadi.

Satu hal yang perlu diingat bahwa manajemen karir dilaksanakan dalam rangka pengembangan karir sehingga manajemen karir akan menjadi efektif apabila memiliki daya dukung terhadap rencana karir yang telah disusun. Dengan demikian akan tercipta keselarasan antara manajemen karir dengan rencana karir dalam rangka pengembangan karir.

B. Pekerja Sosial

Pekerja sosial adalah sebuah pekerjaan yang muncul sebagai respon atas perhatian terhadap nilai-nilai kemanusiaan di jaman yang moderen. Mereka akan membantu individu, kelompok, atau komunitas untuk memperoleh pelayanan seperti konseling dan psikoterapi dalam rangka peningkatan kesejahteraan sosial. Pekerja sosial akan memfokuskan diri pada individu, hubungan interpersonal, dan lingkungan sosial.

Pekerja sosial pada organisasi non-pemerintah (*Non Government Organization*) berbeda dengan pekerja sosial pada organisasi pemerintah. Pekerja sosial pada organisasi pemerintah termasuk dalam kategori pegawai negeri dan

terikat dengan perjanjian kerja bersama. Mereka adalah pekerja-pekerja yang bekerja di Dinas Sosial dan lembaga-lembaga lainnya yang berada dibawahnya.

Pekerja sosial pada organisasi non-pemerintah tidak termasuk dalam pegawai negeri dan terdiri dari staf dan relawan. Pekerja sosial yang berstatus staf memiliki jam kerja tertentu dan terikat dalam perjanjian pekerjaan, seperti pekerja sosial dalam lembaga pemerintah. Pekerja sosial yang berstatus relawan memiliki ikatan pekerjaan secara moral atau psikologis. Para relawan ini bekerja sesuai dengan jadwal piket yang telah disepakati dan waktu-waktu kosong diluar pekerjaan atau kesibukan utama mereka.

Sesuai dengan keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP/03/M.PAN/1/2004 menyatakan bahwa tugas pokok Pekerja Sosial adalah menyiapkan, melakukan, dan menyelesaikan kegiatan pelayanan kesejahteraan sosial dan pengembangan kualitas pelayanan kesejahteraan sosial. Tugas pokok untuk menyiapkan, melakukan, dan menyelesaikan kegiatan pelayanan kesejahteraan sosial dilakukan oleh Pekerja Sosial tingkat terampil, sedang tugas pokok untuk menyiapkan, melakukan, dan menyelesaikan kegiatan pengembangan kualitas pelayanan kesejahteraan sosial dilakukan oleh Pekerja Sosial tingkat ahli. Walaupun demikian, Pekerja Sosial tingkat ahli juga melakukan pembinaan dan supervisi terhadap Pekerja Sosial tingkat terampil dalam pelaksanaan pelayanan kesejahteraan sosial (<http://www.depsos.go.id/modules.php?name=News&file=article&sid=356>).

Saat ini pekerjaan sosial masih tergolong relatif baru yang muncul sebagai respon atas keprihatinan terhadap nilai-nilai manusia dalam masyarakat moderen.

Pekerja sosial bekerja membantu individu, kelompok atau komunitas meningkatkan kemampuan fungsionalnya. Mereka membantu orang dalam memperoleh pelayanan yang dapat membantu orang tersebut menjadi lebih baik, mengidentifikasi, mengubah, menyelesaikan atau menghindarkan orang dari masalah-masalah pribadi, interpersonal dan komunitas. Pekerja sosial akan memfokuskan diri pada individu, hubungan antar orang, atau pada hubungan antar orang dan lingkungan sosial mereka. Para pekerja sosial harus dapat berhadapan dengan masalah kekacauan dalam masyarakat, kejahatan mengenai letak nilai manusia dalam masyarakat bebas, motivasi mengurangi penderitaan manusia, dan komitmen untuk memperkuat jaring sosial. Sebagai tambahan, pekerja sosial sebaiknya memiliki latar belakang pendidikan yang berhubungan dengan tugas-tugasnya (<http://www.csw.ohio-state.edu>).

C. Kebijakan SDM PKBI Jatim

SDM PKBI Jatim terdiri dari relawan (*volunteer*) dan staf. Staf PKBI terbagi lagi menjadi staf pusat, daerah, dan proyek. Staf dan relawan PKBI Jatim memiliki perbedaan yang cukup mendasar yaitu staf memiliki tugas dan tanggung jawab layaknya seorang pegawai di lembaga lain. Para staf PKBI terikat oleh suatu perjanjian kerja yang disepakati antara PKBI pusat dengan pekerja yang bersangkutan. Berdasarkan perjanjian kerja tersebut paling tidak staf harus bekerja mulai jam tertentu sampai jam tertentu. Jika melanggar kesepakatan kerja tersebut, maka mereka akan memperoleh sanksi.

C.1. Staf PKBI Jatim

Staf pusat dipilih sesuai dengan tata cara yang telah ditentukan oleh PKBI pusat. Adapun yang menjadi staf pusat adalah Direktur Pelaksana Daerah dan Direktur Pelaksana Proyek yang dipilih melalui tata cara seperti pemilihan karyawan di perusahaan lainnya.

Untuk mengisi posisi Direktur Pelaksana Daerah dan Direktur Pelaksana Proyek, PKBI pusat memasang iklan di media cetak dengan kualifikasi tertentu seperti tingkat pendidikan minimal S₁ dari universitas terpercaya. Setelah para pelamar berhasil melewati seleksi administrasi selanjutnya mereka dihadapkan pada serangkaian tes psikologis dan wawancara.

Untuk posisi staf daerah, tata cara pemilihannya tidak seketat posisi staf pusat. Adapun yang menjadi staf daerah adalah tenaga medis, sopir organisasi, dan staf keuangan. Informasi mengenai kebutuhan sumber daya manusia untuk posisi diatas dipublikasikan melalui pengumuman yang disebarakan melalui anggota organisasi PKBI atau yang pernah bergabung dengan PKBI. Khusus untuk tenaga teknis seperti keuangan, yang bersangkutan akan melalui proses seleksi dengan praktik langsung yaitu membuat laporan keuangan. Sedangkan untuk tenaga yang lainnya seperti sekretaris, sopir, dan tenaga medis proses seleksi hanya melalui wawancara.

Untuk posisi staf proyek, staf yang akan ditempatkan pada proyek-proyek yang sedang atau akan dijalankan PKBI, PKBI memasang iklan lowongan di sekolah-sekolah dan universitas-universitas tertentu serta berdasarkan rekomendasi. Saat ini proyek yang sedang dijalankan oleh PKBI adalah proyek

WKBT (Wisma Keluarga Berencana Terpadu) yang sering disebut dengan klinik keluarga berencana, Bina AnaPraSa (Bina Anak Pra Sekolah), dan pemberdayaan remaja yang bertanggung jawab (SeBAYA). Khusus untuk pelamar posisi koordinator senior dan staf tetap proyek, setelah lolos seleksi administrasi mereka akan menjalani psikotes dan wawancara.

C.2. Relawan PKBI Jatim

Dalam menjalankan aktivitas sehari-hari PKBI juga dibantu oleh relawan yang jumlah keseluruhannya lebih banyak dari staf. IPPF (*International Planned Parenthood Federation*) mendefinisikan relawan (*volunteer*) sebagai seseorang yang rela memberikan waktu dan kemampuannya untuk kesejahteraan kelompok atau masyarakat tanpa imbalan materi sedangkan pengertian dasar relawan dalam konteks suatu organisasi adalah seseorang atau sekelompok orang yang memberikan kontribusi pada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, dengan ikhlas dan tidak mengharapkan imbalan material sebagai kompensasi atas kontribusinya (Munajat, 2000:3).

Relawan di PKBI Jatim memiliki tugas utama memberdayakan masyarakat dan memproses dirinya sendiri untuk berkembang. Dalam rangka memberdayakan masyarakat, relawan memberikan kontribusi sebagai berikut:

1. Menemukan kebutuhan masyarakat
2. Menumbuhkan kesadaran dalam masyarakat
3. Membantu pemecahan masalah

Sedangkan dalam aktivitasnya di organisasi masyarakat, relawan pun mengembangkan dirinya sendiri antara lain dalam hal:

1. Mengembangkan kreativitas dan keahlian
2. Mengembangkan pergaulan melalui pertemuan dengan banyak orang
3. Mengeksplorasi karir baru
4. Memperoleh pengalaman menghadapi situasi baru
5. Mengembangkan pribadi
6. Mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh dalam aktivitasnya sebagai relawan pada arena kegiatan lainnya

Secara umum tugas relawan dalam organisasi dapat dikategorikan menjadi tiga hal yaitu:

1. Mengambil keputusan melalui pertemuan-pertemuan
2. Mencari dana untuk membiayai kegiatan organisasi
3. Membantu terlaksananya kegiatan-kegiatan dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi

Berdasarkan jenis dan perannya, relawan dapat dikelompokkan menjadi:

1. Relawan Kebijakan

Adalah relawan yang menjadi pengurus organisasi, mereka merumuskan kebijakan-kebijakan umum organisasi, dan dipilih dari dan oleh anggota organisasi.

2. Relawan Lapangan

Adalah mereka yang langsung melaksanakan kegiatan-kegiatan organisasi di lapangan tanpa mengharapkan imbalan material sebagai kompensasi atas kontribusinya. Relawan ini disebut relawan murni.

3. Relawan Sesaat

Adalah relawan yang hanya memberikan kontribusi pada saat-saat tertentu. Mereka tidak mengikatkan dirinya pada organisasi dan biasanya memberikan kontribusi sebagai nara sumber dalam kegiatan tertentu saja.

4. Relawan Ahli

Adalah mereka yang memberikan keahliannya pada organisasi baik melalui pemberian informasi maupun konsultasi. Mereka memberikan masukan dalam arah kebijakan program dan organisasi sebagai bahan pertimbangan pengurus menetapkan kebijakan.

Kegiatan rekrutmen relawan diperoleh melalui sejumlah cara yaitu, (1) rekomendasi relawan aktif; (2) informasi pada surat kabar, majalah, media massa lainnya; (3) informasi dan pendekatan ke Perguruan Tinggi; (4) informasi dan pendekatan ke lembaga departemen dan non departemen; (5) kegiatan presentasi di berbagai organisasi; (6) *open house*; (7) penyebaran *leaflet*, *booklet* dan yang sejenisnya.

Setelah rekrutmen dilaksanakan, langkah selanjutnya adalah menyeleksi calon relawan yang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan dari segi kualitasnya. Proses seleksi dilaksanakan dengan menggunakan alat-alat bantu seperti formulir

pendaftaran, *curriculum vitae*, wawancara dan jika diperlukan dapat dilakukan pula tes pengetahuan, tes ketrampilan, dan tes lainnya.

C.3. Pemeliharaan SDM

Proses manajemen sumber daya manusia sebuah organisasi tidak hanya terhenti sampai tahap seleksi dan rekrutmen. Setelah proses rekrutmen, tugas manajemen selanjutnya adalah bagaimana mempertahankan SDM yang telah direkrut. Sehubungan dengan hal tersebut PKBI memberikan kesempatan pada para staf dan relawannya untuk mengembangkan diri melalui sejumlah pelatihan, perancangan dan pelaksanaan proyek, dan jika memungkinkan, PKBI-Jatim memberikan kompensasi berupa uang transport. Tidak jarang beberapa relawan dan staf yang memiliki kemampuan lebih seperti kemampuan berbahasa Inggris dan ide-ide kreatif berkesempatan pergi ke luar negeri untuk mendapatkan pelatihan gratis serta menjadi wakil PKBI dalam pertemuan-pertemuan nasional dan internasional.

Bentuk penghargaan lainnya yang diberikan pada relawan maupun staf PKBI atas pekerjaannya adalah surat penghargaan, piagam penghargaan, memberikan kesempatan untuk aktif dalam pertemuan-pertemuan tertentu, memberikan kesempatan untuk mewakili organisasi pada pertemuan yang dilaksanakan organisasi lain, menyampaikan selamat dan bentuk penghargaan material serta moral lainnya.

Demi tetap menjaga efektivitas jalannya organisasi, manajemen PKBI juga melakukan evaluasi kinerja terhadap para staf dan relawan-nya. Evaluasi kinerja

terhadap staf PKBI, selain staf pusat daerah, dilakukan langsung oleh staf pusat daerah satu tahun sekali melalui penugasan laporan capaian sedangkan evaluasi kinerja staf pusat daerah dilakukan langsung oleh staf pusat dua tahun sekali. Untuk relawan, evaluasi kinerja dilakukan melalui jumlah absensi dan performa tugas-tugas yang diberikan.

(Ket. diperoleh dari Dirpelda PKBI-Jatim)

D. Kesejahteraan Sosial

Seperti yang telah dikemukakan diatas bahwa tugas pokok pekerja sosial adalah menyiapkan, melakukan, dan menyelesaikan kegiatan pelayanan kesejahteraan sosial. Sehubungan dengan hal tersebut maka pelayanan kesejahteraan sosial di sini diartikan sebagai serangkaian kegiatan pelayanan yang ditujukan untuk membantu individu, keluarga, kelompok, organisasi, dan masyarakat yang membutuhkan atau mengalami permasalahan sosial, baik yang bersifat pencegahan, perlindungan, pemberdayaan, pelayanan dan rehabilitasi sosial, maupun pengembangan, guna mengatasi permasalahan yang dihadapi, dan atau memenuhi kebutuhan secara memadai, sehingga mereka mampu melaksanakan fungsi sosial. Pelayanan kesejahteraan sosial dilakukan melalui enam tahap utama yaitu: (1) Pendekatan awal (*engagement, intake, contact, and contract*), (2) Pengungkapan dan pemahaman masalah (*assessment*), (3) Penyusunan rencana pemecahan masalah (*plan of intervention*), (4) Pelaksanaan pemecahan masalah (*intervention*), (5) Evaluasi, terminasi dan rujukan, serta (6) Bimbingan dan pembinaan lanjut. Kegiatan melaksanakan pelayanan

kesejahteraan sosial kepada klien tersebut dalam istilah pekerjaan sosial sering disebut sebagai pemberian pelayanan secara langsung (*direct services*) (<http://www.depsos.go.id/modules.php?name=News&file=article&sid=356>).

Sehubungan dengan pekerjaan dalam bidang kesejahteraan sosial, dalam SK Kepmenpan nomor 45/Menpan/1988 terdapat pembagian kegiatan pekerja sosial ke dalam dua komponen yaitu, unsur utama dan unsur pendukung/penunjang, dengan rincian sebagai berikut:

A. Unsur utama

1. Pendidikan (terdiri dari sub unsur pendidikan formal dan diklat kedinasan)
2. Unsur pelayanan kesejahteraan sosial (terdiri atas sub unsur penerimaan calon klien; melaksanakan pelayanan bagi penerima pelayanan; melaksanakan resosialisasi; melaksanakan pembinaan dan bimbingan lanjut).
3. Unsur pembinaan dan pengembangan kesejahteraan sosial (terdiri atas sub unsur menentukan potensi, sumber kebutuhan dan permasalahan lembaga kesejahteraan sosial; melaksanakan pembinaan terhadap lembaga kesejahteraan sosial kesatuan masyarakat dalam lingkungan atau wilayah tertentu; melaksanakan bimbingan dan pengembangan lanjut; melaksanakan tugas pengembangan kebijakan dan perencanaan kesejahteraan sosial, dan; melaksanakan pengembangan tenaga kesejahteraan sosial).

4. Unsur pengembangan karir pekerjaan sosial (terdiri atas sub unsur melakukan kegiatan/karya ilmiah, dan; membuat/menulis karya tulis di bidang kesejahteraan sosial hasil penggalan sendiri).

B. Unsur pendukung

Unsur pengabdian masyarakat dan pendukung pekerja sosial terdiri dari sub unsur pengabdian masyarakat; peran serta dalam kegiatan pendidikan dan latihan; keanggotaan dalam organisasi/panitia; menterjemahkan/menyadur di bidang kesejahteraan sosial; memperoleh penghargaan/tanda jasa atas prestasi kerjanya; menilai pejabat pekerja sosial

Tugas-tugas yang diemban pekerja sosial dapat diterjemahkan ke dalam beberapa fungsi yaitu: 1) melaksanakan pencegahan terhadap timbul dan berkembangnya masalah sosial; 2) melaksanakan rehabilitasi yang meliputi perbaikan dan pemulihan peran-peran sosial yang terganggu; 3) melaksanakan pengembangan kemampuan individu, kelompok dan masyarakat dalam meningkatkan taraf kesejahteraan sosialnya dan mendayagunakan potensi dan sumber-sumber; dan 4) memberikan dukungan terhadap profesi dan sektor-sektor lain guna peningkatan kualitas pelayanan sosial (Depsos RI, 1998).

E. Kesehatan Reproduksi

Kesehatan reproduksi artinya keadaan yang menunjukkan kondisi kesehatan fisik, mental, dan sosial yang dihubungkan dengan fungsi dan proses reproduksi (<http://www.kompas.com/kompas-cetak/0405/14/muda/1023732.htm>). Seseorang dikatakan memiliki reproduksi yang sehat ketika mampu mempunyai

keturunan yang sehat, mengendalikan diri untuk tidak melakukan hubungan seks sebelum menikah, menjalankan kehidupan seksual yang sehat dengan pasangan yang sah, tidak menulari atau tertular penyakit kelamin, serta tidak memaksa atau dipaksa oleh pasangan sewaktu melakukan aktivitas seksual. Setiap orang memiliki hak-hak sehubungan dengan reproduksi. Akan tetapi hak-hak tersebut harus dipergunakan secara bertanggung jawab artinya jika seseorang memang tidak bisa menahan diri dari perilaku berhubungan seksual maka pergunakanlah alat pengaman (kondom) agar tidak menjadi penular penyakit IMS.

Saat seseorang mempergunakan hak seksual dan reproduksinya ini maka ada sejumlah hal yang harus dipahami antara lain:

1. Hak untuk mendapatkan informasi dan pendidikan kesehatan reproduksi tanpa diskriminasi gender yang artinya antara pria dan wanita berhak memperoleh informasi dan pendidikan kesehatan reproduksi yang sama baik secara formal maupun informal.
2. Hak untuk mendapatkan pelayanan dan perlindungan kesehatan reproduksi terutama sampai pada warga yang tinggal di pelosok serta yang kurang mapan dalam hal finansial.
3. Hak untuk mendapatkan rasa aman dan bebas dari ketakutan akan ancaman kekerasan seksual, termasuk eksploitasi seksual yang dilakukan baik oleh siapapun.

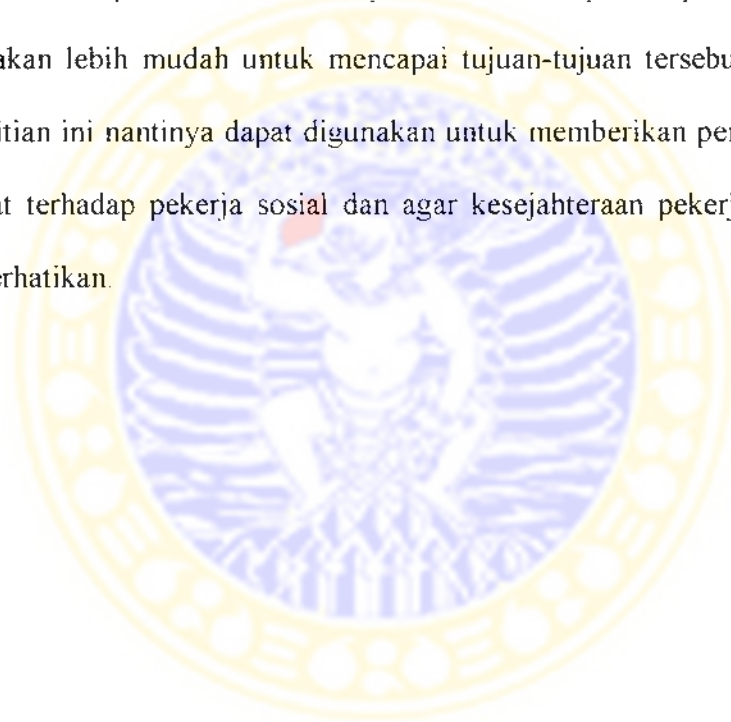
(<http://www.kompas.com/kompas-cetak/0405/14/muda/1023732.htm>).

Adapun jenis resiko kesehatan reproduksi yang harus dihadapi masyarakat antara lain adalah kehamilan, aborsi, IMS, kekerasan seksual serta masalah

F. Manajemen Karir



Seperti telah dikatakan pada latar belakang bahwa pekerjaan ini sepertinya hanya dipilih oleh orang-orang yang berhati malaikat dan bahkan sama sekali tidak menghiraukan imbalan. Walaupun dengan kondisi yang cukup terbatas beberapa orang ternyata tetap memilih berkarir sebagai pekerja sosial dan telah berkecimpung dalam dunia ini bertahun-tahun. Dengan memahami tujuan-tujuan karir pekerja sosial subyek penelitian ini beserta kekuatan dan potensi yang dimiliki, maka dapat membantu subyek dalam menyusun perencanaan karir sehingga akan lebih mudah untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Kesimpulan dari penelitian ini nantinya dapat digunakan untuk memberikan pemahaman pada masyarakat terhadap pekerja sosial dan agar kesejahteraan pekerja sosial dapat lebih diperhatikan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Sebelum masuk pada pembahasan metode penelitian yang digunakan, peneliti akan terlebih dahulu membahas tentang paradigma yang digunakannya sebagai kerangka berpikir dalam penelitian ini. Membicarakan metodologi atau pendekatan penelitian tanpa membahas paradigma bagai berputar-putar tanpa memahami substansi pembahasan. Bagai menggunakan alat tanpa memahami apa yang terekam oleh alat (Poerwandari, 2001: 10)

Menurut Denzin & Lincoln (1994. Dalam Poerwandari, 2001: 11) paradigma sesungguhnya bicara mengenai “cara memahami”, “cara menginterpretasi”, suatu kerangka pikir, set dasar keyakinan yang memberikan arah pada tindakan. Menurut Neuman (2000: 65) paradigma adalah keseluruhan sistem pemikiran yang mencakup asumsi dasar, pertanyaan penting untuk dijawab atau teka-teki yang harus diselesaikan, teknik penelitian untuk digunakan dan contoh mengenai tipe penelitian yang baik itu seperti apa. Adapun yang dimaksud dengan asumsi dasar adalah pandangan-pandangan mengenai suatu hal (bisa benda, ilmu pengetahuan, tujuan sebuah disiplin, dan sebagainya) yang tidak dipertanyakan lagi kebenarannya (Putra 2005: 4).

Terdapat dua paradigma besar yang mendasari perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu-ilmu sosial dan ilmu tentang manusia, yakni paradigma positivist dan paradigma interpetif (Sarantoks, 1993). Sarantoks masih

menyebutkan satu paradigma lagi, yakni paradigma kritikal, yang menyusul berkembang dan memberikan banyak masukan bagi ilmu pengetahuan.

Paradigma positivistik menyatakan bahwa ilmu didasarkan pada hukum-hukum dan prosedur-prosedur baku. Secara mendasar ilmu dianggap berbeda dari spekulasi dan '*common sense*'. Ilmu bersifat deduktif, berjalan dari hal umum dan abstrak menuju konkrit dan spesifik; bersifat nomotetik, yang berarti didasarkan pada hukum-hukum kausal universal yang digunakan untuk menjelaskan peristiwa-peristiwa sosial serta hubungan variabel di dalamnya; merupakan pengetahuan yang diperoleh dari indera dan karena itu sumber pengetahuan yang lain dianggap tidak reliabel. Ilmuwan positivistik meyakini ilmu sebagai suatu hal yang bebas nilai karena itu ilmu dapat (dan perlu) memisahkan fakta dan nilai. Untuk tujuan penelitian, positivisme melihat penelitian sosial sebagai langkah instrumental, penelitian dianggap sebagai alat untuk mempelajari peristiwa sosial dan menemukan interkoneksi didalamnya. Penelitian pada akhirnya akan menjadi sarana yang memungkinkan ditemukannya, dijelaskannya, dan didokumentasikannya hukum kausal umum. Penelitian dilihat sebagai alat dan sarana, karena pengetahuan mengenai peristiwa dan hukum-hukum sosial pada akhirnya akan memungkinkan manusia meramalkan kejadian serta mengendalikan peristiwa.

Paradigma interpretif atau fenomenologis berada di kutub berlawanan dari kutub positivistik. Penelitian interpretif menyatakan bahwa dasar untuk menjelaskan kehidupan, peristiwa sosial dan manusia bukan ilmu dalam kerangka positivistik tetapi justru dalam kerangka '*common sense*'. Menurut mereka,

pengetahuan dan pemikiran awam berisikan arti atau makna yang diberikan individu terhadap pengalaman dan kehidupannya sehari-hari dan hal tersebut menjadi langkah awal penelitian ilmu-ilmu sosial. Pendekatan yang digunakan dalam paradigma interpretif adalah induktif, berjalan dari yang spesifik menuju yang umum, dari yang konkrit menuju yang abstrak. Ilmu menurut paradigma interpretif adalah bersifat ideografis, bukan nomotetis, karena ilmu mengungkap bahwa realitas tertampilkan dalam simbol-simbol melalui bentuk-bentuk deskriptif. Pengetahuan menurut paradigma ini (interpretif) diperoleh melalui indera karena pemahaman mengenai makna dan interpretasi adalah jauh lebih penting. Paradigma interpretif menilai ilmu itu tidak bebas nilai. Kondisi bebas nilai tidak menjadi sesuatu yang dianggap penting dan tidak pula mungkin dicapai. Untuk tujuan penelitian, paradigma interpretif melihat penelitian sosial tidak selalu dan tidak langsung memiliki nilai instrumental untuk sampai pada peramalan dan pengendalian fenomena sosial. Penelitian dilakukan untuk mengembangkan pemahaman, membantu mengerti dan menginterpretasi apa yang ada di balik peristiwa: latar belakang pemikiran manusia yang terlibat didalamnya serta bagaimana manusia meletakkan makna pada peristiwa yang terjadi. Pengembangan hukum umum tidak menjadi tujuan penelitian, upaya-upaya mengendalikan atau meramalkan juga tidak menjadi aspek penting. Aspek subyektif manusia menjadi hal penting bagi paradigma interpretif.

Paradigma yang ketiga yaitu paradigma kritis melihat bahwa ilmu berada dalam posisi di antara positivisme dan interpretif, di antara determinisme dan humanisme (kebebasan manusia). Paradigma kritis meyakini bahwa

manusia dihadapkan pada berbagai kondisi sosial-ekonomi-politik yang mempengaruhi kehidupan mereka dan menempatkan individu satu dan yang lain, kelompok yang satu dan yang lain, dalam posisi yang berbeda-beda. Manusia dilihat memiliki kemampuan untuk memberikan (menciptakan) arti terhadap kehidupan yang dialami, ataupun mengubah arti tersebut. Seperti peneliti interpretif, peneliti dengan perspektif kritis melihat ilmu tidak dapat dipisahkan dari nilai yang hidup dalam masyarakat. Paradigma kritis melihat tujuan penelitian sosial adalah melihat, membuka, memindahkan dan membuang keyakinan-keyakinan serta ide-ide keliru tentang masyarakat dan realitas sosial.

| Kriteria | Positivisme | Interpretif/Fenomenologis | Kritis |
|-----------------|---|--|--|
| Realitas | <ul style="list-style-type: none"> • Obyektif, di luar individu • Dipersepsi melalui indera • Dipersepsi seragam • Diatur oleh hukum-hukum universal • Terintegrasi dengan baik untuk kebaikan semua | <ul style="list-style-type: none"> • Subyektif, bukan • Diciptakan, ditemukan • Diinterpretasikan | <ul style="list-style-type: none"> • Berada di antara subyektivitas dan obyektivitas |
| Manusia | <ul style="list-style-type: none"> • Rasional • Mengikuti hukum di luar diri • Tidak memiliki kebebasan kehendak | <ul style="list-style-type: none"> • Pencipta dunia • Memberi arti pada dunia • Tidak dibatasi hukum di luar diri • Menciptakan rangkaian (<i>system of meaning</i>) | <ul style="list-style-type: none"> • Dinamis, pencipta nasib • Dicuci otak (<i>brain-washed</i>), diarahkan secara tidak tepat, dikondisikan • Dihalangi dari realisasi potensinya secara |

| | | | |
|-------------------|--|---|---|
| Ilmu | <ul style="list-style-type: none"> • Didasarkan pada hukum dan prosedur ketat • Deduktif • Nomotetis (mencari hukum-hukum umum) • Didasarkan pada impresi indera | <ul style="list-style-type: none"> • Didasari pengetahuan sehari-hari • Induktif • Idiografis • Didasarkan pada interpretasi • Tidak bebas nilai | <ul style="list-style-type: none"> • utuh • Diantara positivistik dan interpretif, kondisi-kondisi kausal membentuk kehidupan, tetapi hal tersebut dapat diubah • Membebaskan, memungkinkan • Menjelaskan dinamika sistem-sistem yang ada dan yang berkembang dalam masyarakat • Tidak bebas nilai |
| Tujuan penelitian | <ul style="list-style-type: none"> • Menjelaskan fakta, dan efek penyebab, dan efek • Meramalkan • Menekankan fakta obyektif ('di luar') • Menekankan peramalan | <ul style="list-style-type: none"> • Menginterpretasikan dunia • Memahami kehidupan sosial • Menekankan makna upaya • Menekankan memahami | <ul style="list-style-type: none"> • Mengungkap yang ada 'dibalik' yang kelihatan • Mengungkap mitos-mitos dan ilusi • Menekankan terbukanya keyakinan/ide-ide keliru • Membebaskan, memungkinkan |

Paradigma dalam penelitian ini mengacu pada tiga paradigma besar yang dikemukakan oleh Sarantoks, yaitu paradigma interpretif-fenomenologis. Dalam paradigma ini, penelitian sosial tidak selalu dan tidak langsung memiliki nilai instrumental untuk sampai pada peramalan dan pengendalian fenomena sosial. Penelitian digunakan untuk mengembangkan pemahaman. Penelitian membantu mengerti dan menginterpretasi apa yang ada di balik peristiwa: latar belakang

pemikiran manusia yang terlibat di dalamnya, serta bagaimana manusia meletakkan makna pada peristiwa yang terjadi (Poerwandari, 2001: 13).

Asumsi dasar dari pendekatan fenomenologis adalah bahwa manusia dalam berilmu pengetahuan tidak dapat lepas dari pandangan moralnya, baik pada taraf mengamati, menghimpun data, menganalisis, ataupun dalam membuat kesimpulan (Muhadjir, N., 2002: 116)

Pendekatan yang kemudian digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Adapun karakteristik dari penelitian deskriptif adalah (Neuman, 1994: 22):

1. Memberikan detail dan gambaran yang akurat
2. Menempatkan data baru yang bisa jadi berlawanan dengan data lama
3. Menciptakan kategorisasi dan tipe klasifikasi
4. Mengidentifikasi konsekuensi dari tahap atau langkah
5. Mendokumentasikan proses atau mekanisme sebab akibat
6. Melaporkan pada *background* atau konteks dari sebuah situasi.

Pemilihan paradigma dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian akan saling berkaitan satu dengan yang lain. Pendekatan kualitatif dekat dengan cara berpikir kelompok interpretif-fenomenologis dan mencoba menerjemahkan pandangan-pandangan dasarnya. antara lain:

1. Realitas sosial adalah sesuatu yang subyektif dan diinterpretasikan, bukan sesuatu yang lepas di luar individu-individu.
2. Manusia tidak secara sederhana disimpulkan mengikuti hukum-hukum alam di luar diri, melainkan menciptakan rangkaian makna menjalani hidupnya.

3. Ilmu didasarkan pada pengetahuan sehari-hari, bersifat induktif, idiografis dan tidak bebas nilai.
4. Penelitian bertujuan untuk memahami kehidupan sosial (Sarantoks, 1993 dalam Poerwandari, 2001: 16).

Pendekatan terhadap permasalahan dalam penelitian ini adalah studi kasus.

Danzin & Lincoln (1994) mengemukakan ada tiga tipe studi kasus, yaitu:

1. Studi kasus intrinsik (*intrinsic case study*) merupakan suatu studi yang dijalankan untuk mencapai pemahaman yang lebih baik dari suatu kasus khusus. Studi kasus ini tidak dipahami diawal, karena kasus tersebut merepresentasikan kasus lain atau menggambarkan sifat khusus atau permasalahan khusus. Akan tetapi dari sisi kekhususan dan keluarbiasaan suatu kasus, maka kemudian kasus itu sendirilah yang menjadi pusat perhatian.
2. Studi kasus instrumental (*instrumental case study*) merupakan suatu penjelasan dari kasus khusus untuk memberikan *insight* ke dalam suatu persoalan atau perbaikan suatu teori. Kasus yang dibahas merupakan perhatian kedua. Kasus tersebut dipakai sebagai peran pendukung, memberikan fasilitas kepada peneliti untuk memahami hal lain. Kasus yang ada biasanya dilihat secara lebih mendalam, penyelidikan dengan teliti, melihat aktivitas khusus yang ada didalamnya dengan detail. Hal tersebut dilakukan karena untuk mempelajari suatu perhatian eksternal. Maksudnya adalah harapan peneliti untuk mempertajam pemahaman mengenai perhatian yang lain.
3. Studi kasus kolektif (*collective case study*) merupakan suatu studi kelompok, tetapi merupakan studi yang membantu memperluas pada bermacam-macam

kasus. Kasus individual dalam suatu kelompok mungkin saja memanifestasikan suatu karakteristik umum. Pemilihan metode ini adalah untuk memahami suatu kasus yang akan membawa pada pemahaman yang lebih baik, teori yang lebih baik mengenai kelompok yang lebih besar dari kasus tersebut.

Tipe studi kasus yang kemudian digunakan sebagai pendekatan terhadap masalah penelitian ini adalah studi kasus intrinsik. Digunakan karena peneliti memilih kasus ini secara spesifik, tidak dipilih karena kasus merepresentasikan kasus-kasus yang lain, atau karena kasus ini mengilustrasikan problem tertentu, tapi karena memang kasus ini adalah interest dari penelitian. Tidak bertujuan untuk mencoba memahami sebuah konstruk yang abstrak atau fenomena umum, bukan untuk membangun sebuah teori, tapi studi ini dipelajari karena sebuah *intrinsic interest*.

B. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini ditentukan secara purposif. Kriteria subyek pada penelitian ini ditentukan berdasarkan teori atau konstruk operasional sesuai dengan studi-studi sebelumnya atau sesuai dengan tujuan penelitian (Poerwandari, 1998: 60). Adapun kriteria utama dari subjek penelitian ini adalah:

1. Pekerja sosial yang menjadikan pekerjaan di PKBI-Jatim sebagai pekerjaan utama.

2. Telah bekerja pada lembaga sosial selama puluhan tahun sampai masa pensiun dengan pertimbangan bahwa setelah melewati masa kerja tersebut, yang bersangkutan sudah melewati semua tahapan karir.
3. Diakui memiliki dedikasi tinggi terhadap PKBI

C. Penelitian Pendahuluan

Penelitian pendahuluan ditujukan untuk menentukan subjek penelitian ini. Penelitian pendahuluan ini bertujuan untuk mengetahui gambaran umum pekerja-pekerja sosial yang pernah dan masih berkarir di PKBI untuk selanjutnya menentukan pekerja sosial yang dianggap berdedikasi tinggi oleh anggota organisasi lainnya. Pengakuan bahwa seseorang telah berdedikasi tinggi terhadap organisasi akan melahirkan kriteria pekerja sosial sukses yang diakui oleh anggota organisasinya dan sukses secara pribadi. Dengan mengetahui dan memahami kriteria pekerja sosial yang sukses maka latar belakang dibalik kesuksesannya dapat dijadikan referensi bagi siapa saja yang ingin berkarir di NGO (*Non-Government Organization*).

D. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan wawancara mendalam atau *depth interview* dan observasi terhadap subjek penelitian sebagai alat pengumpul data. Adapun rincian dari keduanya adalah sebagai berikut:

D.1. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dan tanya jawab yang diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Wawancara dilakukan untuk memperoleh pengetahuan tentang makna-makna subjektif yang dipahami individu berkenaan dengan topik yang diteliti dan bermaksud melakukan eksplorasi terhadap isu-isu lain yang berkaitan dengan topik tersebut (Poerwandari, 1998: 73).

Terdapat tiga model wawancara menurut Patton (dalam Poerwandari, 1998: 73), yaitu wawancara konvensional yang informal, wawancara dengan pedoman umum, dan wawancara dengan pedoman terstandar yang terbuka. Pada penelitian ini, jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara dengan pedoman umum, yaitu proses wawancara yang dilengkapi dengan pedoman wawancara yang sangat umum, yang mencantumkan isu-isu yang harus diliput tanpa menentukan urutan pertanyaan, bahkan mungkin tanpa bentuk pertanyaan eksplisit. Pedoman wawancara digunakan untuk mengingatkan peneliti mengenai aspek-aspek yang dibahas, sekaligus menjadi daftar pengecek apakah aspek-aspek relevan tersebut telah ditanyakan atau dibahas.

Garis Besar Topik Wawancara

| NO | ASPEK PERTANYAAN | EKSPLORASI AWAL |
|----|---------------------|---|
| I | Makna bekerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan bekerja 2. Kronologis pekerjaan yang pernah dijalani |
| II | Perjalanan karir | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pembagian tahapan karir 2. Latar belakang pemilihan karir 3. Peran lingkungan sosial dalam pemilihan karir 4. Keterlibatan berbagai faktor dalam pengambilan keputusan berkarir |

D.2. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang paling umum dilakukan oleh peneliti, utamanya yang meneliti tentang perilaku manusia. Observasi merupakan metode untuk menangkap fenomena subyek dari kacamata peneliti. Penggambaran setting yang dipelajari, aktivitas yang berlangsung, orang-orang yang terlibat dalam aktivitas, dengan cara melihat kejadian dari perspektif peneliti (Poerwandari, 2001 : 64).

Menurut Patton (1990 dalam Poerwandari, 2001 : 70) observasi dalam sebuah penelitian kualitatif sangatlah penting karena:

1. Peneliti mendapatkan pemahaman lebih baik tentang konteks dalam mana hal yang diteliti ada atau terjadi
2. Memungkinkan peneliti untuk bersikap terbuka, berorientasi pada penemuan daripada pembuktian dan mempertahankan pilihan untuk mendekati masalah secara induktif
3. Memungkinkan peneliti melihat hal-hal yang oleh partisipan atau subjek penelitian sendiri kurang disadari
4. Memungkinkan peneliti memperoleh data tentang hal-hal yang karena berbagai sebab tidak diungkapkan oleh subyek penelitian secara terbuka dalam wawancara
5. Memungkinkan peneliti bergerak lebih jauh dari persepsi selektif yang ditampilkan subyek penelitian atau pihak-pihak lain
6. Memungkinkan peneliti merefleksi dan bersikap introspektif terhadap penelitian yang dilakukannya

Selanjutnya yang perlu diingat oleh peneliti kualitatif adalah bahwa pelaporan hasil observasi harus deskriptif, bukan interpretatif.

E. Uji Keabsahan Data

Kritik dalam penelitian kualitatif menitikberatkan pada tidak terdapatnya landasan kualitas yang pasti karena penelitian kualitatif tidak memenuhi validitas internal dan eksternal. Akan tetapi yang sebenarnya terjadi adalah kriteria validitas tidak sesuai untuk mengevaluasi penelitian kualitatif. Lincoln dan Guba menciptakan konsep *trustworthiness* untuk menggantikan konsep validitas dan reliabilitas dalam penelitian kualitatif (Deniz dan Lincoln dalam Joniak, 2003 : 7).

Untuk mencapai *trustworthiness* peneliti kualitatif dapat melakukan langkah-langkah dibawah ini (Lincoln dan Guba dalam Joniak, 2003 : 8):

| Kuantitatif | Kualitatif | Deskripsi |
|--------------------------|------------------------|--|
| <i>Internal Validity</i> | <i>Credibility</i> | <i>Credibility</i> dalam penelitian kualitatif dapat dicapai melalui (1) keterlibatan dengan lingkungan penelitian dalam waktu yang cukup untuk memperoleh informasi mengenai budaya, pengujian informasi, dan pembangunan kepercayaan, (2) observasi, (3) triangulasi melalui penggunaan berbagai sumber, metode, teori dan bantuan partisipan untuk menginterpretasi data, (4) pengecekan anggota melalui pengujian data, kategori analisa, interpretasi dan kesimpulan kepada anggota kelompok lain di organisasi atau area pengambilan data. |
| <i>External Validity</i> | <i>Transferability</i> | Peneliti kualitatif tidak bisa melakukan pengujian validitas eksternal seperti halnya dalam penelitian kuantitatif. Peneliti kualitatif hanya bisa menyajikan setumpuk deskripsi mengenai hasil penelitiannya untuk membuat orang lain tertarik. Karena itu <i>transferability</i> bisa dicapai ketika peneliti kualitatif dapat menyediakan alat (data) |

| | | |
|--------------------|-----------------------|---|
| | | bagi penelitian selanjutnya untuk menentukan apakah unsur <i>transferability</i> tercapai atau tidak. |
| <i>Reliability</i> | <i>Dependability</i> | Keduanya dapat dicapai melalui penggunaan jalan audit. Dalam audit penggalian pengetahuan atau kebenaran, auditor memeriksa <i>dependability</i> dari proses dan <i>confirmability</i> dari produk. |
| <i>Objectivity</i> | <i>Confirmability</i> | |

Dengan melalui *trustworthiness* peneliti kualitatif dapat mengeliminasi bias dan meningkatkan kepercayaan peneliti terhadap proposisi sejumlah fenomena sosial (Denzin, 1978 dalam Golafshani, 2003 : 8). Selanjutnya reliabilitas, validitas dan triangulasi harus dilihat sebagai sejumlah cara yang dapat dilakukan untuk mencapai kebenaran (Golafshani, 2003 : 8).

1. Kredibilitas

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan beberapa cara untuk menegakkan kredibilitas penelitian, yaitu (1) keterlibatan dengan lingkungan penelitian dalam waktu yang cukup untuk memperoleh informasi mengenai budaya, pengujian informasi, dan pembangunan kepercayaan, (2) observasi, (3) pengecekan anggota melalui pengujian data, kategori analisa, interpretasi dan kesimpulan kepada anggota kelompok lain di organisasi atau area pengambilan data.

2. Transferability

Peneliti menyajikan setumpuk deskripsi mengenai hasil penelitian manajemen karir pekerja sosial di PKBI-Jatim untuk membuat orang lain tertarik. Berkaitan dengan hal tersebut, harapan peneliti adalah agar selanjutnya muncul penelitian-penelitian baru yang berkenaan dengan pekerja sosial dan organisasi non-profit.

3. Dependabilitas

Melalui konstruk ini, peneliti memperhitungkan perubahan-perubahan yang mungkin terjadi menyangkut fenomena yang diteliti, juga perubahan dalam desain sebagai hasil dari pemahaman yang lebih mendalam tentang setting yang diteliti (Poerwandari, 2001:104). Yang peneliti lakukan dalam hal ini adalah mencatat secara rinci mengenai data temuan dan membuka pandangan pada perubahan desain penelitian dengan mendiskusikannya dengan pihak lain demi mendapatkan pertanyaan-pertanyaan kritis.

F. Analisis Data

Analisis data penelitian ini menggunakan metode EPP (*Empirical Phenomenological Psychological*) yang dikembangkan oleh Gunnar Karlsson (1993). Metode ini bertujuan untuk menjelaskan struktur makna sebuah fenomena. Dalam metode ini ditempuh lima langkah analisis data yaitu:

Langkah pertama:

Membaca transkrip wawancara berulang kali sampai memperoleh gambaran dan pemahaman yang baik serta inti dari transkrip tersebut. Tujuan utama dari langkah ini adalah untuk menemukan fenomena psikologis tanpa bertujuan untuk menguji validitas hipotesis apapun juga.

Langkah kedua:

Memisahkan unit-unit kecil yang disebut dengan *meaning units* (MU). Langkah ini tidak mengikuti kaidah gramatikal tapi semata-mata bertumpu pada substansi teks.

BAB IV

PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Tempat Penelitian

PKBI (Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia) memiliki misi membantu masyarakat dalam menyelesaikan masalah reproduksi yang sangat dekat dengan setumpuk norma, tabu dan juga peraturan-peraturan. Lebih tepatnya PKBI dalam seluruh kegiatannya ditujukan untuk memperjuangkan penerimaan dan praktik keluarga bertanggung jawab dalam keluarga Indonesia melalui pengembangan program, pengembangan jaringan, dan pemberdayaan masyarakat di bidang kependudukan secara umum dan secara khusus di bidang kesehatan reproduksi.

PKBI merupakan organisasi Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) yang peduli terhadap masalah kesehatan keluarga dan kesehatan reproduksi yang didukung oleh para relawan yang tersebar di 26 propinsi, kabupaten/kotamadya. PKBI juga merupakan anggota dari Federasi Perkumpulan Keluarga Berencana Internasional. IPPF (*International Planned Parenthood Federation*) yang berkedudukan di London (Inggris). PKBI didirikan pada tanggal 23 Desember 1957 di gedung IDI, Jl. Dr. Sam Ratulangi 29 Jakarta.

PKBI mempercayai bahwa keluarga adalah pilar utama untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera. Keluarga yang baik adalah keluarga yang bertanggung jawab dalam dimensi kelahiran, pendidikan, kesehatan, kesejahteraan, dan masa depan.

1. Dimensi Kelahiran, bahwa kelahiran anak dalam setiap keluarga terjadi atas keinginan yang direncanakan
2. Dimensi Pendidikan, bahwa pendidikan dalam setiap keluarga ditujukan seluas-luasnya untuk mengembangkan kemampuan kecerdasan dan kepribadian, dengan memberikan kesempatan yang sama untuk setiap anggota keluarga serta dilaksanakan secara dialogis
3. Dimensi Kesehatan, bahwa kesehatan keluarga ditujukan untuk terpenuhinya kebutuhan hidup sehat yang mengutamakan upaya pembebasan dari ketergantungan obat-obatan kimiawi (lebih preventif daripada kuratif).
4. Dimensi Kesejahteraan, bahwa kesejahteraan itu mencerminkan martabat manusia (*human dignity*) lebih daripada hanya sekedar kepemilikan saja.
5. Dimensi Masa Depan, bahwa masa depan anak itu ditentukan sendiri oleh mereka dan bukan oleh orang tua.

PKBI memiliki sejumlah bidang garapan yang tentunya akan mempengaruhi aktivitas pekerja sosial di PKBI. Sejumlah bidang garapan tersebut yaitu:

1. Pemberdayaan pra-remaja dan remaja berkaitan dengan kesehatan reproduksi
Tujuan: memberdayakan remaja dan pra-remaja dengan pengetahuan dan pemahaman tentang seksualitas dan kesehatan reproduksi agar dapat bersikap dan berperilaku yang bertanggung jawab untuk mengurangi KTD, PMS, HIV/AIDS, nikah usia muda, dan aborsi yang tidak aman di kalangan remaja.

- a. Pengembangan pusat informasi dan pelayanan pra-remaja, dan remaja yang memberikan informasi, edukasi, konseling dan pelayanan medis yang ramah terhadap remaja.
 - b. Penyebarluasan informasi melalui media massa baik cetak maupun elektronik.
 - c. Penelitian dan kajian-kajian tentang masalah remaja dan pra-remaja umumnya dan masalah/kasus-kasus yang berkaitan dengan kesehatan reproduksi.
 - d. Memanfaatkan teknologi untuk menyebarluaskan informasi untuk remaja dan pra-remaja dan masyarakat umum di perkotaan, sedang di daerah pedesaan memanfaatkan media yang ada di daerah masing-masing.
 - e. Pelatihan bagi orang tua dan guru mengenai kesehatan reproduksi dan seksualitas remaja dan pra-remaja agar mampu menjadi sumber informasi dan mitra yang dipercaya oleh remaja.
 - f. Kerjasama dengan pihak lain dalam kegiatan pra remaja dan remaja.
2. Pemberdayaan perempuan dan pasangannya untuk menyadari hak-hak reproduksi mereka yang berkeadilan dan berkesetaraan gender

Tujuan: Memberdayakan perempuan dan pasangannya agar menyadari dan menerapkan hak-hak seksual dan reproduksi mereka yang berkeadilan dan berkesetaraan gender dalam kehidupan sehari-hari.

- a. Melakukan kajian mengenai dinamika gender dan melakukan pelayanan kesehatan reproduksi yang berkeadilan dan berkesetaraan gender di Indonesia.

- b. Melatih tokoh-tokoh masyarakat tentang Hak-Hak Seksual dan Reproduksi yang berkeadilan dan berkesetaraan gender
 - c. Mendirikan pusat-pusat layanan masyarakat (*community center*) untuk membantu memberikan solusi terhadap persoalan-persoalan yang berkaitan dengan hak-hak seksual dan kesehatan reproduksi yang komprehensif dalam perspektif keadilan dan kesetaraan gender.
 - d. Melakukan advokasi terhadap pengambilan keputusan untuk mengubah hukum-hukum dan peraturan yang tidak gender sensitif.
 - e. Menyebarluaskan hasil-hasil studi, materi KIE baik melalui media cetak dan elektronik tentang Hak-Hak & Kesehatan Seksual dan Reproduksi yang gender sensitif kepada khalayak luas.
 - f. Melatih para orang tua dan guru sehingga mampu memberikan pendidikan yang berorientasi gender sedini mungkin bagi murid dan anak-anak mereka melalui kesempatan-kesempatan formal dan informal.
3. Kualitas pelayanan kesehatan reproduksi

Tujuan: Mempertahankan kesertaan masyarakat dalam ber KB dan memperluas jangkauan serta meningkatkan kualitas pelayanan KB dan Kesehatan Reproduksi pada umumnya melalui jaringan pelayanan Kesehatan Reproduksi, sehingga pada tahun 2010 terjadi penurunan peserta *drop out* KB serta dapat menjangkau masyarakat yang terisolasi dan sulit dijangkau (*isolated remote areas*). Juga tersedianya pilihan-pilihan cara KB secara terbuka dan tersedianya pelayanan Kesehatan Reproduksi bermutu yang lain.

- a. Konseling dan Pendidikan Kesehatan Keluarga bagi pasangan muda, khususnya pada masa usia reproduktif
 - b. Mengembangkan standar kualitas pelayanan dan pemantauan pelayanan Kesehatan Reproduksi.
 - c. Mengembangkan pelayanan yang manusiawi dan "menyeluruh/terpadu" (holistik) dalam pelayanan Kesehatan Reproduksi dan penyediaan pelayanan KB yang komprehensif/terpadu dengan sistem "kafetaria" serta pengadaan alkon yang murah, terjangkau, mudah dan efektif.
 - d. Mengembangkan permintaan lain pelayanan Kesehatan Reproduksi lain, diantaranya :
 - i. Penanganan kemandulan
 - ii. Penanganan disfungsi seksual (termasuk impotensi)
 - iii. Penanganan masalah menopause
 - iv. Pelayanan kesehatan keluarga.
 - v. Pencegahan dan Pengobatan PMS termasuk HIV/AIDS
 - vi. Pelayanan Pap-smear dan pelayanan laboratorium
 - vii. Pelayanan kesehatan keluarga bagi laki-laki.
4. Peningkatan kesehatan ibu dan anak

Tujuan: Meningkatkan pengetahuan dan pemahaman bagi keluarga dan masyarakat tentang kesehatan reproduksi, terutama kesehatan ibu dan anak dan untuk menumbuhkan sikap dan perilaku yang bertanggung jawab, sehingga dapat meningkatkan status kesehatan dan gizi seluruh anggota keluarga (khususnya ibu dan anak). Mendukung kegiatan pendidikan yang

memadai bagi anak-anak, pengetahuan bagi ibu dan anggota keluarga lainnya agar dapat menerapkan perilaku hidup sehat dalam keluarga.

- a. Membantu menurunkan angka kematian ibu, angka kematian bayi dan angka kematian balita melalui kegiatan yang bersifat promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif.
 - b. Mengembangkan program yang "integratif" antara pendidikan, pelayanan kesehatan seksual dan reproduksi, peningkatan status gizi dan kesehatan ibu dan anak balita serta keluarga.
 - c. Meningkatkan kesejahteraan dan kesehatan anak jalanan.
 - d. Membantu perlindungan pekerja anak dalam mendapatkan hak-haknya melalui program yang komprehensif.
 - e. Membentuk jaringan kerjasama dengan pihak yang berkompeten, khususnya dalam program perlindungan dan pencegahan anak dari menjadi pekerja seks dan penggunaan obat.
 - f. Mendirikan fasilitas untuk mendukung program pelayanan bagi anak.
5. Pengembangan sumber dan organisasi PKBI

Tujuan: Memperkuat kemampuan organisasi, membangun komunikasi internal dan eksternal di semua tingkatan, meningkatkan profesionalisme dan memperluas akses ke sumber-sumber dana dan pendukung lainnya.

- a. Mengembangkan kepercayaan diri dan kemampuan Perkumpulan di semua tingkat dalam rangka mendapatkan dan menggali dana untuk pelaksanaan program-programnya.

- b. Mengembangkan Sumber Daya Manusia, baik bagi staf dan relawan melalui pelatihan dan berbagai cara lain di Perkumpulan maupun di lembaga lain.
- c. Mengintensifkan bimbingan dan pertemuan-pertemuan teknis.
- d. Mengembangkan dan menerangkan Sistem Informasi Manajemen pada semua tingkatan untuk memenuhi kebutuhan internal dan eksternal.
- e. Memperkuat citra Perkumpulan melalui pengembangan jaringan dengan pihak lain, lembaga donor, pemerintah, media dan melalui penyebaran informasi mengenai konsep "Keluarga Bertanggung Jawab" dan kegiatan-kegiatan Perkumpulan.
- f. Memperluas peran Perkumpulan untuk mengakomodasi kebutuhan pelatihan internal dan eksternal.
- g. Mengembangkan alat manajemen, khususnya pedoman supervisi ke cabang-cabang.

B. Gambaran Subyek Penelitian

Pekerja sosial yang bekerja di PKBI-Jatim secara umum bisa digolongkan menjadi 2 jenis yaitu **staf** dan **relawan**. Pekerja sosial yang termasuk kategori staf setiap bulannya memperoleh upah tertentu dari pekerjaannya sedangkan yang berstatus relawan tidak mendapatkan upah tetap. Subyek penelitian ini keduanya telah berstatus sebagai relawan tetapi pada subyek kedua (Bu LA) ia memperoleh sejumlah uang tertentu sebagai imbalannya bekerja di klinik KB sebagai konselor. Sedangkan pada subyek pertama (Bu LS), ia tidak mendapatkan upah tetap tiap

bulannya tetapi baru memperoleh imbalan finansial ketika ikut terlibat dalam sebuah proyek.

Kedua subyek penelitian ini merupakan orang-orang yang telah menjadi pekerja sosial selama puluhan tahun, bahkan dapat dikatakan hampir diseluruh perjalanan karirnya. Saat ini keduanya telah memasuki masa pensiun namun mereka tetap memutuskan untuk aktif di PKBI karena sejumlah alasan tertentu. Baik subyek 1 maupun subyek 2 sama-sama memiliki peran sebagai seorang istri, seorang ibu, yang sedikit banyak mempengaruhi manajemen karir mereka termasuk didalamnya berbagai keputusan yang berhubungan dengan pengembangan karir.

C. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini telah dilakukan dengan metode pengumpulan data observasi dan wawancara mendalam. Cara-cara tersebut dilakukan karena penelitian ini melibatkan proses perjalanan karir seseorang yang hanya diketahui oleh subyek sehingga sumber informasi yang paling utama adalah subyek sendiri. Walaupun demikian, penelitian ini tetaplah melibatkan sumber informasi pendukung lainnya yaitu rekan kerja dan atasan subyek. Sehingga diharapkan akan diperoleh data-data yang akurat. Penelitian ini dibagi dalam dua tahap, yakni tahap studi pendahuluan (*preliminary study*) dan tahap studi lapangan (*field study*).

C.1. Tahap Studi Pendahuluan

Tahap Studi pendahuluan dilaksanakan pada bulan Maret 2007. Pada tahap ini dilakukan langkah-langkah sebagai berikut. *Pertama*, melakukan studi dokumentasi mengenai opini masyarakat terhadap pekerja sosial di media massa. Untuk tujuan itu, dilakukan *browsing* internet di beberapa sumber antara lain dari situs departemen sosial.go.id, pikiran rakyat.com dan lainnya.

Kedua, dipelajari juga beberapa hasil penelitian empiris yang berkaitan dengan pekerja sosial dan manajemen karir. Sumber data untuk tema-tema tersebut berasal dari, internet, penelitian sebelumnya, atau buku yang berkaitan dengan tema-tema tersebut. Dari hasil studi pendahuluan tahap *kedua* diperoleh informasi mengenai pengembangan dan perencanaan karir yang termasuk dalam proses manajemen karir yang dilakukan pada pekerja-pekerja di perusahaan (organisasi profit). Jadi dapat disimpulkan bahwa belum pernah ditemukan sebuah studi ilmiah mengenai manajemen karir pada pekerja sosial khususnya yang bekerja di LSM.

Ketiga, dilakukan wawancara awal dengan beberapa anggota organisasi PKBI untuk menentukan subyek penelitian termasuk bertanya pada subyek sendiri. Beberapa kali peneliti pernah terlibat kerjasama dengan proyek PKBI yang akhirnya turut memudahkan akses peneliti terhadap organisasi PKBI dan subyek. Dari anggota-anggota organisasi tersebut diperoleh informasi mengenai gambaran organisasi PKBI dan anggota-anggota yang cukup berdedikasi terhadap organisasi. Informasi mengenai organisasi PKBI dan anggota-anggota yang

berdedikasi ini turut membentuk sebuah latar belakang penelitian yang kuat mengapa penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan.

C.2. Tahap Studi Lapangan

Tahap penelitian berikutnya adalah studi lapangan. Tahap ini dimulai sejak April sampai Juni awal 2007. Tahap ini diawali dengan perbincangan dengan subyek mengenai organisasi PKBI sekaligus observasi. Perbincangan awal ini dimaksudkan peneliti untuk memastikan bahwa subyek telah memiliki kriteria sesuai dengan kriteria subyek penelitian dan untuk mendekatkan diri peneliti pada subyek agar subyek dapat bersikap lebih terbuka.

Diawal pertemuan peneliti mengemukakan maksud dan tujuan peneliti menemui kedua subyek yaitu ditujukan untuk penyusunan tugas akhir. Selain itu peneliti juga mengatakan latar belakang dibalik ketertarikan peneliti terhadap pekerja sosial di PKBI.

D. Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan paradigma fenomenologi dimana suatu fenomena harus dipahami sebagai sebuah pengalaman subyektif yang menekankan pada makna yang dimiliki oleh subyek. Pengalaman-pengalaman yang dialami oleh subyek tersebut tidak terlepas dari pandangan moralnya dalam berbagai konteks dari sebuah situasi.

Hasil penelitian tentang manajemen karir pekerja sosial di PKBI akan disajikan pada bagian berikut ini.

subyek. Sebelumnya peneliti telah melakukan pertemuan dengan subyek hanya saja bukan dalam konteks pengambilan data tetapi untuk memastikan bahwa yang bersangkutan telah memenuhi kriteria subyek penelitian dan untuk lebih mendekatkan diri peneliti pada subyek. Pada pertemuan ini peneliti telah membuat janji terlebih dahulu untuk memastikan bahwa subyek pada hari itu datang ke PKBI.

Bu LS saat itu mengenakan setelan blus berwarna merah gelap dan celana panjang berwarna hitam dengan rambut ikal sebauh terurai rapih sedang berada di ruangan staf, berbincang-bincang dengan anggota organisasi lainnya.

Proses observasi dilakukan mengenai ruang kerja subyek dan perilakunya selama proses wawancara. Secara keseluruhan proses wawancara dan observasi yang berlangsung hari ini berjalan dengan lancar.

Bu LS merupakan seseorang yang sangat mandiri. Saat pertama bertemu, peneliti sempat diminta untuk menebak usia subyek dan ternyata peneliti salah. Peneliti menebak usia subyek 58 tahun padahal usia sebenarnya 77 tahun. Bu LS datang ke PKBI setiap hari Selasa dan Jum'at. Setiap hari Selasa Bu LS menjalankan kewajibannya untuk piket seminggu sekali dan pada hari Jum'at biasanya PHD (Pengurus Harian Daerah), Bu LS merupakan sekretaris PHD, mengadakan rapat.

Untuk sampai ke PKBI, Bu LS harus menaiki 3 jenis angkutan umum yang berbeda karena letak rumahnya yang jauh dari kantor PKBI yaitu di wilayah Gresik. Ia berangkat pukul 05.30 dan sampai di kantor PKBI sebelum pukul 08.00. Di usianya yang hampir memasuki angka 80, Bu LS bisa digolongkan

kedalam manula yang sangat sehat dan produktif. Produktivitas ditengah usia senja tersebut didukung oleh kondisi fisik yang memungkinkan. Misalnya saja untuk fungsi penglihatan Bu LS tidak perlu mengenakan kacamata.

Pada wawancara kali ini Bu LS menunjukkan beberapa dokumennya yang berasal dari hasil studi pendidikan untuk anak usia pra sekolah. Ia menunjukkan beberapa buku pengajaran anak usia pra-sekolah yang diadopsi dari India. Dalam paket tersebut ada satu buku yang fungsinya untuk digunting-gunting dan kemudian dikelompokkan menurut tingkat kesulitannya dan ditempatkan di satu lembar kain blacu putih yang terdiri dari sejumlah kantung-kantung, tempat meletakkan guntingan-guntingan tadi. Kain tersebut dibentuk sedemikian rupa sehingga dapat dilipat menjadi sebuah tas. Bu LS khusus memesan tas ini untuk memudahkan penyimpanan dan penggunaannya. Dengan seperangkat media pembelajaran anak usia pra-sekolah ini, Bu LS mengaku sudah pernah keliling Indonesia bahkan sampai ke Timor Leste untuk mengajar anak-anak disana.

Diakhir tiap wawancara, hampir selalu Bu LS menanyakan *progress* penelitian ini dan mendo'akan semoga peneliti bisa lulus dengan nilai yang baik. Selain itu Bu LS selalu menyisipkan kata-kata yang selalu menjadi motivasinya dan peneliti rasa bisa dijadikan motivasi juga untuk peneliti.

2. Wawancara dan observasi kedua

Proses wawancara dan observasi kedua berlangsung selama 90 menit. Pengambilan data dilakukan di ruang kerja Bu LS yang terletak di kantor PKBI-Jatim. Pada pertemuan ini peneliti telah membuat janji terlebih dahulu untuk memastikan bahwa subyek pada hari itu datang ke PKBI.

Bu LS saat itu mengenakan setelan blus berwarna hitam lengan panjang dan rok selutut berwarna hitam dan scarf berwarna hijau pastel dengan rambut ikal sebauh terurai rapih sedang berada di ruangan staf sedang berbicara dengan salah satu anggota PKBI.

Ketika peneliti memasuki ruangan staf, beberapa orang lainnya yang berada di ruangan tersebut berkata, "Lho itu Bu fansnya uda dateng.", sambil tersenyum kecil. Subyek pun segera mengajak peneliti ke ruangan kerjanya. Pertama kali ia menanyakan kabar peneliti dan sudah sampai dimana jalannya skripsi peneliti.

Ditengah-tengah jalannya proses wawancara, subyek sempat menunjukkan beberapa dokumen yang diperoleh dari studinya ke India tahun 2002 silam. Sejumlah tulisan dan buku berbahasa Inggris tentang pendidikan anak usia dini. Sampai saat ini subyek mengaku masih kerap berhubungan dengan rekan sesama trainee sewaktu berada di India.

Beberapa hari sebelumnya subyek sempat melakukan pertemuan dengan aktivis-aktivis yang menangani bidang kesehatan reproduksi. Dalam pertemuan itu mereka membicarakan tentang bagaimana metode untuk memberikan pengetahuan kesehatan reproduksi pada anak usia dini yang tepat. Pertemuan tersebut menghasilkan keputusan bahwa pendidikan kesehatan reproduksi pada anak usia dini perlu dilakukan dengan menggunakan media boneka 3 dimensi yang dilengkapi dengan organ-organ seksualnya. Subyek sempat memberikan penjelasan tentang organ-organ seksual pada laki-laki dan perempuan ke peneliti dengan menggunakan media boneka tersebut.

Hari jum'at minggu ini subyek mengadakan pertemuan dengan para pendidik anak-anak untuk membicarakan penggunaan boneka tadi sebagai media pembelajaran kesehatan reproduksi. Kendala terbesar sampai saat ini dalam memberikan pendidikan kesehatan reproduksi pada anak-anak adalah sebagian besar masyarakat menganggap hal ini taboo

Proses observasi dilakukan mengenai ruang kerja subyek dan perilakunya selama proses wawancara. Secara keseluruhan proses wawancara dan observasi yang berlangsung hari ini berjalan dengan lancar

3. Wawancara dan observasi ketiga

Proses wawancara dan observasi ketiga berlangsung selama 90 menit. Pengambilan data dilakukan di ruang kerja Bu LS yang terletak di kantor PKBI-Jatim. Pada pertemuan ini peneliti telah membuat janji terlebih dahulu untuk memastikan bahwa subyek pada hari itu datang ke PKBI.

Bu LS saat itu mengenakan setelan blus berwarna hijau daun, giwang bermata hijau, serta gelang yang juga berwarna hijau. Peneliti sempat mengomentari penampilan Bu LS yang sangat serasi hari itu. Bu LS sempat bercerita mengenai gelangnya yang ternyata terbuat dari getah tumbuhan dari Nusa Tenggara serta kain bajunya yang berasal dari kain sari India yang ia beli sewaktu mendapatkan *training* ECCD di India tahun 2002 silam.

Saat peneliti datang Bu LS sedang berbicara dengan salah satu staf PKBI Jatim. Karenanya peneliti tidak segera menyapanya, takut mengganggu, dan lalu menunggu di teras kantor. Ketika staf tersebut keluar ruangan Bu LS, peneliti segera memasuki ruangan Bu LS. Bu LS sempat bertanya pada peneliti mengapa

tidak langsung masuk saja dan peneliti katakan bahwa peneliti tidak ingin mengganggu pembicaraannya dengan staf tersebut

Sebelum memulai wawancara hari ini peneliti menyodorkan tangan, memberi salam pada subyek sambil menanyakan bagaimana keadaannya. Pertanyaan pertama yang peneliti ajukan adalah selain hari selasa, hari Bu LS harus ke PKBI, apa saja kesibukannya. Tadinya peneliti sempat berkeinginan untuk menggunakan alur *flashback* dalam proses wawancara namun ternyata setelah pertanyaan pertama tadi mendapatkan respon yang menunjukkan ketidaknyamanan, peneliti akhirnya memutuskan untuk menggunakan alur maju. Ketidaknyamanan Bu LS terhadap pertanyaan pertama peneliti terlihat dari jawabannya yaitu ia tidak pernah menganggur, ada saja yang dilakukannya dan ia tidak ingin memberi penjelasan lebih lanjut dengan mengatakan, “Yah pokoknya ada saja lah”.

Kcenggan Bu LS untuk menjawab pertanyaan peneliti kembali muncul saat peneliti menanyakan alasannya mengundurkan diri dari YPPI. Bu LS hanya menjelaskan bahwa pada waktu itu ia merasa lingkungan di Petra terlalu ketat sehingga membuatnya tidak nyaman. Hanya saja lingkungan seperti apa yang membuatnya tidak nyaman tidak dijelaskan oleh Bu LS. Ketika ia hampir saja menjelaskan, ia segera mengakhirinya dengan perkataan. “Oh ndak usah deh ndak usah. Itu saja. Yang jelas terlalu ketat gitu..” Peneliti tidak berani memaksanya dan hanya tersenyum dengan jawaban seperti itu.

Sebelum peneliti selesai dengan semua daftar pertanyaan, Bu LS mengakhiri pembicaraan tersebut dan menyampaikan permohonan maaf karena

harus menemani dan berdiskusi dengan salah satu rekannya yang baru saja datang, sekitar pukul 10.30, ada suatu hal yang sangat penting dan harus dibicarakan sesegera mungkin katanya. Ia berpesan jika hanya tinggal sedikit saja yang peneliti butuhkan darinya, lebih baik peneliti menelpon saja. Ia kasihan melihat peneliti jika harus berulang kali ke PKBI untuk menemui dirinya

Proses observasi dilakukan mengenai ruang kerja subyek dan perilakunya selama proses wawancara. Secara keseluruhan proses wawancara dan observasi yang berlangsung hari ini berjalan cukup lancar

4. Wawancara dan observasi keempat

Proses wawancara dan observasi keempat berlangsung selama 75 menit. Pengambilan data dilakukan di ruang kerja Bu LS yang terletak di kantor PKBI-Jatim. Pada pertemuan ini peneliti telah membuat janji terlebih dahulu untuk memastikan bahwa subyek pada hari itu datang ke PKBI.

Semalam saat peneliti menghubungi Bu LS untuk membuat janji bertemu hari ini, Bu LS sempat menanyakan mengapa pertanyaan-pertanyaan yang peneliti ajukan mulai sangat detail sekali. Hari ini peneliti berjanji untuk menjelaskannya walaupun diawal penelitian dahulu peneliti sudah pernah menyinggungnya. Setelah peneliti menjabat tangannya dan menanyakan bagaimana kabarnya, selanjutnya peneliti jelaskan mengenai penelitian ini padanya. Peneliti juga mengatakan bahwa Bu LS bisa dianggap sebagai seorang pekerja sosial yang dapat mencapai prestasi gemilang ditengah-tengah anggapan miring masyarakat. Namun Bu LS menolak anggapan tersebut karena ia menganggap semua yang didapatkan selama ini tidak pernah dianggap sebagai prestasi atau kesuksesan.

Menurutnya ia hanya melakukan apa yang dia bisa dan mengerjakan amanah dari Tuhan. Hampir setiap kali ketika peneliti memujinya karena prestasi yang begitu banyak, Bu LS selalu merendah dan mengatakan bahwa semua yang dia dapatkan adalah bonus karena telah mengerjakan amanah Tuhan dengan baik. Baginya yang terpenting adalah kekuatan, kesehatan, dan keselamatan yang selama ini diberikan Tuhan padanya. Pernah suatu kali Bu LS mengalami kecelakaan mobil hingga mobil yang ditumpangnya itu terguling sampai jendela samping berubah letaknya diatas, tapi karena pertolongan dari Tuhan ia tidak mengalami luka serius. Jadi diusianya yang sudah cukup senja sekarang, Bu LS sangat bersyukur dikaruniai kesehatan dan kekuatan.

Bu LS saat itu mengenakan setelan blus berwarna biru gelap, giwang bermata biru, serta kalung yang warnanya serasi dengan blus dan giwangnya. Hari ini peneliti berencana menceritakan hasil pemahamannya mengenai perjalanan karir subyek sekaligus bertujuan untuk melakukan trinagulasi data. Oleh karena itu peneliti sengaja sudah menyiapkan sebuah kenang-kenangan untuk subyek karena selama ini ia telah banyak membantu peneliti. Semula kenang-kenangan itu akan peneliti berikan di akhir wawancara tapi sebelum peneliti memberikan kenang-kenangan itu, Bu LS lebih dulu memberi peneliti pisang goreng dan sebuah kalung dari dayak. Bu LS mengaku ia tidak bisa mengenakan kalung itu karena warna dan modelnya terlalu 'nyorak', kurang pas jika ia yang mengenakannya. Peneliti sangat berterima kasih atas pemberiannya tersebut dan peneliti memutuskan untuk memberikan kenang-kenangannya waktu itu juga. Bu LS sempat menolaknya karena selama ini ia hanya berusaha untuk membantu

peneliti tanpa mengharapkan imbalan apapun. Setelah peneliti memohon agar Bu LS mau menerima karena hadiah tersebut memang disiapkan peneliti sejak lama dan mudah-mudahan barang bermanfaat.

Semua pertolongan Tuhan selalu terjadi disetiap langkah Bu LS menurutnya. Didalam tiap kesulitan yang dialami, Bu LS selalu bisa mengambil sisi positifnya. Kesulitan yang dialami saat akan berangkat ke Hongkong untuk menjalani pelatihan di *YMCA Institute* yang hampir membuatnya terlambat juga dianggapnya sebagai proses pembelajaran karena ia menjadi tahu bagaimana prosedur mengurus surat-surat yang dibutuhkan untuk ke Hongkong. Kesulitan waktu itu dikarenakan keinginan salah satu rekan kerjanya yang seolah-olah mau mengusirnya dari YMCA. Seharusnya waktu itu sudah merupakan tugas rekan kerjanya tersebut untuk mengurus segala surat-surat penting yang dibutuhkan Bu LS untuk ke Hongkong tapi orang tersebut tidak mau melakukannya untuk Bu LS. Bahkan untuk hanya sekedar memberitahukan prosedur pengurusan pun orang itu tidak mau. Akhirnya Bu LS harus mengurus seluruh surat-surat penting sendiri, mulai dari tingkat RT sampai ke kantor kedutaan Inggris. Tetapi dengan begitu Bu LS bisa belajar bagaimana mengurus surat-surat keperluan bepergian ke luar negeri sehingga jika Bu LS sudah mengerti jika dilain waktu ia harus mengurus sendiri.

Bu LS juga sempat bercerita bahwa ia baru saja dari Pandaan karena ada acara pelatihan untuk pendidik anak usia dini bersama Plan disana. Diusia 77 tahun. Bu LS masih suka melakukan bepergian keluar kota dan sampai saat ini ia masih bisa untuk ke PKBI sendiri dengan kendaraan umum. Bu LS memiliki

prinsip bahwa selama ia masih bisa melakukan suatu aktivitas sendiri tanpa bantuan orang lain, maka ia akan melakukannya sendiri

Proses observasi dilakukan mengenai ruang kerja subyek dan perilakunya selama proses wawancara. Secara keseluruhan proses wawancara dan observasi yang berlangsung hari ini berjalan dengan lancar.

D.2. Proses Wawancara dan Observasi Subyek II

Peneliti melakukan proses wawancara yang disertai dengan proses observasi dengan subyek II yang berinisial LA. Ia telah menjadi pekerja sosial sejak berhenti dari pekerjaan pertamanya yaitu sebagai propagandis. Semula Bu LA hanya mengetahui bidang garapan PKBI yaitu keluarga berencana yang membuatnya tertarik. Ketertarikannya dengan PKBI muncul pertama kali dari minat berbicara dengan masyarakat golongan menengah ke bawah yang mulai disadarinya ketika semasa kuliah. Saat itu ia harus mengumpulkan informasi mengenai pajak.

Dalam pengumpulan informasi tersebut, masyarakat di daerah tersebut menyampaikan keluhan kesah yang mereka alami sehubungan dengan sulitnya mencari uang untuk membiayai hidup. Selama 2 minggu, 14 hari berturut-turut, Bu LA dan beberapa temannya tinggal di daerah nelayan. Dari interaksi selama 14 hari itu Bu LA mengetahui bahwa sebagai nelayan ada kalanya mereka harus mencari usaha lain ketika angin laut sedang tidak bersahabat. Ketergantungan yang tinggi terhadap kondisi cuaca membuat jumlah penghasilan yang mereka

terima tidak menentu. Penghasilan yang tidak menentu tadi mereka gunakan seluruhnya untuk biaya makan.

Interaksi selama 14 hari ini ternyata berbuah persaudaraan yang manis. Bu LA merasa masyarakat disana memperlakukan ia dan teman-temannya bukan seperti orang asing. Bahkan di akhir masa pengumpulan informasi tersebut, Bu LA dan teman-temannya diberikan oleh-oleh. Bu LA merasa bahwa orang-orang seperti mereka ternyata memiliki hati yang mulia walaupun kondisi kehidupan mereka sangat minim sekali. Berawal dari pengalaman sewaktu kuliah ini, muncul ketertarikan dalam diri Bu LA terhadap bidang kemasyarakatan.

Berikut ini akan diuraikan rangkaian proses pengambilan data yang terdiri dari 4 pertemuan

1. Observasi pertama

Proses wawancara dan observasi pertama berlangsung selama 15 menit. Pengambilan data dilakukan di ruang kerja Bu LA yang terletak di klinik PKBI-Jatim. Sekitar pukul 10 peneliti diantar oleh Mb IF untuk diperkenalkan pada Bu LA. Ketika pertama kali bertemu, peneliti menyodorkan tangan untuk bersalaman dengannya sembari memperkenalkan diri. Peneliti juga menceritakan tentang identitas dirinya yaitu seorang mahasiswa psikologi UNAIR yang sedang menyusun skripsi dengan judul manajemen karir pekerja sosial PKBI-Jatim. Selanjutnya peneliti menyampaikan permohonan agar Bu LA bisa membantu peneliti dengan memberikan informasi seputar pengalaman kerjanya sejak awal bekerja sampai saat ini.

Bu LA saat itu mengenakan setelan blus berwarna coklat susu dan celana panjang berwarna hitam dengan jilbab berwarna coklat senada sedang berada di ruangan kliniknya.

Bu LA sempat bercerita tentang anaknya yang juga masih kuliah di UNAIR. Saat ini anaknya tersebut juga sedang mulai menyusun skripsi. Anaknya ini merupakan anaknya yang terakhir, satu-satunya yang masih kuliah. Anak-anaknya yang lain telah bekerja dan yang pertama sudah menikah. Perbincangan pada pertemuan ini lebih dimaksudkan peneliti untuk membangun kedekatan dengan subyek penelitian.

Sebenarnya peneliti masih ingin mengobrol dengannya namun karena peneliti ada janji dengan teman-teman untuk mengerjakan tugas kelompok maka peneliti terpaksa menghentikan pembicaraan ini. Sebelum beranjak pergi dari ruangan Bu LA, peneliti menanyakan kapan Bu LA memiliki waktu untuk mengobrol lebih lama dengan peneliti. Kemudian ia menjawab bahwa hari kamis biasanya pasien sedang sepi. Peneliti bisa datang sekitar pukul 10.

Proses observasi dilakukan mengenai ruang kerja subyek dan perilakunya saat pertemuan. Secara keseluruhan proses observasi yang berlangsung hari ini berjalan dengan lancar.

2. Wawancara dan observasi kedua

Proses wawancara dan observasi kedua berlangsung selama 60 menit. Pengambilan data dilakukan di ruang kerja Bu LA yang terletak di klinik PKBI-Jatim. Pada pertemuan ini peneliti telah membuat janji terlebih dahulu untuk

memastikan bahwa subyek pada hari itu memiliki waktu luang untuk mengobrol dengan peneliti

Bu LS saat itu mengenakan setelan blus berwarna hijau muda dan celana panjang berwarna hitam dengan jilbab berwarna hijau senada.

Saat peneliti datang, peneliti langsung melihat ke ruangan kerja Bu LA yang terletak tepat di depan pintu masuk klinik KB. Rupanya ia sedang berada dimejanya sedang menulis sesuatu. Segera saja peneliti mendekati ke ruangnya. Sebelum peneliti mengetuk pintu ruangannya, rupanya Ibu LA sudah lebih dulu mengalihkan pandangannya dari tulisannya ke arah pintu masuk ruangnya, melihat peneliti. Setelah menyapa Bu LA, peneliti masuk ke ruangnya dan kemudian dipersilahkan duduk oleh subyek

Saat peneliti datang jam di ruangannya menunjukkan pukul 10.15 dan ia masih memiliki 3 orang pasien lagi yang harus ditangani. Peneliti sempat menjelaskan maksud kedatangan kali ini adalah ada beberapa hal yang ingin peneliti tanyakan sehubungan dengan pekerjaannya. Setelah itu ia berkata, "Tapi sambil tak sambil ngerjain ini yah.. Cuma tinggal 3 orang lagi kok.." Ketika wawancara akan dimulai seorang pasien, pasangan suami istri, terlihat di muka pintu ruangnya. Pembicaraan pun terhenti dan Bu LA meminta peneliti keluar ruangan sebentar. Kurang lebih sekitar 10 menit peneliti menunggu di ruang tunggu pasien. Setelah ia selesai dengan pasien-pasiennya, ia mempersilahkan peneliti kembali memasuki ruangannya. Sebelum wawancara dimulai peneliti menjelaskan keinginan untuk menanyakan beberapa hal tentang pekerjaannya dan meminta ijin untuk merekam pembicaraan itu. Tetapi Bu LA

ternyata mengeluarkan reaksi seperti tidak suka. Peneliti sempat menangkap perubahan raut mukanya, senyuman yang aneh serta dibarengi dengan permintaan, "Iya... tapi jangan di *expose* ya.. pekerjaannya dimana." Kemudian peneliti berusaha untuk meyakinkannya dengan memberikan penjelasan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengelolaan karir yang berfokus pada perjalanan karirnya dan ia bisa mempercayai peneliti tentang kerahasiaan datanya. Setelah itu peneliti memulai wawancara dan meletakkan *recorder* yang diletakkan diatas meja kerjanya

Proses pembicaraan kami agak alot. Sebagian besar pertanyaan yang diajukan peneliti direspon dengan ekspresi datar, yang ditunjukkan dengan hampir tidak adanya tekanan dalam setiap perkataannya. Beberapa pertanyaan dari peneliti juga sempat tidak dimengerti dan akhirnya peneliti harus menggunakan kata-kata lain agar ia memahami maksud pertanyaan. Jawaban yang keluar darinya pun cenderung pendek. Sikap duduknya pun terlihat tegang, ia meletakkan kedua tangannya diatas meja dalam posisi melipat dan membungkukan badannya. Dugaan peneliti adalah Bu LA merasa tidak nyaman dengan *recorder*. Setelah selesai wawancara, peneliti meraih *recorder* dan kemudian peneliti sempat menanyakan tugas-tugas pekerjaannya. Ternyata setelah itu pembicaraan kami justru lebih enak. Posisi duduknya lebih santai, ia menyandarkan badannya ke kursi lalu ekspresi wajahnya berubah. Ia menceritakan proses administrasi pasien dan keluarganya.

Proses observasi dan wawancara dilakukan mengenai ruang kerja subyek dan perilakunya selama proses wawancara. Secara keseluruhan proses wawancara dan observasi yang berlangsung hari ini mengalami sedikit hambatan.

3. Wawancara dan observasi ketiga

Proses wawancara dan observasi ketiga berlangsung selama 30 menit. Pengambilan data dilakukan di ruang kerja Bu LA yang terletak di klinik PKBI-Jatim. Pada pertemuan ini peneliti tidak membuat janji terlebih dahulu karena beberapa kali peneliti menghubungi nomor telpon kantor PKBI tetapi tidak ada yang menjawab.

Bu LA saat itu mengenakan setelan blus berwarna kuning muda, dan bawahan celana putih serta jilbab putih

Pada kedatangan peneliti pada interview pertama, Bu LA sempat berpesan bahwa jika peneliti membutuhkan keterangan darinya lagi maka peneliti harus datang diatas pukul 12 siang sebab diatas pukul 12, sebagian besar pekerjaan Bu LA telah selesai. Biasanya dan hampir selalu pasien di klinik Bu LA datang mulai pukul 08.00 sampai pukul 12.00 siang saja. Karena itu diatas pukul 12 tidak banyak yang dilakukan Bu LA, biasanya hanya sekedar membuat laporan pasien yang datang hari itu, kemudian menyusun jadwal pasien-pasien yang akan datang selanjutnya.

Saat peneliti datang jam di klinik Bu LA menunjukkan pukul 13.00 Ruangannya yang selalu terbuka dan terletak tepat didepan pintu masuk klinik membuat peneliti mudah untuk melirik ke ruangan kerjanya, apakah ia ada atau tidak ada. Ketika peneliti melihat ke ruangannya, Bu LA tidak ada. Kemudian

peneliti menghampiri seorang ibu muda yang juga merupakan tenaga medis PKBI untuk menanyakan keberadaan Bu LA. Menurut ibu tersebut, Bu LA ada dan sedang berada di ruangan kerjanya. Lalu peneliti katakan bahwa Bu LA tidak ada. Menurut ibu muda tersebut mungkin Bu LA sedang ke belakang dan peneliti dipersilahkan untuk menunggunya sementara itu ia akan mencoba melihat Bu LA di belakang. Sebelum peneliti sempat duduk di kursi tunggu pasien, peneliti mencoba untuk memastikan sekali lagi ke ruangan Bu LA dan ternyata peneliti beruntung, Bu LA terlihat sedang minum. Peneliti segera menyapa Bu LA dan meminta maaf bahwa kedatangan peneliti tanpa pemberitahuan sebelumnya.

Saat itu Bu LA baru saja selesai makan siang. Bekas habis makan siang masih terlihat jelas disekitar mulutnya, berminyak. Bu LA mengatakan bahwa peneliti datang pada saat yang tepat karena pada jam-jam seperti saat itu pasiennya sudah selesai semua.

Berdasarkan pengalaman *interview* yang pertama, kali ini peneliti mencoba berbekal papan dan daftar pertanyaan yang peneliti tulis di kertas folio bergaris. Papan itu peneliti gunakan sebagai alas menulis. Sebelum peneliti memulai *interview* kali ini, peneliti sempat melihat sekilas ruangan kerja subyek. Diatas meja kerjanya, seperti pertemuan peneliti yang pertama dan kedua, terlihat tumpukan kartu pasien dan kalender dengan sejumlah lingkaran pada tanggal-tanggal tertentu. Kali ini peneliti mencoba mencatat keterangan darinya walaupun peneliti sebenarnya juga merekam pembicaraan kali ini. Namun, karena perekaman pembicaraan ini peneliti lakukan tanpa seijinnya, akhirnya peneliti berusaha terlihat seperti sibuk mencatat walaupun catatan itu juga sangat berguna

ketika ada bagian rekaman suaranya yang tidak jelas dan memudahkan peneliti dalam proses *inquiry*.

Ternyata dugaan peneliti benar. Pada *interview* yang pertama peneliti sempat bingung dan frustrasi karena Bu LA sulit sekali bercerita. Saat itu peneliti menduga ia risih dengan *recorder* peneliti namun waktu itu peneliti belum begitu yakin. Peneliti sempat berpikir bahwa Bu LA yang sulit bercerita adalah lebih dikarenakan oleh pekerjaan dan latar belakang pendidikannya yaitu ilmu akuntansi yang membuatnya terbiasa berhadapan dengan angka-angka, bukan manusia. Namun setelah peneliti mencoba merekam secara diam-diam wawancara kali ini Bu LA bercerita lebih panjang dan cepat memahami maksud pertanyaan peneliti

Proses observasi dilakukan mengenai ruang kerja subyek dan perilakunya selama proses wawancara. Secara keseluruhan proses wawancara dan observasi yang berlangsung hari ini berjalan cukup lancar.

4. Wawancara dan observasi keempat

Proses wawancara dan observasi keempat berlangsung selama 60 menit. Pengambilan data dilakukan di ruang kerja Bu LA yang terletak di klinik PKBI-Jatim. Pada pertemuan ini peneliti tidak membuat janji terlebih dahulu karena beberapa kali peneliti menghubungi nomor telpon kantor PKBI tetapi tidak ada yang menjawab.

Saat peneliti sampai, Bu LA sedang tidak berada di ruangnya. Lalu peneliti menanyakan pada seorang ibu yang kebetulan terlihat oleh peneliti. Segera ia panggilkan Bu LA. Hari itu ia mengenakan blus berwarna merah darah,

serasi dengan jilbabnya. Peneliti kemudian menanyakan bagaimana kabarnya dan menyampaikan permintaan maaf karena kembali mengganggunya. Sepanjang proses wawancara, Bu LA cukup kooperatif. Hampir seluruh pertanyaan peneliti langsung dipahaminya hanya saja tetap Bu LA bukan tipe orang yang bercerita panjang lebar seperti subyek penelitian satunya. Ia sempat berkata saat peneliti menelponnya bahwa ia masih punya waktu sampai pukul 2 siang karena setelah pukul 2 ia sudah bersiap-siap untuk pulang. Segera peneliti mulai obrolan kali ini.

Di akhir wawancara, peneliti memberikan kenang-kenangan sebagai ucapan terima kasih atas bantuan yang telah diberikan Bu LA selama ini dalam pelaksanaan penelitian ini.

Proses observasi dilakukan mengenai ruang kerja subyek dan perilakunya selama proses wawancara. Secara keseluruhan proses wawancara dan observasi yang berlangsung hari ini berjalan dengan lancar.

E. Deskripsi Penemuan

E.1. Kasus 1

E.1.1. Profil Subyek Penelitian

Nama (inisial) : LS

Jenis kelamin : perempuan

Umur : 77 tahun

Pekerjaan : Relawan Pengurus Harian Dacrah PKBI

E.1.2. Latar Belakang Keluarga

Subyek dibesarkan dalam lingkungan keluarga pejuang. Kehidupannya sebagai putri seorang pejuang kemerdekaan era 45 membuat ia dan keluarganya harus hidup berpindah-pindah untuk menghindari kejaran pasukan penjajah. Saat masih duduk di bangku SMA, Bu LS dan keluarganya mengungsi dari Surabaya ke Madiun untuk menghindari pendudukan Belanda di Surabaya. Di Madiun Bu LS dan adik-adik-nya melanjutkan pendidikan namun belum sampai selesai, Bu LS dan keluarganya harus mengungsi kembali karena terjadi pemberontakan PKI Muso di Madiun.

Sejak masih sekolah Bu LS sudah terbiasa untuk mandiri dan hidup dalam kesederhanaan. Sebagai anak pertama, Bu LS harus membantu kedua orangtuanya dan adik-adiknya yang masih kecil.

"Lha adeku saya adek saya, adek saya je' cilik-cilik, sebagai yang tertua saya harus membantu orangtua?" (LS2704RS-243)

"Artinya bernilai lah gitu sehingga dengan begitu aku bisa meringankan beban orangtua.. sebab aku yang tertua.." (LS1505RS-204)

Saat itu keadaan perekonomian keluarga sedang memprihatinkan. Situasi nasional yang tidak kondusif (Indonesia belum merdeka) yang menyebabkan sulitnya mencari pekerjaan sehingga untuk membiayai kebutuhan hidup sehari-hari, keluarga Bu LS menggantungkan diri dari hasil cocok tanam dan ternak. Oleh karena itu untuk membantu keluarganya, Bu LS melepaskan segala ketakutannya dan berusaha mencari tambahan penghasilan salah satunya dengan mengupayakan pembayaran uang kontrak rumah yang disewa oleh Belanda.

"Tapi ndak tau ya, saya itu rodhok kendel ngurus.. ngurus anu, rumah.. kan ada rumah to, dijamin belanda to, yang ngurus, yang ngurus,

ngurus... ada kantor yang ngurus rumah-rumah yang dihuni oleh belanda.. namanya itu kantor verslon (bahasa belanda). Aku aku pura-pura amu pokok e coba-coba gitu ya, jadi amu surat-suratnya kan ada.. eh dapat duit eh kan senengnya ya' apa.. sewanya kan sekian sekian bulan to? ya lumayan to? Tapi waktu itu masih murah lho beras.. iku se' limang.. lima rupiah mungkin ya?" (LS2704RS-245)

Ketiadaan biaya membuat Bu LS harus mencari sekolah setaraf dengan SMA di Surabaya yang bebas biaya atau gratis. Sekolah setaraf SMA milik Belanda yaitu AMS tidak bebas biaya. Berdasarkan informasi dari salah satu temannya akhirnya Bu LS menemukan sekolah gratis yang bahkan justru memberikan beasiswa kepada muridnya yaitu SG (Sekolah Guru) Pringadi, sebuah sekolah tempat mendidik calon-calon guru. Beasiswa tersebut saat itu berjumlah Rp. 90,-, tergolong besar untuk saat itu sehingga bisa digunakan Bu LS untuk membantu biaya hidup keluarganya.

Keadaan ini kemudian membawanya pada awal perjalanan karirnya sebagai seorang guru. Sebagai seorang lulusan SG Pringadi maka satu-satunya pekerjaan yang terpikir oleh Bu LS adalah menjadi guru. Karir pertamanya sebagai seorang guru dimulai setelah menyelesaikan pendidikan di SG Pringadi. Usai menyelesaikan pendidikan di sekolah latih guru, Bu LS diminta untuk mengajukan permohonan menjadi guru latih di SG Pringadi oleh pengurus yayasan dan diterima. Kemudian Bu LS pernah juga menjadi seorang guru di SMP Petra dan YPPI. Karirnya mengalami peningkatan dengan menjadi kepala sekolah SD-TK di YMCA, koordinator TK Surabaya di Petra, dan terakhir sebelum masa kerja habis, Bu LS menjadi direktur pelaksana PKBI-Jatim periode 1979 sampai 1988

Awalnya Bu LS ingin menjadi seorang ahli hukum karena dengan menjadi seorang ahli hukum ia bisa membela kebenaran. Sebagai seorang anak pejuang yang hidup di era perjuangan tahun 45, prinsip-prinsip membela kebenaran tertanam di diri Bu LS. Meskipun ia tidak berhasil mewujudkan cita-citanya sebagai seorang ahli hukum akan tetapi seiring dengan perjalanan waktu, dengan menjadi seorang guru Bu LS menyadari bahwa seorang guru juga memegang prinsip-prinsip membela yaitu membela anak-anak didik.

*"...tapi sebenarnya jadi guru itu yah membela to? membela yang anak-anak.. akhir-akhir membela anak-anak.. lho lak podo wae to ha ha ha ..."
(LS2704RS-287)*

Perlahan Bu LS mulai menyukai pekerjaan sebagai guru dan bahkan jatuh hati pada pekerjaan guru sepanjang karirnya. Prinsipnya, sekali menangani sesuatu maka sesuatu tersebut harus ditangani dengan sepenuh hati karena pada dasarnya semua yang dikerjakan manusia adalah amanah dari Tuhan.

Pertama kali menjalani pekerjaan sebagai guru adalah saat masih bersekolah di SG Pringadi. Saat itu Bu LS diminta untuk mengajar murid-murid kelas 1 dan 2 sebagai praktik latihan mengajar. Kondisi murid-murid kelas 1 dan 2 kala itu tidak seperti sekarang dimana hampir seluruhnya dari murid-murid tersebut belum bisa membaca. Untuk menghadapi murid-murid tersebut, butuh kesabaran dan kemampuan ekstra dalam mengajarkan mereka. Bu LS dengan perlahan mengenalkan kata-kata pada murid kelas 1 dan 2. Dari kata-kata tersebut lalu Bu LS mengenalkan huruf-huruf yang membentuk setiap kata.

Praktik mengajar kelas 1 dan 2 SD di salah satu sekolah dasar yang terletak di Pasar Turi berhasil menumbuhkan kecintaan Bu LS pada profesi guru. Ketika ia berhasil membuat anak-anak yang sebagian besar saat itu berasal dari keluarga kurang mampu bisa membaca, perasaan puas muncul dalam dirinya.

"Jadi kayaknya enjoy juga waktu ngajar praktek itu.. Prakteknya sudah mulai enjoy terus akhirnya pas ngajar beneran yah sudah seneng." (LS1206RS-223)

"...minterke anak, melatih anak yang keluarga kurang mampu itu perlu ditolong.. itu yang diatas itu ngerti lho.." (LS1206RS-130)

Ketika Bu LS berhasil membuat mereka bisa membaca dan menulis, itu adalah sebuah anugerah yang luar biasa baginya karena dengan begitu berarti keberadaannya membawa manfaat bagi orang lain

Kecintaannya pada pekerjaan sebagai guru sebenarnya mulai muncul saat masih duduk di bangku sekolah guru Pringadi. Kepiawaian cara mengajar guru-guru di sekolah latih yang sebagian besar merupakan bangsa Belanda telah menimbulkan gairah tersendiri. Beragam cara mereka gunakan untuk menarik para siswa dan mampu memberikan motivasi. Dari para guru-guru asing ini Bu LS menjadi paham bahwa untuk memberikan pengajaran kepada anak-anak sebenarnya tidak harus membutuhkan alat-alat yang mahal tetapi cukup dengan menggunakan media-media di sekitar lingkungan seperti daun-daun, buah-buahan, ranting pohon dan sebagainya

"Mmmm it sebenarnya mungkin juga karena gurunya bagus.. caranya mengajar enak waktu di Quik Scholl itu sebagian gurunya juga Belanda. Nah mereka itu biasanya klo guru-guru Belanda itu baik gitu artinya well prepared jadi itu menimbulkan juga gairah terus karena saya itu kalo kalo menangani sesuatu itu tidak separo separo maka saya terus akhirnya amu timbul kecintaan gitu lho.." (LS1206RS-146)

E.1.4. Respon Terhadap Tawaran

Selama perjalanan karirnya Bu I.S tidak pernah mencari-cari pekerjaan. Pengajuan lamaran hanya bertujuan sebagai kelengkapan dokumen-dokumen pribadinya untuk masuk ke sebuah organisasi baru. Semua pekerjaan yang pernah disandangnya berasal dari tawaran teman-temannya sehingga Bu LS tidak pernah menganggur dan kesulitan mencari pekerjaan.

"Hmmm he eh.. tapi saya itu ndak pernah ngusulin kayak yang kemana kemana itu.. kesini, kesitu, never.." (LS1505RS-70)

Pekerjaan pertama sebagai seorang guru di sekolah latihan guru Pringadi hanya menghabiskan waktu sekitar 5 jam, mulai pukul 07.00 sampai pukul 12.00 siang. Ketersediaan waktu pada siang hari sampai sore hari menumbulkan ketertarikan Bu LS untuk menerima tawaran bekerja di tempat lain. Dari semua tawaran yang menghampiri Bu I.S, semuanya diterima olehnya karena ia selalu ingin dapat berguna bagi orang lain.

"dengan harapan ilmu itu bisa berbuat... amu apa namanya? bisa bisa berguna untuk yang lain...not to be boost of.. tidak sombong sombong tapi untuk diamalkan begitu..." (LS1206RS-313)

Seluruh tawaran pekerjaan tersebut datang satu per satu sehingga memudahkan Bu LS dalam membuat keputusan. Mulai dari tawaran yang pertama yaitu menjadi guru latih di SG Pringadi. Saat menjadi guru di SG Pringadi Bu LS merasa bahwa sepertinya sejak awal dirinya telah direncanakan oleh pengurus yayasan Pringadi agar nantinya dapat bekerja di Pringadi. Tiga tahun setelah mengajar di Pringadi, Bu LS ditawarkan temannya yang merupakan gurunya sewaktu masih bersekolah di SG Pringadi menjadi guru di SMP Petra. Tawaran kerja

berikutnya datang dari sekolah YPPI, sebagai seorang guru. Ketika bekerja di Pringadi Bu LS juga pernah mendapat tawaran untuk beasiswa keluar ke Belanda selama 2 tahun tetapi ditolak karena tidak diijinkan oleh orangtua.

Setelah tujuh tahun bekerja di Pringadi, Bu LS menginginkan suatu pengalaman yang berbeda. Sebenarnya sebagai seorang guru latih untuk calon guru SD, Bu LS bisa menjadi guru SMP. Akhirnya dengan dorongan dari pengurus yayasan Pringadi, Bu LS mengundurkan diri dari SG Pringadi dengan harapan bisa memperoleh pekerjaan baru yang lebih tinggi tingkatannya.

Selepas dari Pringadi, Bu LS kembali memperoleh tawaran pekerjaan dari temannya untuk menggantikannya. Tawaran pekerjaan tersebut adalah menjadi kepala sekolah SD-TK di YMCA. Selama kurang lebih 22 tahun Bu LS meniti karir di YMCA sebelum akhirnya ia merasa bahwa lingkungan kerja sudah tidak menghadirkan kenyamanan lagi baginya.

"kamu boleh pindah kalo kamu bisa mencarikan ganti. Karena kebetulan aku kenal, aku suruh mengajukan proposal anu.. melamar kesanaa."
(LS2704RS-387)

Saat di YMCA, Bu LS memperoleh tawaran untuk *training* ke Hongkong selama 10 bulan. Ketika tawaran *training* tersebut datang, status Bu LS telah menikah sehingga ia harus mengkomunikasikan tawaran tersebut pada suaminya. Walaupun demikian sebenarnya sejak awal Bu LS sudah tertarik dengan tawaran tersebut tetapi karena sudah menikah, ia harus meminta ijin dari suaminya.

Selepas dari YMCA, Bu LS kembali memperoleh tawaran untuk menjadi koordinator TK-TK Surabaya di Petra. Saat itu kabar pengunduran diri Bu LS

terdengar oleh teman-temannya di kepengurusan MDPK (Majelis Daerah Pendidikan Kristen)

“Pak Dirjo itu GKJW itu sekretaris. Nah tiga orang ini selalu tiap minggu kumpul... ngobrol... apa apa apa dan sebagainya, makanya waktu itu saya juga tembus petra.. benar kalo saya keluar dari ini..apa namanya MK.. wes ojek ribut-ribut, aku bantuin. Akhirnya di trengguli kan?” (LS2704RS-453)

Tidak sampai 1 tahun lamanya, hubungan kerjasama dengan PKBI-Jatim yang pernah dijalin Bu LS saat mengadakan gebyar hari anak-anak internasional membawanya pada tawaran berikutnya. Tiga bulan setelah keikutsertaannya menjadi relawan PKBI Bu LS diajukan sebagai calon Kapelda (Kepala Pelaksana Daerah) PKBI-Jatim, sekarang Dirpelda. Untuk beberapa saat, Bu LS sempat merasa bingung antara melanjutkan karir di Petra yang memberikan gaji lebih tinggi dari PKBI atau memulai karir yang baru di PKBI dengan gaji yang lebih rendah. Berdasarkan pertimbangan beberapa hal akhirnya Bu LS memulai karir yang baru di PKBI sampai memasuki masa pensiun (masa kerja habis).

“Nah waktu eee 79 itu am, hari kanak-kanak internasional, International Year of The Child, itu saya sayaa.. mengajukan proposal untuk membuat am.. katakan lah istilahnya untuk membuat gebyar di gedung pemuda..” (LS2704RS-458).

“Biar bisa dapet banyak perhatian, orangtua.. terus sukses. Itu 79 terus.. 79 awal ya..” (LS2704RS-463)

E.1.5. Intensi Berkarir

Bagi Bu LS setiap tawaran yang datang padanya merupakan suatu kesempatan baginya untuk memperoleh pengalaman dan pengetahuan yang baru walaupun kesempatan tersebut belum tentu mendatangkan keuntungan secara

finansial. Ia tidak pernah menentukan berapa jumlah uang yang harus diberikan pemilik yayasan tempatnya bekerja sebagai imbalan atas pekerjaannya. Begitupun saat diminta untuk melakukan perjalanan ke beberapa daerah di Indonesia dalam rangka mendirikan tempat pendidikan anak usia pra sekolah, ia tidak menanyakan berapa jumlah imbalan uang yang akan diberikan padanya.

Ketika segala jerih payahnya ternyata mendatangkan keuntungan secara finansial maupun kesempatan memperoleh pengalaman baru, Bu LS menganggapnya sebagai bonus. Bahkan ketika jerih payahnya tersebut mungkin bagi orang lain dianggap tidak mendatangkan keuntungan secara finansial dan pengembangan pribadi, Bu LS tetap selalu bisa memetik hal positif dari pengalaman tersebut

"Kita berbuat baik bukan berarti cari reward ya to? imbalan nggak.. tapi itu sudah menjadi kewajiban kita ya to? bukan bukan aku ngene ben ngene ndak. Aku ngene karena aku harus ngene muruti amanah kan gitu."
(LS1906RS-68)

Bahkan dalam setiap kesempatan yang menghampirinya, Bu LS merasa harus bisa meningkatkan kualitas diri, kemampuan yang dimiliki, karena menurutnya Tuhan tidak pernah memberi batasan untuk mempelajari sesuatu. Batasan tersebut sesungguhnya datang dari individu sendiri.

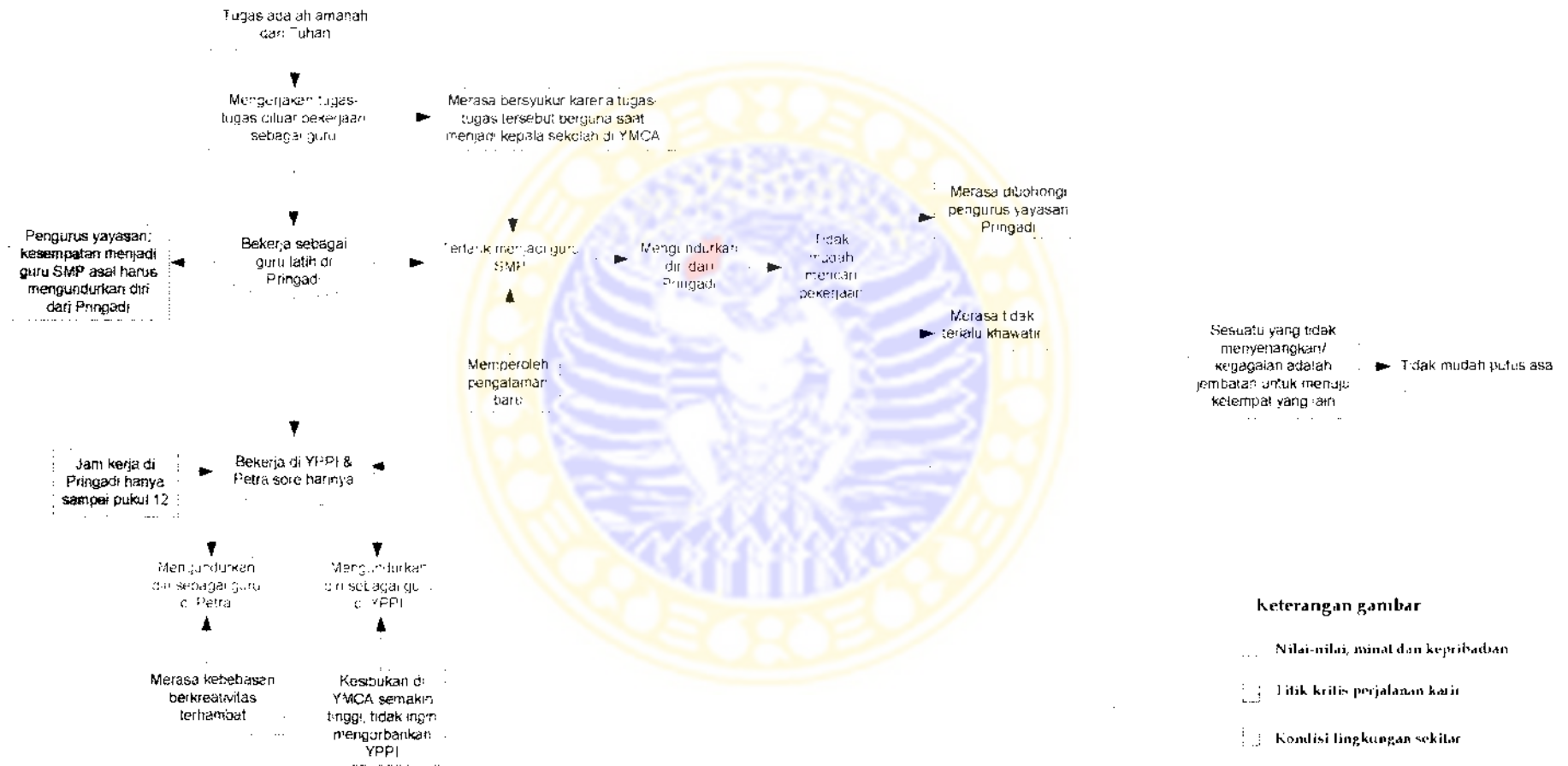
Kesempatan untuk belajar tidak hanya harus berasal dari lingkungan formal seperti sekolah dan training dan dengan orang-orang yang memiliki latar belakang akademis lebih tinggi ataupun status sosial ekonomi lebih tinggi. Dari aktivitas, pekerjaan yang dilakukan sehari-hari dan orang-orang yang ditemui, seseorang bisa belajar sesuatu. Sekalipun melalui orang-orang yang tinggal di

meningkatkan diri. Walaupun sudah tidak bekerja lagi, Bu LS masih menyempatkan diri untuk membuat media ajar untuk anak-anak usia pra sekolah, membaca buku-buku apapun, dan semampunya membantu relasi-relasinya ketika membutuhkan.

E.1.6. *Dual and Multiple Careers*

Istilah *Dual and multiple careers* mengacu pada keberadaan individu sebagai seorang karyawan atau anggota organisasi pada lebih dari 1 perusahaan atau organisasi. Bekerja pada lebih dari 1 tempat merupakan suatu tantangan tersendiri bagi pelakunya. Meskipun seseorang yang bekerja pada dua organisasi yang bergerak pada bidang yang sama tidak akan pernah memiliki lingkungan kerja yang sama karena individu-individu yang terlibat didalamnya berbeda. Sehubungan dengan hal tersebut maka sikap yang ditunjukkan oleh individu yang bekerja di 2 tempat atau lebih akan berbeda untuk tiap tempatnya.

Bu LS pernah menjalani karir di lebih dari 1 tempat yaitu saat masih bekerja sebagai guru latih di sekolah latihan guru Pringadi. Kekosongan waktu setelah bekerja di Pringadi yaitu sejak pukul 12 siang membuat Bu LS tertarik untuk mencari pekerjaan lain pada siang hari sampai sore harinya. Seperti gayung bersambut, Bu LS memperoleh tawaran dari salah satu mantan gurunya di Pringadi untuk bekerja di Petra sebagai guru mata pelajaran sejarah SMP. Status Bu LS yang masih lajang memberikan kebebasan untuk memilih karir dan tanpa pertimbangan yang rumit, Bu LS menerima tawaran kerja tersebut



Bagan 2: Dual and Multiple Career Bu I.S

Bekerja di 2 tempat dialami Bu LS setelah ia bekerja selama 2 tahun di Pringadi. Tugas pertamanya di Pringadi sebagai guru adalah mempelajari metode mengajar baru dan sebagai tambahannya, Bu LS diberi tugas administrasi yang sebenarnya merupakan bagian dari pekerjaan kepala sekolah. Penugasan diluar tanggung jawab pekerjaannya diterima dan dikerjakan dengan baik oleh Bu LS karena menurutnya tugas adalah sebuah amanah dari Tuhan.

"Dan saya itu tidak merasa mee.. keberatan tah opo tah opo.. yah seneng seneng aja gitu lho.. yah gak papa." (LS1206RS-460)

"Kalo tugas itu kita anggap sebagai.. suatu suatu.. tidak ada hanya tugas dari si A si B tapi dari sana, kita akan berusaha sebaik-baiknya.. bahasa bahasa religinya kan tugas itu amanah right?" (LS1206RS-467)

Belakangan setelah menjadi kepala sekolah SD-TK di YMCA, Bu LS merasa beruntung dan merasa bahwa sejak awal sepertinya dirinya memang sudah dipersiapkan untuk menjadi kepala sekolah kelak.

"Kayaknya itu apa namanya? eee belakangan saya baru agak menyadari.. mungkin saya itu dipersiapkan sebagai kepala sekolah mungkin ya.. Kok saya itu ditugasi segala sesuatu administrasi kepala sekolah itu diserahkan saya.." (LS1206RS-457)

Enam tahun setelah bekerja di Pringadi, pengurus yayasan menyarankan pada Bu LS agar mengajukan pengunduran diri ke Pringadi dan mencari pekerjaan lain diluar sebagai guru SMP karena sebenarnya seorang guru latih calon guru SD memiliki tingkatan yang sama dengan guru SMP sehingga mereka bisa menjadi guru SMP. Saran ini menyadarkan Bu LS dan keempat rekannya yang lain bahwa mereka sebenarnya bisa memperoleh pekerjaan lain dengan pangkat yang lebih tinggi. Bersama dengan keempat rekannya tersebut Bu LS mengajukan

pengunduran diri karena keinginannya untuk memperoleh pengalaman baru. Namun yang terjadi setelah pengajuan surat permohonan pengunduran diri, Bu LS seperti tersadar bahwa ia dan 2 orang rekannya yang lain, yang sama-sama berstatus sebagai pegawai swasta, telah dibohongi oleh pengurus yayasan Pringadi

"...lha kene arek-arek nom yo murut-murut ae kenyatannya it is not so easy gitu lho. Mungkin juga karena makin lama gajinya itu tambah naek tambah naek tambah naek gitu to? yo setengah dibujuk'i he'e.."
(LS2704RS-400)

Bu LS merasa dibohongi karena ternyata untuk mencari pekerjaan baru bukanlah perkara mudah. Bu LS merasa bahwa pengurus sebenarnya bukan menginginkan peningkatan karir bagi ia dan teman-temannya melainkan mereka kemungkinan tidak ingin biaya yang dikeluarkan untuk membayar upah Bu LS dan teman-temannya semakin meningkat. Untuk itu mereka sengaja mendorong Bu LS dan teman-temannya agar mengundurkan diri dari Pringadi supaya pihak yayasan dapat mencari pegawai baru sehingga upahnya bisa lebih rendah.

"Ah artinya keluar saja.. ambil orang-orang baru yang lebih muda.. kan lebih murah.." (LS2704RS-404)

Beruntung pada waktu itu Bu LS pada siang sampai sore hari telah bekerja di Petra dan YPPI sehingga ia tidak terlalu merasa khawatir.

"...tapi kita masih anu ya.. masih tegar ya.. ndak terlalu kepikiran ya.."
(LS2704RS-409)

Selepas dari Pringadi, tidak lama kemudian Bu LS mendapat tawaran kerja dari temannya di YMCA. Beberapa waktu kemudian, Bu LS melepaskan

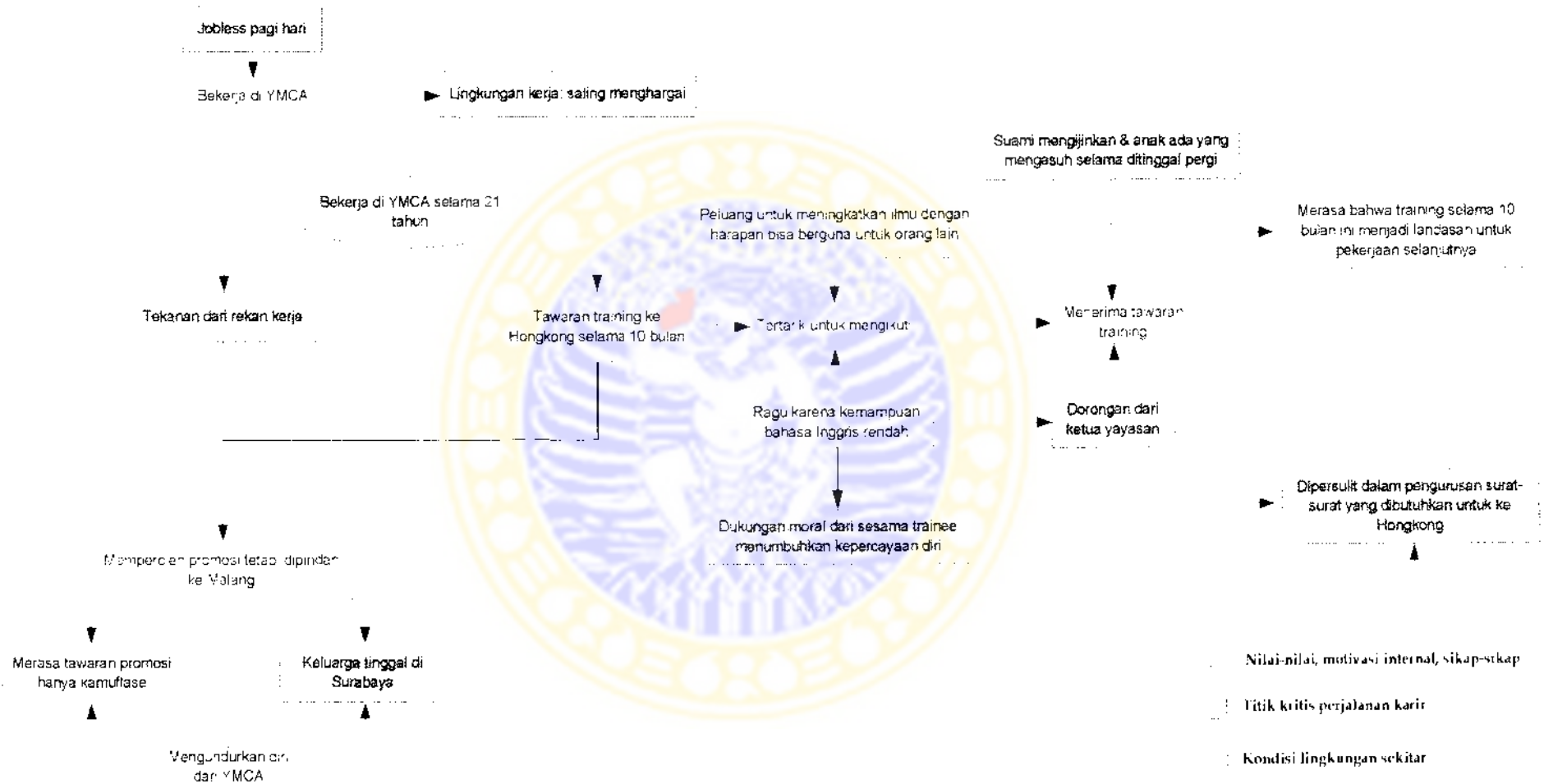
YMCA dan pekerjaan-pekerjaan selanjutnya sehingga dengan begitu dirinya tidak akan cepat putus asa

"Saya itu ya kalo ada sesuatu yang tidak menyenangkan, itu itu saya pelajari dengan mata hati saya ternyata itu sesuatu yang nggak.. gagal ya kita nggak tau.. itu justru kayaknya suatu jembatan untuk tempat yang lain.." (LS2704RS-435)

E.1.7. Pekerjaan Kepala Sekolah YMCA sebagai Terobosan

Peluang menjadi kepala sekolah SD-TK YMCA diperoleh Bu LS saat salah satu temannya yang kebetulan menjabat sebagai kepala sekolah SD-TK YMCA sedang mencari pengganti dirinya yang akan pindah ke Makasar Didukung dengan rekomendasi dari pengurus yayasan Pringadi yang kebetulan pada waktu itu masih ditangani oleh Belanda, sama seperti kepengurusan YMCA, Bu LS dapat dengan mudah diterima di YMCA untuk menggantikan temannya menjadi kepala sekolah SD-TK YMCA.

Pekerjaan sebagai kepala sekolah SD-TK YMCA ini dapat dikatakan sebagai terobosan atau batu loncatan untuk pengembangan karir Bu LS selanjutnya Dapat dikatakan sebagai sebuah batu loncatan atau terobosan karena pekerjaan di YMCA ini membuka peluang-peluang pengembangan karir lainnya yang tadinya masih bergerak di pekerjaan sebagai seorang guru



Bagan 3: Pekerjaan Kepala Sekolah YMCA sebagai Terobosan

Setelah mengajukan pengunduran diri pada yayasan Pringadi, Bu LS mengalami kekosongan waktu pada pagi hari sebab ia hanya bekerja sebagai guru di 2 tempat, Petra dan YPPI, sore hari. Kekosongan waktu pada pagi hari ini membuat Bu LS tertarik pada penawaran pekerjaan di YMCA dari temannya.

Selama ini Bu LS bekerja sebagai seorang guru. Dengan diterimanya penawaran kerja di YMCA dari temannya maka Bu LS telah mengalami suatu peningkatan karir yaitu dari seorang guru menjadi kepala sekolah.

YMCA merupakan suatu yayasan internasional milik Amerika Serikat yang tersebar di beberapa lokasi di seluruh dunia. Sebuah organisasi berskala multinasional seperti YMCA pasti terdiri dari anggota-anggota yang berasal dari latar belakang budaya yang sangat berbeda. Bekerja dalam organisasi seperti ini membutuhkan kemampuan tersendiri untuk menyesuaikan diri dengan begitu banyak perbedaan. Akan tetapi dengan latar belakang anggota yang berbeda-beda, lingkungan kerja yang dihadirkan YMCA justru sangat menghargai satu dengan lainnya. Wujud penghargaan terhadap perbedaan ini salah satunya dapat dilihat melalui cara menyapa dan memanggil pengurus yayasan yang berasal dari negeri Paman Sam tersebut yaitu dengan cukup menyebut namanya tanpa embel-embel Sir ataupun Mr.

"....di Amerika kan ndak mister amu amu amu ndak... jenenge tok. jadi semuanya saling menghargai, gak ada mbeda mbedan.. semuanya sama. Jadi ndak usah mister-misteran ndak.. karena ini kan amu yah sistem.. US organization.." (LS1206RS-412)

Iklim kerja yang saling menghargai membuat Bu LS merasa nyaman untuk mengembangkan diri dalam organisasi YMCA. Selama kurang lebih 21 tahun Bu

I.S bekerja di YMCA. Di YMCA inilah untuk pertama kalinya Bu I.S memperoleh kesempatan untuk keluar negeri dalam rangka studi setelah kesempatan yang pertama ketika masih bekerja di Pringadi tidak bisa ia manfaatkan dengan baik karena terbentur oleh ijin orangtua. Setelah menikah dan memiliki anak, suami justru memberikan dukungan penuh terhadap perkembangan karir Bu LS.

“Waktu sebelum menikah saya kan sempat dapat tawaran beasiswa ke Belanda tapi waktu itu orangtua nggak ngebolehkan tapi setelah saya menikah suami saya justru membolehkan saya... he he he..” (LS2704RS -28)

Pertama kali mendengar penawaran untuk menjalani training keluar negeri yaitu Hongkong Bu LS langsung tertarik karena training merupakan suatu peluang peningkatan ilmu dan perolehan pengalaman baru. Akan tetapi Bu I.S sempat merasa ragu apakah ia sanggup untuk menerima tawaran tersebut karena saat itu kemampuan berbahasa Inggris-nya masih belum baik.

“Waktu itu saya kan tau diri yah? Waktu itu pengurusnya yang ngomong sama saya, saya lupa namanya siapa, saya bilang waduh pak, bahasa inggris saya sepotong sepotong...” (LS1206RS -285)

Namun dengan dorongan dari pengurus yayasan YMCA dan dukungan dari suami, Bu LS akhirnya merasa yakin bahwa penawaran tersebut memang baik untuk pengembangan karirnya di masa yang akan datang.

“Terus ketua yayasan bilang Goo katanya gitu. Maksudnya kamu pasti bisa katanya gitu.. nah itu sedikit banyak yang memberi kekuatan kan gitu..” (LS1206RS -292)

“Suami. It is your future katanya gitu.. iya juga yah..” (LS1206RS -304)

Peran Bu LS sebagai seorang ibu dari seorang anak berumur 2 tahun saat itu tidak menjadi kendala yang berarti. Selama 10 bulan kepergiannya ke Hongkong, Bu LS mempercayakan pengasuhan putranya kepada tantenya yang kebetulan menyukai anak-anak sehingga Bu LS dapat pergi dengan tenang.

Kemampuan bahasa Inggris yang masih rendah tidak berlangsung lama. Di akhir masa training Bu LS telah mengalami peningkatan pesat dalam kemampuan berbahasa Inggris, bahkan melebihi jika ia hanya mengikuti kursus bahasa Inggris. Peningkatan kemampuan ini sedikit banyak dipengaruhi oleh dukungan moral yang berasal dari sesama trainee.

"Yah.. but it is at the very beginning.. but later enggak karena ada dukungan dari teman-teman.. moral support ada dari teman-teman.."
(LS1206RS -617)

Selama masa training 10 bulan, telah terjalin hubungan emosional yang sangat dalam diantara sesama peserta pelatihan di Hongkong itu. Sebagai satu-satunya peserta pelatihan wanita, peserta pelatihan lainnya selalu memberikan dukungan pada Bu LS, salah satunya dengan tetap menghargainya meskipun ucapan dalam bahasa Inggris Bu LS awalnya masih sering salah.

"....ndak malu bertanya kalo saya ndak tau ok? Dan mereka itu menanggapi dengan senang hati.. dengan kekeluargaan.." (LS1206RS - 620)

Pengembangan karir Bu LS sampai memperoleh kesempatan training ke Hongkong tidak berjalan mulus begitu saja, tanpa hambatan. Hambatan dalam perjalanan karir di YMCA datang dari salah satu rekan kerja Bu LS sendiri yang merasa iri dengan perkembangan karir Bu LS di YMCA. Sebelum keberangkatan

ke Hongkong, rekan kerja tersebut sengaja mempersulit keberangkatan Bu I.S dengan tidak mau mengurus segala surat-surat penting yang dibutuhkan padahal itu merupakan bagian dari tugasnya bahkan untuk memberitahukan urutan birokrasi yang harus dilalui Bu I.S dalam mengurus surat-surat tersebut, rekan kerja tadi tidak bersedia.

"Iya. Tapi dia tetap ndak mau ngomong.. ngene ngene ngene ngene.. ndak.. bahkan saya harus ngurus" (LS1206RS -355)

Akhirnya Bu I.S harus mengurus semua surat-surat penting itu sendiri sampai-sampai ia hampir terlambat sampai di Bandara pada saat keberangkatan.

"...sampe saya terlambat beberapa menit... sebab aku ngurus dewe seko.. katakanlah Lurah, Camat amu amu amu amu sampe imigrasi.. sampe konsulat apa namanya itu?" (LS1206RS -360)

Bentuk rasa iri kembali ditunjukkan rekan kerja yang sama pada saat Bu I.S kembali dari Hongkong. Setelah usai mengikuti pelatihan di Hongkong Bu LS menjadi *programme director*. Tidak lama kemudian, Bu LS dipromosikan menjadi *general secretary* sebagai pengganti *general secretary* saat itu karena alasan usia. Akan tetapi berkat pengaruh rekan kerja yang iri pada Bu LS, pengurus yayasan membuat keputusan bahwa Bu I.S diangkat menjadi *general secretary* tetapi dipindah ke Malang. Sekilas pengangkatan ini seperti sebagai sebuah promosi akan tetapi jika dilihat lebih rinci, pengangkatan ini menurut Bu LS memiliki tujuan lain yaitu untuk menyingkirkan dirinya dari YMCA Surabaya

"Soalnya suasananya ndak enak itu. iya orang satu yang (mengetuk-ngetukkan jari telunjuk ke meja sampe berbunyi) yang ingin nyutik saya dari pertama itu lho.. mau belajar aja dihambat.." (LS1206RS -684)

Atas dasar kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman lagi ditambah dengan keberadaan keluarga di Surabaya, Bu LS mengajukan pengunduran diri dari YMCA. Keputusan pengunduran diri Bu LS sudah bulat. Pemanggilan atas dirinya ke Jakarta oleh ketua pengurus YMCA Indonesia tidak berhasil membuatnya berubah pikiran.

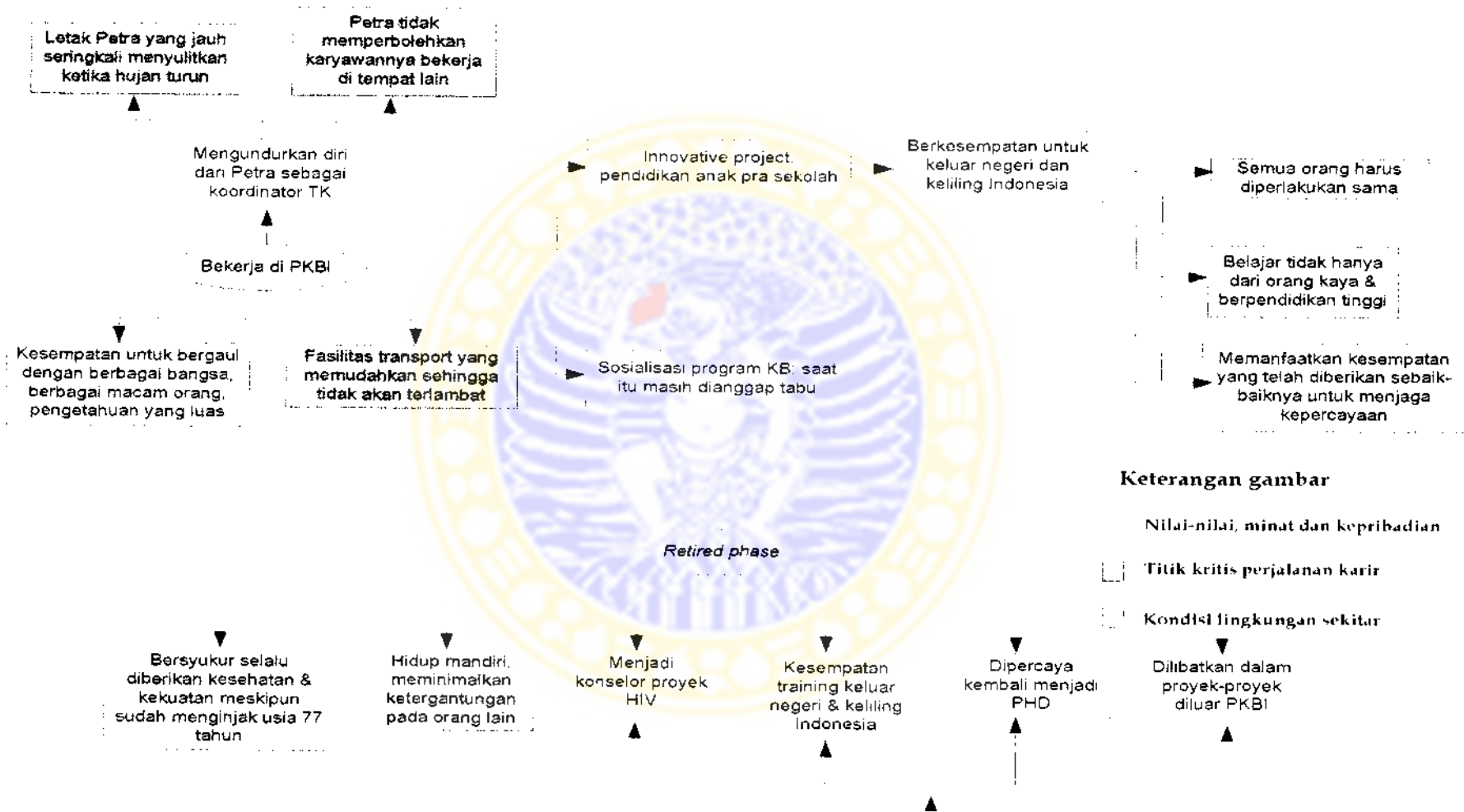
Walaupun karirnya di YMCA berakhir karena kondisi lingkungan kerja yang sudah tidak nyaman lagi namun Bu LS tetap merasa bersyukur. Bahwasannya pekerjaan di YMCA yang akhirnya membawa dirinya pada kesempatan untuk keluar negeri pertama kalinya menjadi langkah awal dan pembuka jalan menuju karir lain yang lebih baik.

“Dan kayaknya yah ini dilihat dari anu ya dari sisi spiritual, justru pengalaman 10 tahun ini, 10 bulan ini itu menjadi landasan untuk pekerjaan ku yang selanjutnya.” (LS1206RS-572)

Tidak bisa dipungkiri bahwa pengalaman selama 10 bulan di Hongkong membawa peningkatan yang besar terutama dalam kemampuan berkomunikasi. Jika saja Bu LS tidak menerima tawaran training ke Hongkong ataupun tidak memperoleh kesempatan training ini, mungkin ia tidak akan memperoleh pula kesempatan menjadi kepala PKBI-Jatim yang membutuhkan kemampuan komunikasi dalam bahasa Inggris yang lancar sehubungan dengan tugas-tugasnya.

E.1.8. Berkarir di PKBI-Jatim hingga Masa Pensiun

Perkenalan pertama kali Bu LS dengan PKBI terjadi sewaktu Bu LS masih bekerja di YMCA sebagai *programme director* di YMCA dalam program kerjasama remaja. Kerjasama ini kemudian membuat Bu LS dipercaya untuk



Bagan 4 Berkarir di PKBI-Jatim hingga Masa Pensiun

Pencalonan Bu I.S sebagai Kapelda bersamaan dengan posisinya di Petra sebagai koordinator TK-TK. Peluang untuk memperoleh peningkatan kompensasi finansial di Petra sempat membuat Bu I.S bimbang. Letak Petra yang cukup jauh dari tempat tinggalnya membuat Bu LS merasa kesulitan terutama ketika masa penghujan. Bu I.S memiliki prinsip tidak mau terlambat. Karena itu walaupun turun hujan deras, ia tetap berangkat ke tempat kerjanya dengan menggunakan angkutan umum. Sementara itu penawaran PKBI-Jatim memiliki daya tarik tersendiri bagi Bu LS fasilitas antar jemput bagi siapapun yang menjabat sebagai Kapelda sehingga hujan deras, bukan menjadi sebuah masalah lagi jika Bu LS berhasil menjadi Kapelda PKBI-Jatim.

Selain fasilitas transportasi, PKBI-Jatim memiliki kelebihan lain yaitu bidang garapan yang luas sehingga memungkinkan anggotanya memperoleh pengetahuan, pengalaman, dan pergaulan yang luas. Sementara itu, bidang garapan Petra terbatas hanya pada anak-anak dan pendidikan dan Petra memberlakukan kebijakan bagi setiap anggota organisasinya untuk tidak memiliki kesibukan (pekerjaan) di tempat lain.

Dari dua kelebihan yang dimiliki PKBI-Jatim, Bu LS memutuskan untuk berhenti dari Petra sebagai koordinator TK dan menerima tawaran PKBI sebagai Kapelda. Meskipun Petra menawarkan peningkatan gaji, Bu I.S tetap memutuskan untuk mengundurkan diri dari Petra.

"Eeee jadi waktu saya ditanya pengurus Petra, "Kenapa.. gajinya kurang?" "Oh maaf terima kasih saya sudah terima kasih diberi kesempatan untuk bekerja disini tapi yah itu saya minta mengundurkan diri saja." (LS1505RS -340)

Sebelum menerima tawaran PKBI-Jatim sebagai Kapelda, Bu LS pernah bermimpi. Dalam mimpinya tersebut ia lebih senang mengenakan baju baru karena lebih bagus. Setelah menjadi Kapelda PKBI-Jatim, Bu LS menyadari bahwa mimpinya tersebut sebagai isyarat bahwa ia harus memilih pekerjaan yang baru karena akan memiliki kesempatan memperluas pengetahuan, pergaulan dan pengalaman yang lebih baik.

Pada saat menjabat sebagai Kapelda, PKBI-Jatim sedang melakukan pengembangan proyek inovatif yaitu pendidikan anak usia pra-sekolah. Pengalaman Bu LS selama puluhan tahun di bidang pendidikan membuat proyek ini tertangani dengan baik berhasil menjadi proyek nasional. Keberhasilan tersebut semakin memperluas pergaulan dan pengalaman Bu LS hampir di seluruh Indonesia serta dipercaya mewakili PKBI-Jatim di kancah internasional.

Tidak hanya berkat proyek pendidikan anak pra-sekolah saja Bu LS berkesempatan untuk memperoleh pengalaman, pergaulan, dan pengetahuan yang baru, tetapi juga melalui program KB. Berbagai kesempatan ini berusaha dimanfaatkan dengan baik oleh Bu LS karena kesempatan merupakan sebuah kepercayaan yang diberikan oleh orang lain pada dirinya. Pemanfaatan kesempatan dengan baik akan menjaga kepercayaan dan selanjutnya melahirkan kesempatan-kesempatan lainnya.

"Ada orang yang sak enak'e to? Di entekno kan? Lha tapi aku nggak.. tapi kan akhirnya yo kesempatan yang lain atau apa namanya? rejeki yang lain dari ngajar sana, ngajar situ, ngajar sana, ngajar situ.. saya juga tidak mengatakan sehari segini segitu.. mereka just decide sendiri segini segini.. berapa berapa.. dan selalu ok ok aja." (LS1505RS-491)

Sebagai lembaga yang lahir karena kepedulian terhadap masyarakat, target utama PKBI adalah orang-orang yang kurang mampu yang karena keadaannya tersebut mereka cenderung hanya memperhatikan kondisi ekonomi dan mengabaikan hal-hal penting lainnya seperti pendidikan anak dan kesehatan. Harapan utama Bu LS bergabung dengan PKBI, seperti juga ketika mengerjakan pekerjaan ataupun tugas apapun, adalah memperoleh pengalaman dan pengetahuan baru. Pengalaman dan pengetahuan baru tidak harus diperoleh dari orang-orang dengan pendidikan tinggi tetapi bisa diperoleh dari orang-orang desa yang latar belakang pendidikannya rendah. Lewat orang-orang desa ini, seseorang bisa belajar bagaimana menghadapi kehidupan sehingga tidak mudah putus asa.

"Lho kita itu dari orang desa aja belajar sesuatu kok iya to? orang desa ning.. mungkin buta huruf atau nggak bisa baca tapi kadang-kadang kita bisa dari ngomongnya itu kita belajar sesuatu. Yok opo carane dia itu nerimo.. apa itu yang dikasih.. caranya dia bergaul dengan orang lain.. We learn something eventhough from them gitu.. jadi jangan wong suroboyo rek.. oohh gak oleh... he he he (tertawa)." (LS1505RS-89)

Dalam setiap kesempatan, Bu LS senantiasa berusaha untuk meningkatkan kemampuan dirinya. Perasaan ingin tahu dan berusaha mencari jawaban dari setiap pertanyaan yang muncul baik melalui buku-buku ataupun interaksi dengan orang lain selalu berusaha dilakukannya bahkan sampai memasuki masa *retired*.

"Yah saya ngerasa setiap melakukan pekerjaan saya itu harus upgrade diri saya.. caranya gimana? Read a lot and any communication.." (LS1505RS-78)

Perolehan pengetahuan atau pengalaman baru lantas tidak membuat Bu LS menjadi sombong. Baginya sebuah ilmu harus membawa manfaat bagi orang lain karena jika dilihat dari sisi religiusnya manusia hanya menjalankan amanah dari

Tuhan dan Tuhan sebenarnya tidak pernah memberikan batasan bagi manusia untuk belajar. Justru yang memberikan batasan adalah manusia sendiri yaitu dalam hal keinginan untuk belajar.

“Tuhan kan pada dasarnya tidak pernah memberikan batasan pada kita untuk belajar sesuatu.. there’s nowhere to be dimission right? artinya itu long live behavior..” (LS1505RS-87)

Kini saat Bu LS telah memasuki masa *retired*, ia merasa sangat bersyukur masih mampu membiayai hidupnya sendiri, tanpa harus mengandalkan pemberian dari orang lain. Bu LS juga tidak kehabisan kesibukan untuk mengisi hari-harinya yang kini lebih sering di rumah. Namun saat berada di rumah itupun, Bu LS tetap berusaha untuk produktif yaitu dengan membuat media-media pembelajaran murah meriah bagi anak-anak pra sekolah yang kurang mampu.

“Nggak pernah saya nganggur nganggur gitu. Duh kalo nganggur itu pikun tau? Yah bikin keterampilan lah, baca lah..” (LS1206RS-14)

Di usianya yang ke-77, Bu LS kerap kali dipercaya ikut serta dalam proyek-proyek besar sampai keliling Indonesia dan ke luar negeri. Kesempatan ke luar negeri diperoleh Bu LS pada tahun 1995 yaitu untuk mengikuti training HIV/AIDS di Santa Cruz, Amerika Serikat dan pada tahun 2002 ke India untuk mengikuti training pendidikan anak pra sekolah di India. Selain itu, sejumlah proyek-proyek dalam negeri juga kerap membutuhkan kerjasama dari Bu LS. Sebagian besar proyek tersebut berhubungan dengan pendidikan anak pra sekolah. Tahun 1999 Bu LS juga sempat ke Timor Leste untuk memberikan pendidikan anak pra sekolah bagi keluarga yang kurang mampu. Walaupun saat itu kondisi

Timor Leste sedang genting, Bu LS tidak merasa takut. Ia yakin bahwa setiap manusia yang berniat baik akan diberi perlindungan oleh Tuhan.

"Nyatane, saya sebagai relawan, eh, ada datang seorang donor ami dari Amerika mengenai HIV/AIDS ya to? mengenai AIDS.. aku masuk salah satu eee tim-nya itu, opo? yang nggarap itu ya to? berarti ada kegiatan to? sebagai mmm project, kan ada dananya, counselor itu segini segini.. dan akhirnya, eh, dapat kesempatan 1 bulan ke Santa Cruz yo to? Jadi nggak masalah. Jadi sesudah istirahat, dibayar oleh proyek dan itu tidak bisa diprediksi sebelumnya, terus ada yang anu, "Eh, kamu bisa ndak bantu British Council?" karena ada proyek ibu dan halita dengan gizi rendah tapi di pedesaan Bondowoso..." (LS1906RS-129)

E.2. Kasus 2

E.2.1. Profil Subyek Penelitian

Nama (inisial) : LA

Jenis kelamin : perempuan

Umur : 58 tahun

Pekerjaan : Konselor Klinik KB PKBI

E.2.2. Latar Belakang Keluarga

Subyek 2 berasal dari keluarga yang sederhana. Ayah subyek bertugas untuk mencari nafkah bagi keluarga sementara itu ibunya bertindak sebagai ibu rumah tangga yang mengurus keluarga. Tempat tinggal subyek yang terletak di daerah pedesaan Malang membuatnya harus tinggal dengan saudara demi memperoleh sekolah yang berkualitas. Oleh karena itu sejak masa kuliah Bu LA dan kakaknya telah tinggal bersama saudaranya

Semasa kuliah Bu LA hanya dibebankan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Orangtuanya tidak memperbolehkan anak-anaknya ikut mengalami kesusahan dalam mencari uang untuk biaya hidup. Namun belum sampai Bu LA menyelesaikan kuliahnya, ayah Bu LA meninggal dunia. Sontak perekonomian keluarga Bu LA terguncang. Saat itu yang terpikir dibenaknya adalah menyelesaikan sekolah dengan cepat agar bisa bekerja untuk memperoleh uang guna membiayai hidup.

Keadaan perekonomian keluarga yang tergoncang membuat Bu LA terpaksa mencari pekerjaan seadanya karena kebutuhannya akan uang untuk membiayai hidup.

"Anu, meninggal... Bapak meninggal jadi tinggal ibu aja.. perekonomiannya goncang. Yah itu rasanya keluar dari sekolah ingin cepat-cepat kerja.." (LA2604RS-236)

Keadaan ini terus berlangsung sampai pekerjaan berikutnya membuat Bu LA membuang jauh-jauh cita-citanya untuk bekerja di bank dan mengubah sikap dengan usaha untuk menyukai pekerjaan yang diperoleh.

Setelah menikah, Bu LA tetap harus bekerja untuk memperoleh tambahan guna membiayai kebutuhan anggota keluarga. Namun ia sengaja tidak berusaha untuk mencari pekerjaan sesuai dengan keinginannya karena baginya penghasilan dari pekerjaannya hanya digunakan sebagai tambahan, bukan sumber utama dalam membiayai kebutuhan keluarga.

Selain harus bekerja, Bu LA juga merupakan seorang ibu rumah tangga. Ketika anak-anak Bu LA masih kecil, mereka diasuh oleh neneknya. Bu LA memang sengaja menyerahkan pengasuhan anak-anak ke nenek mereka karena ia

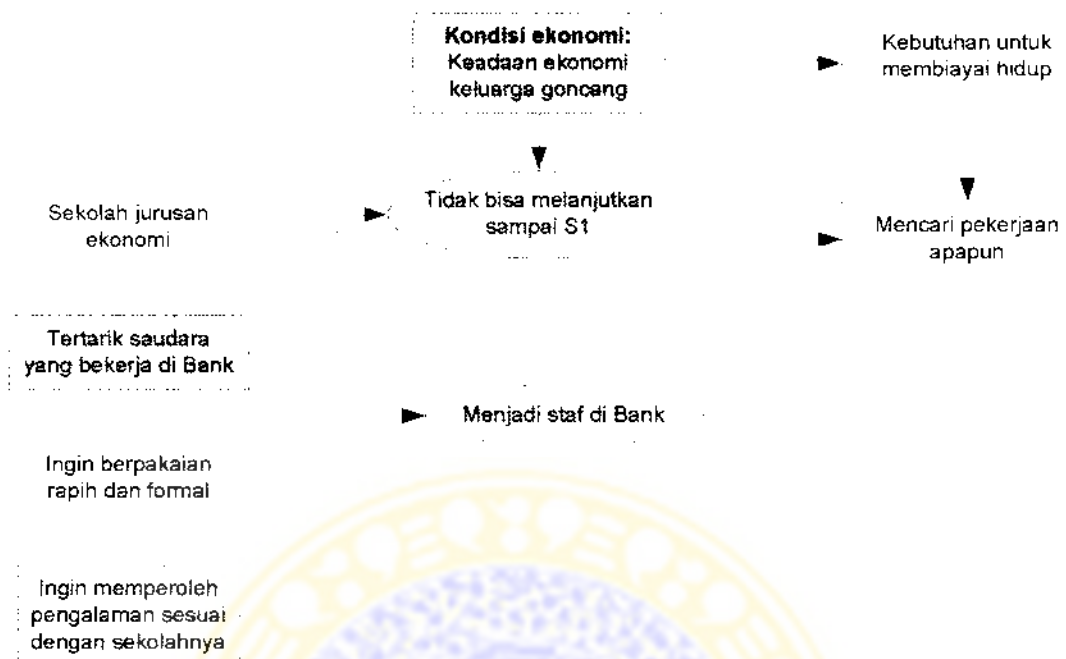
tidak ingin anak-anaknya diperlakukan sembarangan oleh pembantu. Untuk membantunya dalam urusan kebersihan rumah, Bu LA sengaja menyewa pembantu.

“Yah ndak tega kalo anak-anak diserahkan pada pembantu.. misalnya kalo pas lagi makan yah, anaknya ndak mau makan... tapi nanti pembantunya bilang mau.. kan bahaya kalo seperti itu. Dia nggak akan bilang ndak mau karena takut dimarahi.. daripada dimarahi yah mendingan bohong saja gitu.. ndak mau bilang mau hehehe” (LA1906RS-290).

Dibesarkan ditengah-tengah budaya Jawa sedikit banyak mempengaruhi prinsip-prinsip hidup yang dipegang oleh Bu LA. Peran ibu rumah tangga yang dijalani ibunya terbentuk pada diri Bu LA. Walaupun ia tidak sepenuhnya menjadi ibu rumah tangga namun motivasi untuk memperoleh kesempatan pengembangan karir bukan yang utama. Keluarga tetaplah yang terpenting dan karirnya hanya berperan sebagai pembantu dalam membiayai keluarga.

E.2.3. *Unintended Career*

Istilah *unintended career* mengacu pada pekerjaan yang dipilih pertama kali karena bukan karena keinginan atau minat tetapi karena faktor-faktor lain yang membuat akhirnya harus memilih pekerjaan yang dimaksud.



Keterangan gambar

Nilai-nilai, minat dan kepribadian

Titik kritis perjalanan karir

Kondisi lingkungan sekitar

Bagan 5. Proses perolehan pekerjaan pertama Bu LA

Keadaan perekonomian keluarga yang tergoncang pasca meninggalnya sang kepala rumah tangga, ayah Bu LA, membuat Bu LA rasanya ingin cepat-cepat bekerja dan untuk itu harus menanggukkan keinginannya untuk melanjutkan pendidikan sampai S1.

"...karena niatan untuk ambil S1-nya terbentur biaya jadi rasanya ingin kerja... (LA1005RS-10)

Tujuannya yang pertama untuk bekerja adalah agar dapat memperoleh pendapatan untuk biaya hidup disertai dengan pengalaman.

"...tapi saya ingat lagi kalo saya harus mendapat pekerjaan paling tidak agar dapat membiayai hidup saya..." (LA1906RS-46)

Semula Bu LA berkeinginan untuk dapat bekerja di bank, menjadi staf yang berpakaian formal dan rapih. Semasa masih duduk di SMEA, Bu LA tertarik dengan salah satu saudaranya yang bekerja di Bank. Bu LA sempat ditawarkan saudaranya tersebut untuk bekerja di bank namun Bu LA menolaknya karena masih ingin melanjutkan pendidikan sampai bangku kuliah.

Keinginan untuk bisa bekerja di bank terus ada dalam diri Bu LA sampai menyelesaikan kuliah D3. Beberapa kali Bu LA mencoba untuk memasukkan lamaran ke bank dan perusahaan-perusahaan untuk bekerja dalam posisi-posisi yang sesuai dengan latar belakang pendidikan tapi tidak kunjung membuahkan hasil. Sementara itu kondisi ekonomi keluarga mendesaknya untuk sesegera mungkin memperoleh pekerjaan. Saudara Bu LA yang tadinya bekerja di bank pada saat Bu LA menyelesaikan kuliahnya ternyata sudah tidak bekerja lagi di bank sehingga ia tidak bisa membantu Bu LA untuk dapat bekerja di bank. Akhirnya keinginan untuk dapat bekerja di bank hilang dengan sendirinya, berganti dengan usaha menyukai apapun pekerjaan yang berhasil diperoleh

"Yah sudah ndak pernah kepikiran lagi.. yang penting kerja gitu lho supaya bisa membiayai hidup dan membantu orangtua. Pas jadi propagandis itu yah juga ada senangnya ada ndak senangnya." (LA1906RS-95)

Setelah beberapa bulan proses pencari pekerjaan Bu LA membuahkan hasil. Bu LA diterima bekerja sebagai propagandis produk minuman Unilever di Surabaya. Pekerjaan propagandis ini terlihat kurang disukai oleh Bu LA terutama

ketika ia mengalami penolakan untuk mempromosikan produk minuman bahkan terkadang ada yang menolak karena disangka minta sumbangan.

"...kalo ndak ada yang ditolak gitu.. belum memper.. mem.., reklame.. reklame belum tapi sudah ditolak.. ya itu yang nggak enaknyanya disitu.." (LA1005RS-84)

"Nah kalo ditolak itu rasanya kesal.. sering kita itu dikira orang minta-minta sumbangan. Waktu itu kita juga pake seragam, permisi Bu kita mau mengganggu sebentar." (LA1906RS-81)

Namun saat itu ia tidak memiliki pilihan lain karena desakan faktor ekonomi. Walaupun begitu Bu LA tetap memperoleh kesenangan dari pekerjaan sebagai propagandis yaitu memiliki banyak teman sebab setiap harus mempromosikan produk, ia bekerja bersama-sama dengan 19 orang propagandis lainnya yang kesemuanya perempuan sehingga waktu bekerja menjadi seperti rekreasi.

"Senangnya itu temannya kan banyak.." (LA1906RS-97)

"....ber-20 waktu itu cewek semua. Kalo sudah ngumpul, cerita-cerita kesana kesini.. seneng.. rame.. jadi seperti rekreasi." (LA1906RS-122)

E.2.4. Karir Awal di PKBI

Pekerjaan sebagai propagandis bersifat kontrak yaitu selama 3 bulan dan kemudian diperpanjang 1 bulan. Setelah masa kontrak sebagai propagandis habis, Bu LA harus mencari pekerjaan lain. Usahnya untuk mencari pekerjaan lain tidak berjalan lancar. Sekitar 6 bulan lamanya Bu LA berada dalam kondisi pengangguran karena usahanya untuk memperoleh pekerjaan tak kunjung

membuahkan hasil. Sampai pada bulan ke-6 setelah habisnya masa kontrak sebagai propagandis, Bu LA mendengar informasi lowongan pekerjaan yang dibuka oleh PKBI-Jatim.

Bu LA mulai mengenal PKBI melalui informasi yang berasal dari tetangganya. Saat itu PKBI-Jatim yang bergerak di bidang keluarga berencana sedang membuka pendaftaran untuk posisi petugas lapangan. Tertarik dengan bidang garapan PKBI yang berhubungan dengan masyarakat, Bu LA kemudian mengirimkan lamaran ke PKBI.



Keterangan gambar

Nilai-nilai, minat dan kepribadian

Titik kritis perjalanan karir

Kondisi lingkungan sekitar

Bagan 6: *Bu LA Bekerja Sesuai dengan Latar Belakang Pendidikan*

Begitu mendengar kabar bahwa PKBI yang bergerak di bidang KB membutuhkan tenaga untuk petugas lapangan, Bu LA seketika tertarik. Sejak kuliah, Bu LA sebenarnya sudah menyukai pembicaraan dengan masyarakat kecil

karena dengan berbicara dengan masyarakat kecil, Bu LA menjadi tahu apa saja masalah kehidupan yang dialami masyarakat kecil langsung dari sumbernya.

"Ya senang-senang omong-omong gitu, tukar pikiran gitu.. keluhan dari bawah itu kita kan tau.." (LA2604RS-116)

Setelah 4 tahun bekerja sebagai petugas lapangan, Bu LA mendapatkan tawaran untuk menggantikan temannya sebagai staf keuangan. Penawaran ini diterima oleh Bu LA dengan pertimbangan bahwa pekerjaan sebagai staf keuangan sesuai dengan latar belakang pendidikan.

"Yah sesuai dengan latar belakang sekolahnya gitu.. kan saya ekonomi lha pembukuan itu kan ekonomi jadi yah saya terima tawaran itu. Jadi yah senang gitu akhirnya bekerja sesuai dengan sekolahnya.." (LA1906RS-231)

Selain itu, Bu LA sudah merasa bosan dengan pekerjaan petugas lapangan yang mengharuskannya selalu berkeliling ke daerah-daerah tertentu.

"Kan kalo petugas lapangan kita harus keluar-keluar, ke tempat penduduk penduduk dimana mana tapi kalo bagian pembukuan hanya dikantor saja, jadi ndak terlalu capek.." (LA1906RS-235)

Sebagai staf keuangan, Bu LA bertugas setiap harinya untuk menerima setiap bon pemasukan dan pengeluaran klinik untuk kemudian dibukukan. Setiap harinya Bu LA harus menyelesaikan laporan keuangan klinik dan kemudian menyerahkannya pada asdir adminkeu dan juga laporan keuangan klinik tiap bulan untuk diserahkan pada PKBI-Pusat.

Pada tahun-tahun awal bekerja sebagai staf keuangan, Bu LA merasa senang karena akhirnya ia dapat bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Namun lambat laun mulai muncul rasa bosan karena yang dikerjakan setiap harinya adalah sama dan membutuhkan ketelitian yang tinggi.

Setiap kali muncul rasa bosan dengan pekerjaannya sebagai staf keuangan, Bu LA turun ke lantai bawah, ke klinik, untuk membantu teman-temannya menyiapkan kebutuhan klinik serta sekedar mengobrol dengan pasien-pasien yang menunggu giliran sembari melepaskan kepenatan dengan rutinitas pekerjaan sebagai staf keuangan.

"Biasanya pada muncul rasa bosan saya kepikiran pengen pindah di klinik aja, dibawah (tangan kerja subyek sewaktu bekerja sebagai pembukuan berada di lantai atas).. enak liat pasien.., terus ngomong-ngomong, cerita-cerita... Dulu itu kalo pas uda jemih, capek banget dengan pekerjaan... saya turun kebawah..." (LA1005RS-170)

E.2.5. Kesempatan Pengembangan Karir Selama Bekerja di PKBI

PKBI merupakan organisasi yang bergerak dalam bidang keluarga berencana yang didirikan pertama kali di Jakarta pada tahun 1957 sebagai wujud kepedulian terhadap tingginya angka kematian ibu pada saat melahirkan dan tingginya angka bayi yang lahir dalam keadaan tidak sehat. Sekelompok orang yang mendirikan lembaga ini merasa ikut bertanggung jawab terhadap kedua permasalahan tadi karena bisa mengancam generasi penerus bangsa Indonesia di masa yang akan datang.

Berawal dari kedua permasalahan diatas, selanjutnya PKBI mulai menyusun strategi pemecahan masalah. Strategi pemecahan masalah dimulai dengan melakukan identifikasi mengenai penyebab munculnya kedua permasalahan tadi. Setelah dilakukan identifikasi masalah, diketahui bahwa penyebab tingginya angka kematian ibu saat melahirkan dan tingginya angka bayi yang lahir dalam keadaan tidak sehat disebabkan antara lain oleh:

1. Usia pasangan untuk pihak wanita yaitu dibawah 15 tahun dan pihak suami dibawah , 18 tahun.
2. Jarak kelahiran antar anak yang satu dengan berikutnya terlalu dekat, berkisar antara 1 hingga 1,5 tahun
3. Minimnya pasokan nutrisi yang dikonsumsi ibu pada saat mengandung dan menyusui,
4. Mitos yang beredar pada masyarakat bahwa banyak anak banyak rejeki sehingga masyarakat berusaha untuk memiliki anak sebanyak-banyaknya sehingga kesehatan anak menjadi kurang diperhatikan.

Berdasarkan hasil identifikasi masalah dilakukan penelitian lebih mendalam di bidang medis mengenai apa yang menyebabkan pernikahan di rentang usia 10 sampai 18 tahun, jarak kelahiran antar anak yang dekat, minimnya pasokan nutrisi saat mengandung dan menyusui, serta pengaruh mitos yang beredar di masyarakat bisa mengakibatkan kematian pada ibu saat melahirkan dan atau memiliki. Selanjutnya PKBI menyusun sejumlah alternatif solusi untuk menyelesaikan masalah-masalah tersebut.

Kiprah PKBI di Jakarta dan sekitarnya lambat laun dapat menarik perhatian pemerintah akan pentingnya permasalahan yang menjadi latar belakang didirikannya PKBI. Keberhasilan PKBI menarik perhatian pemerintah melahirkan dukungan pemerintah baik dalam hal finansial maupun secara kebijakan. Bersama dengan PKBI, pemerintah mulai mensosialisasikan pentingnya program KB.

Dari Jakarta, PKBI mulai melebarkan sayapnya ke sejumlah daerah terutama di kota-kota besar. Tahun 1967 PKBI untuk wilayah Jatim didirikan di

Surabaya. Keadaan modal PKBI yang masih minim membuat PKBI-Jatim awal harus beberapa kali berpindah kantor karena belum memiliki bangunan sendiri (masih menyewa). Kondisi ini tidak lantas membuat anggotanya kehilangan kesetiaan. Hingga kini PKBI sudah berdiri kurang lebih 50 tahun.

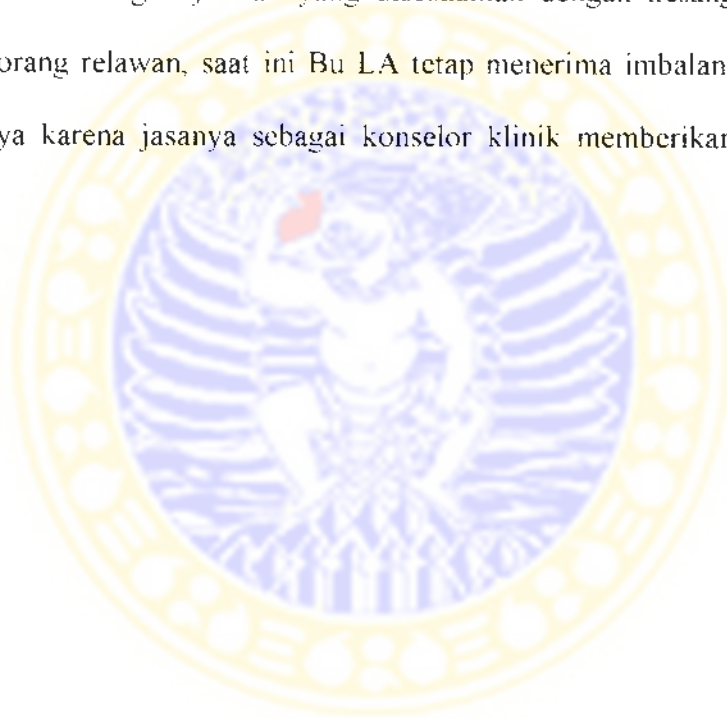
Usia sebuah organisasi yang sudah puluhan tahun bukan merupakan sebuah jaminan telah terciptanya sebuah sistem manajemen yang baik yang mampu meningkatkan produktivitas organisasi. Dapat dikatakan demikian karena sampai dengan saat ini, PKBI bisa dikatakan belum memiliki sistem manajemen yang baik terutama sistem manajemen sumber daya manusia. Sistem manajemen sumber daya manusia yang kini dimiliki PKBI kurang memperhatikan kesempatan pengembangan diri. PKBI belum menciptakan jalur-jalur atau jenjang karir bagi anggotanya. Hal ini berkaitan dengan ketidakstabilan pasokan dana ke PKBI.

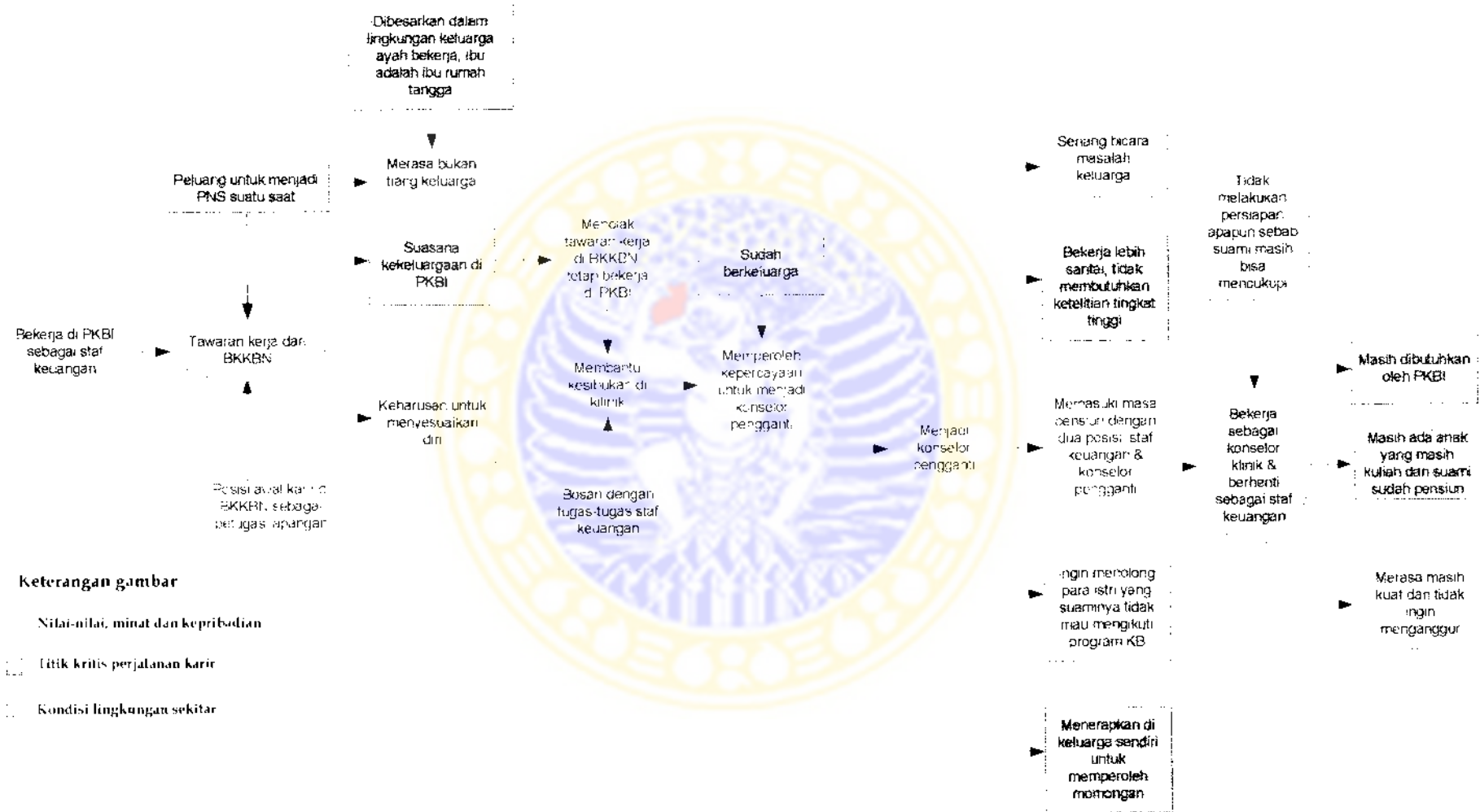
Meskipun demikian, Bu LA sebagai salah satu anggota organisasi PKBI sampai saat ini telah bekerja selama 36 tahun di PKBI artinya sistem pengembangan karir PKBI yang belum jelas tidak menyurutkan kesetiaan Bu LA pada PKBI. Pada awal karirnya di PKBI, Bu LA sempat merasakan pengalaman beberapa kali PKBI pindah kantor.

Bu LA mulai bekerja di PKBI sejak tahun 1971 hingga sekarang. PKBI tidak mengenal masa pensiun yaitu tunjangan yang diberikan pada karyawan setelah karyawan yang bersangkutan sudah memasuki batasan usia produktif dan tidak lagi bekerja. Setiap *paid staff* yang bekerja disana akan diperbolehkan terus bekerja di PKBI sampai 24 tahun atau usia 55 tahun. Setelah masa kerja habis,

paid staff dipersilahkan untuk tetap menjadi anggota organisasi PKBI namun dengan status sebagai relawan yang tidak memperoleh upah tetap dan uang pensiun.

Seorang relawan bukan berarti sama sekali tidak mungkin memperoleh imbalan finansial atas pekerjaannya. Ketika PKBI memperoleh proyek-proyek kerjasama dari pihak lain, maka pekerjaan relawan akan mendapatkan imbalan finansial namun dengan jumlah yang disesuaikan dengan kesanggupan PKBI. Sebagai seorang relawan, saat ini Bu LA tetap menerima imbalan finansial dari pekerjaannya karena jasanya sebagai konselor klinik memberikan pemasukkan bagi PKBI.





Keterangan gambar

- ▬ Nilai-nilai, minat dan kepribadian
- ▬ Titik kritis perjalanan karir
- ▬ Kondisi lingkungan sekitar

Bagan 7: Pengembangan Karir Bu LA di PKBI

Dalam waktu 36 tahun banyak hal yang telah dialami oleh Bu LA di PKBI. Bu LA begitu mencintai PKBI sehingga ia memutuskan untuk menolak tawaran pekerjaan di BKKBN padahal di BKKBN suatu saat ia bisa menjadi PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan tentunya memperoleh uang pensiun. Suasana kekeluargaan yang dihadirkan oleh PKBI berhasil mempengaruhi dirinya dan karenanya ia menjadi enggan untuk pindah ke tempat kerja lain.

"...saya sudah merasa nyaman disini dengan suasananya.. kekeluargaan sekali gitu lho." (LA1906RS-348)

Pertimbangan lainnya yang membuat Bu LA menolak tawaran kerja dari BKKBN adalah dengan bekerja pada tempat yang baru berarti Bu LA harus memulai segala sesuatunya dari awal lagi baik dalam hal posisi pekerjaan, yaitu sebagai petugas lapangan, maupun penyesuaian diri dengan lingkungan kerja.

"Nah kalo saya pindah kerja ke BKKBN berarti kan saya harus mulai dari nol lagi..." (LA1005RS -182)

Meskipun pimpinan PKBI pada waktu itu sempat menyarankan agar Bu LA menerima tawaran kerja di BKKBN karena BKKBN memiliki masa depan yang cerah, Bu LA tetap menolaknya. Posisinya dalam keluarga yaitu sebagai seorang istri, bukan sebagai kepala keluarga yang bertugas menjadi tiang keluarga, menjadi pertimbangan yang kedua. Sebagai seorang istri tugasnya hanya membantu suami dalam mencari penghasilan tambahan, bukan yang utama sehingga iming-iming untuk menjadi pegawai negeri sipil menjadi tidak menarik baginya.

"Iya tapi saya merasa bukan tiang keluarga jadi yah seadanya..." (LA1005RS-207)

Prinsip Bu LA bahwa dirinya bukanlah tiang keluarga sedikit banyak dipengaruhi oleh latar belakang keluarga dimana posisi istri hanya bertugas membantu suami dalam mengurus rumah tangga dan bukan sebagai seorang kepala keluarga yang harus bertugas mencari nafkah.

Iklim kerja di bagian keuangan yang penuh dengan rutinitas menimbulkan kejenuhan bagi Bu LA. Untuk mengatasi kejenuhan ini maka Bu LA meluangkan sebagian waktunya membantu pekerjaan di klinik seperti menyiapkan perlengkapan medis (kapas, sarung tangan, obat-obatan, dan lain-lain) atau sekedar menemani pasien menunggu giliran diperiksa.

“Kan kalo bekerja di bagian pembukuan itu tiap hari harus menangani bon-bon yang banyak, membuat pembukuan.. lama-lama merasa bosan juga. Kalo sudah bosan itu saya biasanya turun ke bawah, ke klinik bertemu dengan orang-orang yang lain-lain.. eh, kebetulan kok saya akhirnya ditunjuk menjadi konselor pengganti...” (LA1906RS-328)

Intensitas Bu LA dalam membantu pekerjaan di klinik telah menjadikannya seorang yang dianggap mampu bekerja sebagai konselor sehingga pada saat konselor utama berhalangan hadir, Bu LA ditunjuk sebagai konselor pengganti.

Pekerjaan sebagai konselor pengganti di samping pekerjaan sebagai staf keuangan, membuat Bu LA menemukan kenyamanan dalam pekerjaannya dan mengurangi kejenuhan pekerjaan staf keuangan. Hal ini disebabkan karena pekerjaan tersebut sesuai dengan minatnya yaitu pembicaraan mengenai masalah keluarga dan keinginan untuk menolong para istri yang suaminya tidak mau mengikuti program KB. Lebih lanjut, Bu LA menemukan hal-hal positif dari

pekerjaan sebagai konselor pengganti antara lain pekerjaan yang lebih santai dan tidak membutuhkan ketelitian tinggi serta kesempatan untuk menerapkan di keluarga Bu LA dalam rangka membantu memperoleh keturunan.

Bu LA memasuki masa *retired* setelah bekerja selama 24 tahun. Dalam menghadapi masa *retired* ini, Bu LA tidak melakukan persiapan apapun karena Bu LA menganggap suaminya masih mampu mencukupi kebutuhan keluarga. Akan tetapi, mengingat jasa Bu LA masih dibutuhkan oleh PKBI, Bu LA tetap bekerja sebagai konselor pada masa *retired* walaupun Bu LA telah berhenti sebagai staf keuangan. Pilihan ini diambil dengan beberapa pertimbangan seperti adanya anak Bu LA yang masih menempuh pendidikan di bangku kuliah, masih merasa kuat dan tidak ingin menganggur.

“Yah daripada nganggur gitu hehehe kan saya merasa masih kuat bekerja gitu.. jadi masih ada pemasukan juga. Kalo cuma dirumah aja kan bisa bosan soalnya anak-anak sudah pada besar-besar, suami sudah pensiun jadi pemasukkan agak berkurang.” (LA2604RS-376)

E.3. Tabel Lintas Antar Kasus

| No. | Aspek | Subjek Penelitian I | Subjek Penelitian II |
|-----|------------------------------------|--|--|
| 1. | Latar belakang keluarga subjek | <ul style="list-style-type: none"> • Masa anak-anak sampai remaja bersamaan dengan jaman perjuangan kemerdekaan Indonesia • Ayah merupakan seorang pejuang • Terlahir sebagai anak pertama yang harus membantu orangtua membiayai hidup | <ul style="list-style-type: none"> • Masa kuliah hidup terpisah dari orangtua karena tempat kuliah di kota • Ayah adalah seorang pegawai biasa & ibu adalah seorang ibu rumah tangga • Ayah meninggal ketika masih menjalani kuliah |
| 2. | Proses pemilihan pekerjaan pertama | <ul style="list-style-type: none"> • Keharusan untuk melanjutkan pendidikan di sekolah guru karena gratis • Satu-satunya pekerjaan yang terpikir setelah lulus dari sekolah guru adalah menjadi seorang guru | <ul style="list-style-type: none"> • Kuliah di ekonomi karena kelak ingin bekerja di bank seperti saudara • Desakan ekonomi menyebabkan tidak bisa melanjutkan kuliah sampai S1 karena harus bekerja |
| 3. | Tujuan bekerja (intensi berkarir) | <ul style="list-style-type: none"> • Ingin memperoleh pengalaman dan pengetahuan baru • Ingin membantu dan bermanfaat bagi orang lain | <ul style="list-style-type: none"> • Mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan membantu suami |
| 4. | Nilai pribadi | <ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan adalah sebuah pengabdian dan amanah dari Tuhan • Bekerja harus <i>all out</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Perasaan bukan tiang keluarga sehingga tidak perlu mencari pekerjaan lain dengan pendapatan yang lebih tinggi • Ragu apakah ditempat kerja yang baru keadaannya lebih baik daripada tempat kerja saat ini • Enggan untuk melakukan penyesuaian diri kembali ditempat |

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Manajemen karir yang diungkap penelitian ini dalam konteks seorang pekerja sosial di PKBI yang merupakan sebuah lembaga sosial non-pemerintah, meliputi serangkaian nilai-nilai dan sikap yang dimiliki subyek selama perjalanan karirnya hingga memasuki masa pensiun.

Pembentukan nilai-nilai dalam diri individu tersebut dipengaruhi oleh latar belakang keluarga dan kondisi lingkungan tempat tinggalnya. Nilai-nilai ini selanjutnya menjadi motivasi yang mendorong individu untuk melakukan pengembangan diri mereka dan turut mempengaruhi sikap yang diambil individu dalam menghadapi hal-hal yang berhubungan dengan karir.

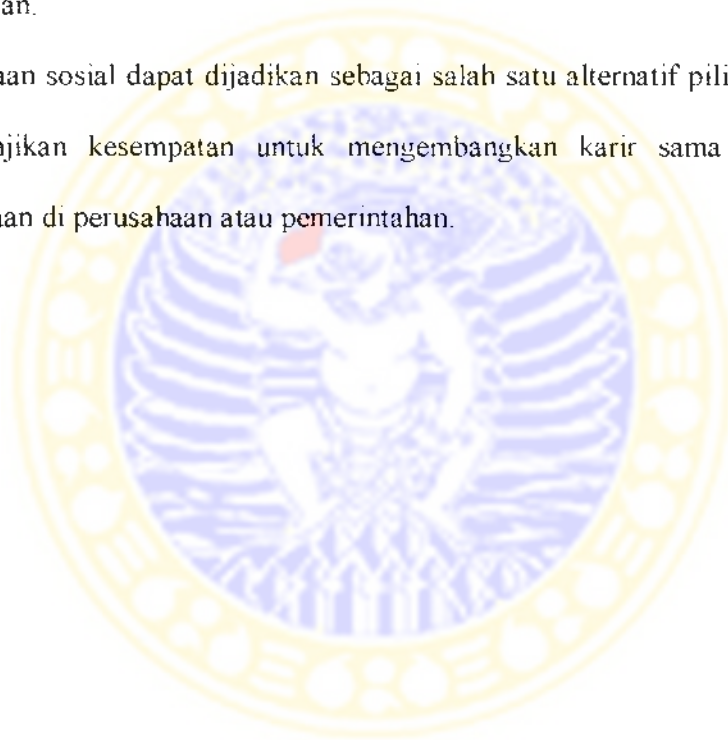
Ketidakjelasan sistem pengembangan individu dalam sebuah organisasi sosial non-pemerintah tidak semata-mata membuat anggotanya kehilangan integritas dalam melakukan pekerjaan. Terlepas dari beredarnya anggapan di masyarakat bahwa pekerja sosial tidak memiliki masa depan, kedua subyek penelitian ini tetap memilih bekerja sebagai pekerja sosial karena pekerjaan tersebut memberikan kenyamanan dan kepuasan batin. Baik Bu LS maupun Bu LA sama-sama menghabiskan perjalanan karirnya di PKBI, sebuah organisasi yang bergerak di bidang keluarga berencana. Berkiprah di lembaga sosial tetap membuat keduanya merasa puas karena mendapatkan banyak manfaat.

2. Aspek kognitif, afektif, dan konatif adalah aspek rumit yang belum bisa dibahasakan secara detail, baik dalam keberadaannya masing-masing maupun keterkaitannya satu sama lain, pada penelitian ini. Kesulitan pengungkapan aspek-aspek ini semakin meningkat ketika peneliti berhadapan dengan sumber informasi yang tidak terbiasa bercerita dan kurang ekspresif. Oleh karena itu penelitian selanjutnya diharapkan dapat membuat sumber informasi bercerita dengan ekspresif.
3. Pekerja sosial adalah salah satu dari beberapa jenis pekerjaan yang ada di Indonesia. Untuk mendapatkan gambaran yang menyeluruh tentang bagaimana pengelolaan karir, diharapkan penelitian yang selanjutnya bisa menemukan lebih banyak dan bervariasi lagi subyek-subyek penelitian sehingga dapat diperoleh sebuah model umum manajemen karir pekerja sosial di PKBI.

b. Saran Praktis

1. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pekerja sosial di PKBI-Jatim sebenarnya merupakan orang-orang yang memiliki kepedulian tinggi terhadap kondisi masyarakat dan kemampuan yang baik maka hendaknya lembaga sosial non-pemerintah termasuk PKBI dapat membuat sistem pengembangan individu yang jelas sehingga kualitas lembaga non-pemerintah Indonesia bisa bersaing dengan lembaga sejenis yang berasal dari luar negeri.

2. Melalui hasil penelitian ini terungkap bahwa orang-orang yang bekerja di lembaga sosial non-pemerintah bukanlah orang-orang yang tidak bisa bekerja di sektor bisnis. Oleh karena itu diharapkan setiap elemen dalam masyarakat dapat memperoleh pemahaman mengenai karir pekerja sosial sebagai sebuah pekerjaan yang patut diperhitungkan dan dihargai sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan.
3. Pekerjaan sosial dapat dijadikan sebagai salah satu alternatif pilihan karir karena menjanjikan kesempatan untuk mengembangkan karir sama halnya dengan pekerjaan di perusahaan atau pemerintahan.



DAFTAR PUSTAKA

- Baruch, Yehuda. 2004. *Managing Careers: Theory and Practice*. Prentice Hall.
- Danzin, N.K. dan Lincoln, Y.S., (1994). *Handbook of Qualitative Research*. London: SAGE Publications.
- Gawtama, Bayu. 2007. *Profesi Pekerja Sosial Tak Diminati?* Departemen Sosial. <http://www.depsos.go.id/modules>.
- Gibson, Ivancevich D. 1995. *Organizations, 8 Ed.* Richard D. Irwin, Inc.
- Hidayat, U.T. 2002. *Analisis Faktor Pembentuk Kinerja Pekerja Sosial dan Hambatannya*. Pdf document. Yogyakarta: Thesis Pasca Sarjana Universitas Gajah Mada.
- Joniak, Lisa. Pd.D. 2003. *The Qualitative Paradigm: An Overview of some basic Concepts, Assumptions, and Theories of Qualitative Research* http://www.unf.edu/dept/cirt/events/past/joniak/qual_par.pdf.
- Neuman, Willian Lawrence. 2000. *Social Research Methods (Qualitative and Quantitative Approaches)*. Boston: Pearson Education.
- Noc, Raymond. A. 2000. *Employee Training & Development*. Singapore: McGraw-Hill.
- Poerwandari. 2001. *Pendekatan Kualitatif untuk Penelitian Perilaku Manusia*. Jakarta LPSP3.
- Putra, H.S. 2005. *Paradigma, Teori, dan Metode*. Makalah dipresentasikan pada "Workshop Metodologi Penelitian Kualitatif" yang diselenggarakan oleh Jurusan Sosiologi, FISIP, Universitas Mulawarman, Samarinda
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia-Edisi 3*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sukoco, Dwi Heru. 2007. *Pekerja Sosial: Sebagai Unjuk Tombak Kinerja Departemen Sosial*. Departemen Sosial <http://www.depsos.go.id/modules.php?name=News&file=article&sid=354>.
- Wahyurini, Chatarina & Yahya Ma'shum. 2004. *Ajang Ngumpul Remaja Tentang Kesehatan Reproduksi*. PKBI Pusat. <http://www.kompas.com/kompas-cetak/0405/14/muda/1023732.htm>
- Yin, Robert.K. 1994. *Case Study Research: Design and Methods*. USA: SAGE Publications.

Kesehatan Reproduksi. http://www.yakita.or.id/kesehatan_reproduksi.htm.



TRANSKRIP WAWANCARA SUBYEK 1

Lokasi *Interview* : RS (Ruangan kerja subyek)
Interviewer : UR (Unun Rizki)
Interviewee : LS
 Hari/Tgl : Jum'at, 27 April 2007
 Waktu : 10.00 - 11.00

Subyek ku yang satu ini orangnya sangat mandiri. Pertama kali bertemu dengannya, aku sempat disuruh menebak usianya dan waktu itu kukatakan bahwa usianya sekitar 58 tahun. Ia langsung tertawa mendengar jawabanku itu. Kemudian ia meminta ku untuk menambahkan angka tebakanku sebesar 20 tahun. kini giliran ku yang kaget, rupanya usia Bu LS sudah 77 tahun. Wow! Aku sama sekali tidak menyangka diusianya yang sudah cukup senja itu ia masih tampak sangat aktif sekali menjalankan aktivitas sehari-harinya. Bu LS hanya datang ke PKBI hari Selasa dan jum'at biasanya, tiap Selasa ia menjalankan kewajibannya untuk 'piket' seminggu sekali & jum'at biasanya PHD (Pengurus Harian Daerah) mengadakan rapat. Karena peluang ku untuk selalu bertemu dengan dia hanya tiap Selasa ataupun jum'at maka kupikir mungkin aku perlu mengetahui letak rumahnya sehingga jika sewaktu-waktu aku membutuhkan keterangan tambahan darinya maka aku bisa ke rumahnya. Ternyata rumahnya di daerah Gresik, jauh sekali menurutku. Untuk sampai ke PKBI Bu LS menaiki angkutan umum yang disini dikenal dengan sebutan "bemo" sebanyak 3 kali dan tiba di PKBI yang terletak di Hudragiri sebelum pukul 08.00. Untuk orang berusia 77 tahun, Bu LS tampak sangat sehat sekali, tidak mengenakan kacamata dan masih bisa bepergian sendiri.

Tiap kali aku mengobrol dengannya ia selalu menunjukkan koleksi-koleksinya hasil studi tentang pendidikan untuk anak usia pra sekolah. Kali ini ia menunjukkan aku beberapa buku pengajaran anak usia pra-sekolah yang diadopsi dari India. Dalam paket tersebut ada satu buku yang fungsinya untuk digunting-gunting dan kemudian dikelompokkan menurut tingkat kesulitannya dan ditempatkan di satu lembar kain blacu putih yang terdiri dari sejumlah kantong-kantong, tempat meletakkan guntingan-guntingan tadi. Kain tersebut dibentuk sedemikian rupa sehingga dapat dilipat menjadi sebuah tas. Bu LS sengaja khusus memesan tas ini untuk memudahkan penyimpanan dan penggunaannya. Dengan seperangkat media pembelajaran anak usia pra-sekolah ini, Bu LS mengaku sudah pernah keliling Indonesia bahkan sampai ke Timor Leste untuk mengajar anak-anak disana. Diakhir pembicaraan kami, hampir selalu ia menanyakan *progress* penelitian ku ini dan mendoakan semoga aku bisa lulus dengan nilai yang baik. Selain itu Bu LS selalu menyisipkan kata-kata yang selalu menjadi motivasinya dan kurasa bisa dijadikan motivasi juga buat ku.

| Kode | Baris | Verbatim | Koding |
|----------|-------|--|--|
| LS2704RS | 5 | (Subyek memberikan selembar kertas kecil yang bertuliskan penghargaan berupa medali emas yang pernah diterimanya terkait dengan dedikasinya di PKBI) (Sambil menyerahkan selembar kertas kecil) Ini untuk tambahan data saya. Saya pernah memperoleh medali emas masing-masing seberat 20 gram dan 10 gram dari Bina Anaprasa dan pengabdian selama 20 tahun di PKBI... barangkali diperlukan. Anu, medalnya ta' deke' oma, kalo mo liat ya nanti ta' bawa. Takutnya kalo ta' bawa terus nanti dicopet uwong engko. | S pernah memperoleh medali emas seberat 10gr sebagai penghargaan atas pengabdian 28 thn di PKBI dan seberat 20gr atas pengabdian 10 thn di Bina Ana Prasa. |
| UR2704RS | 10 | (Membaca tulisan di selembar kertas kecil yang diberikan subyek) Bina anaprasa tahun 2000 berupa medali emas 20gr, pengabdian 20 tahun. Penghargaan dari PKBI.. apa ini Bu? | |

| | | | | | |
|----------|----|---|--|--|--|
| LS2704RS | | Pusat. | | | |
| UR2704RS | | Pusat tahun 2006 berupa medali emas seberat 10 gr pengabdian selama 28 tahun. Bu. nanti aku pengen denger cerita Bu X lagi. | | | |
| LS2704RS | | (Tertawa) Eee... wong dongeng ac kok seneng. | | | |
| UR2704RS | 15 | Iya Bu.. biar aku bisa ngikutin jejaknya Bu X | | | |
| LS2704RS | | O ya.. ponakan saya itu yang anu.. rodhok-rodhok ngikutin saya itu satu tok. | | | |
| UR2704RS | | Rodhok-rodhok ngikutin itu maksudnya apa Bu? | | | |
| LS2704RS | 20 | Artinya mempunyai apa namanya.. selera. Jadi waktu dia ngerjain yang terakhir itu apa namanya.. thesis.. kan dia IKIP kan yang sekarang jadi universitas negeri jakarta itu.. skripsinya itu dia ambil konseling. Konseling kbusus HIV/AIDS. Lho kok kamu ambil itu.. nanti gak anu.. tapi dia tetep pilih itu. Terus sekarang dia nangani bimbingan konseling di lab <i>school</i> rawangun mulai dari tahun 95. pas waktu kelulusan itu dia bisa rangking kedua terbaik dari seluruh lulusan waktu itu.. sampai sekarang itu dia itu pilihannya anu.. kesana terus. pendidikan terus. pendidikan menengah. Dia sekarang di lab <i>school</i> di Jakarta. Sudah lama dia disana. Kayaknya sekarang dia mo cari sponsor gitu.. mo keluar. Tapi ya itu. sampe sekarang dia masih seneng kerja. gak merit-merit terus saya bilang silahkan aja kalo kamu masih pengen berkarir tapi inget usia mu.. kapan mo berkeluarga. Dia uda terlalu mandiri sekali. Dulu saya juga begitu. Waktu sebelum menikah saya kan sempat dapat tawaran beasiswa ke Belanda tapi waktu itu orangtua nggak ngebolehin tapi setelah saya menikah suami saya justru membolehkan saya... he he | | | <ul style="list-style-type: none"> • Hanya ada 1 keluarga S yaitu keponakannya yg berkarir di bidang pendidikan seperti dirinya. • Sebelum menikah S pernah ditawari beasiswa ke negri Belanda tetapi tdk diambil karena orangtua tdk membolehkan justru setelah menikah. suami S justru membolehkannya bepergian ke luar negeri utk memimba ilmu. |
| UR2704RS | | Lho mo ke Belandanya pas uda selese sekolah itu Bu? | | | |
| LS2704RS | | Ndak... waktu saya ngajar di yayasan pringadi itu. saya dapet tawaran mendapatkan pendidikan sebagai konselor dan guru selama dua tahun.. | | | |
| UR2704RS | 35 | Beasiswa gitu? | | | |
| LS2704RS | | Iya. Pokoknya segalanya free | | | |
| UR2704RS | | Sama biaya hidup juga | | | |
| LS2704RS | | Eee... <i>verything</i> ... waktu itu ada temanku namanya Sukarti itu. | | | |
| UR2704RS | | Beasiswa tentang apa itu Bu? | | | |
| LS2704RS | 40 | Ya pokoknya tentang pendidikan sih... wong saya kan waktu itu jadi guru. Tapi karena aku gak minat. yah aku ndak tanya apa-apa lagi.. | | | |
| UR2704RS | | Akhirnya nggak jadi? | | | |
| LS2704RS | 45 | La wong nggak boleh sama orangtua karena terlalu lama. 2 tahun.. Klo aku sih suka-suka aja..Nggak jadi wong nggak oleh... tapi ya kalo memang bukan jalannya ya.. keinginan untuk keluar dari pringadi itu kan. Tahun 75 aku dikirim iya to? Ke luar negeri juga untuk pendidikan walopun nggak selama 2 tahun. Tapi sempet apa namanya.. mmm... ya walopun gak langsung dua tahun tapi kalo dijumlah-jumlah kan ada yang 10 bulan... | | | <ul style="list-style-type: none"> • Alasan orangtua tdk memperoleh S menerima beasiswa ke Belanda adalah terlalu lama padahal sebenarnya S menginginkannya. • S menganggap bahwa kegagalannya |

| | | | |
|----------------------|----|--|--|
| | 50 | tambah 2 bulan.. sebulan yah total kira-kira dua tahun juga lah. Dua bulan itu yang SIT. yang waktu <i>Training of NGO management</i> . Terus waktu tahun 95 itu yang untuk HIV (subyek mengejanya dengan menggunakan cjaan bahasa Inggris) 1 bulan di Santa Cruz. | berangkat ke Belanda adalah takdirnya karena walaupun begitu ia tetap keluar negeri pd thn 75. training NGO management selama 2 bulan. & HIV di Santa Cruz selama 1 bulan. |
| UR2704RS LS2704RS | | Yang 10 bulan itu yang dimana Bu? | |
| | | YMCA (<i>Young Man Christian Association</i>) institute waktu tahun 70 di Hongkong. | S pernah menjalani training selama 10 bulan di YMCA Institute Hongkong thn 70. |
| UR2704RS LS2704RS | 55 | Training tentang apa Bu itu? Mengenai YMCA <i>management</i> . Jadi disitu ada macem-macem.. ada bagaimana menyusun <i>proposal</i> , bagaimana menangani <i>counseling</i> , eee bagaimana <i>supervision</i> , mengenai... | S diajarkan mengenai YMCA management seperti cara menyusun proposal, menangani konseling, dan melakukan supervisi dlm training di YMCA institute. |
| UR2704RS LS2704RS | | Kok di Hongkong Bu? | |
| | 60 | Gini lho... YMCA itu kan what is it... jadi apa namanya.. internasional. Nah negara-negara yang sudah besar-besar... ya Amerika, ya apa itu... mereka menghimpun dana.... menghimpun dana untuk mendirikan suatu wadah melatih orang-orang dari <i>Southeast Asia</i> karena itu waktu latihan itu kan ada... ada Jepang, ada Korea, ada India, pokok'e klo ndak salah 15 negara. Jadi hasil dari himpunan duit itu dibikin jadi pelatihan untuk melatih kita-kita yang ada di Asia dengan harapan artinya menjadi eee <i>professional staff</i> | Training tentang YMCA management dilakukan di Hongkong karena disana tempat melatih orang-orang dari Asia utk menjadi staf profesional. |
| UR2704RS LS2704RS | 65 | Itu waktu itu masih bekerja di YMCA? Oke... 2002 itu yang ke CLR (Center for Learning Resources). | Thn 2002 S berkemampuan memperoleh training di CLR India, lembaga pengembangan pendidikan anak usia dini, tentang pendidikan anak usia dini. |
| UR2704RS LS2704RS | | Lho terus yang ECCD itu Bu dimana? | |
| | 70 | ECCD itu <i>Early Childhood Care and Development</i> itu yang di India Jadi itu yang mengenai pendidikan anak dini usia.. usia dini.. yang disana itu ada satu lembaga namanya CLR. Disitu mereka mengembangkan segala sesuatunya mengenai pendidikan usia dini. | |
| UR2704RS LS2704RS | | Itu semacam kayak <i>library</i> gitu atau lembaga? | |
| | 75 | Eee... ya lembaga. Jadi mereka juga memberi <i>training</i> .. pelatihan.. terus juga ada buku-buku (subyek berjalan kearah lemari rak yang terletak di depan meja kerja tempat interview belangsung untuk mengambil beberapa dokumen dan buku hasil studinya ke India). Jadi mereka mengembangkan apa ini namanya.. buku-buku dan ini sangat mendukung kurikulum kita.. TK. Ini dibantu dengan buku suplemen..(subyek berjalan kembali ke lemari rak untuk mengambil sesuatu) | <ul style="list-style-type: none"> • CLR merupakan suatu lembaga yg memberikan pelatihan & menyediakan buku-buku. • S memperoleh beberapa suplemen & buku utk mendukung pengembangan pendidikan anak usia dini di Indonesia. |

| | | | |
|----------|-----|--|---|
| UR2704RS | | Bu saya liat ya Bu? (melihat dan membuka buku terjemahan hasil studi ke India tahun 2002) | |
| LS2704RS | 80 | <i>Go ahead.</i> (membuka lemari rak dan mengeluarkan dokumen-dokumen lainnya hasil dari India). Ini ada suplemen.. ini nanti melengkapi buku yang ini. Yang ini yang bahasa Indonesia sudah diterjemahkan dari bahasa Inggris. Jadi waktu saya kesana antara lain membicarakan tentang buku ini terus dibawa ke Indonesia dan kemudian diterjemahkan. (membuka halaman kata pengantar). Disini barangkali ada nama saya.. <i>somewhere here.</i> | Bahan-bahan yg diperoleh dari pelatihan di India berbahasa Inggris yg kemudian diterjemahkan ke Indonesia. |
| | 85 | | |
| UR2704RS | | Oh iya Bu ada.. | |
| LS2704RS | 90 | Ini gandengannya ini sebab ini ada empat pokoknya.. dua persiapan dan dua pengembangan. Ini nanti juga ada latihan-latihan.. namanya saja anak kan ya.. bagaimana caranya dengan permainan ee... bermain <i>is belajar to?</i> Belajar <i>is</i> bermain. Nah ini nanti dicari pasangannya.. makin kebawah tumpukan kartunya makin tinggi tingkat kesulitannya. Semua isi kantong ini adalah berasal dari buku yang tadi itu. Jadi semua bagian di buku itu harus dipotong-potong sehingga menjadi rangkaian proses belajar yang berupa permainan. | S memberikan penjelasan tentang penggunaan bahan-bahan yg diperoleh dari training ke India dimana prinsip pembelajarannya adalah permainan memasangkan. |
| UR2704RS | | Itu untuk anak dari usia berapa Bu? | |
| LS2704RS | 95 | Ee... ini <i>pre-school</i> tiga empat, empat lima tergantung dari tingkat kecerdasannya to? | Media pembelajaran permainan memasangkan ditujukan utk anak pra sekolah, usia 3 sampai 5 tahun. |
| | | (Interviewer bersama dengan subyek merapikan kantong permainan gunting & pasangkan yang digunakan sebagai media pembelajaran anak usia pra sekolah) | |
| UR2704RS | | Kalo misalnya ada yang tertarik ingin menggunakan media pembelajaran ini caranya gimana Bu? | |
| LS2704RS | 100 | Ini ndak dijual. Kalo misalnya mau ya mengajukan pada PLAN (lembaga swadaya masyarakat yang menaruh perhatian pada kemajuan anak-anak). Tapi PLAN itu kalo yang bukan daerah binaannya akan diberikan bukunya tapi harus mengganti biaya cetakannya. | Siapapun yg menginginkan media pembelajaran permainan memasangkan bisa mengajukan usulan ke PLAN dg syarat-syarat tertentu. |
| UR2704RS | | Bu ini ada tulisannya audiovisual, berarti.. | |
| LS2704RS | 105 | Oh iya.. ini ada kasetnya. | Media pembelajar permainan memasangkan juga terdiri dari audiovisual. |
| UR2704RS | | Uda ngajak Ibu kemana aja dia (media pembelajaran untuk anak usia pra sekolah) Bu? | |
| LS2704RS | | Mmm... uda saupe Timor Leste | S sudah pernah mengenalkan media pembelajaran permainan memasangkan sampai ke Timor Leste. |
| UR2704RS | | Uh. keluar negeri dong Bu? | |

| | | | |
|----------|-----|---|---|
| LS2704RS | 110 | Iya.. kan harus pake pasport tapi dulu waktu saya kesana Timor Leste belum berpisah dari Indonesia. | |
| | 115 | (Subyek bercerita tentang meninggalnya salah satu relawan PKBI yang cukup berprestasi pada tanggal 23 April 2007. menunjukkan kartu keluarga dan sedikit tentang keluarganya. Relawan PKBI tersebut merupakan salah satu calon subyek penelitian yang menurut anggota PKBI paling berdedikasi sampai-sampai diberi julukan "kamus berjalannya PKBI".) | |
| UR2704RS | | Itu Bu. dulu pertama kali ibu kepikiran bekerja. sebenarnya apa sih yang terlintas di pikiran Ibu? | |
| LS2704RS | 120 | Sebenarnya karena saya uda masuk sekolah guru ya to? Dengan sendirinya jurusannya ya jadi guru kan? Dan apa namanya... waktu itu saya itu sebenarnya itu sudah diarahkan kamu bikin suatu... apa namanya... bikin... surat lamaran ke yayasan pringadi. Maksudnya.. disitu.. ee... di SG Pringadi itu kan sekolah latihan <i>training school of</i> calon-calon guru kan? Jadi.. ehem.. saya bertahan disitu dengan harapan nanti bisa membantu apa namanya.. orang yang dilatih disana terus sehingga dengan sendirinya guru-guru di sekolah itu harus menguasai didaktik metodik itu to.. Gini caranya ngajar itu gini.. oo.. caranya gini.. nangani anak bagaimana itu kita harus menguasai gitu lho. Mereka kan belum berpengalaman.. dengan metode tersebut. Setelah memberikan pemahaman tentang teorinya habis itu mereka praktek langsung | <ul style="list-style-type: none"> • Setelah lulus dari SGA Pringadi. S diminta utk mengajukan surat lamaran sbg guru ke SGA Pringadi. • S bertahan mengajar di Pringadi dg harapan dpt membantu orang yg dilatih disana utk menguasai didaktik metodik |
| UR2704RS | 125 | caranya gini.. nangani anak bagaimana itu kita harus menguasai gitu lho. Mereka kan belum berpengalaman.. dengan metode tersebut. Setelah memberikan pemahaman tentang teorinya habis itu mereka praktek langsung | |
| UR2704RS | | Berarti dulu belum ada yang kayak sekarang ya Bu yang seperti IKIP gitu? | |
| LS2704RS | 130 | Waktu itu... waktu itu... eee... dulu sebenarnya ada yang bakahnya jadi IKIP tapi ee.. apa namanya..ada yang namanya SGA itu. Setelah tiga tahun. lulusan dari situ bisa langsung jadi guru. Jadi saya ngajukan lamaran ke situ terus akhirnya diterima. Tapi kita anu.. juga harus terus-terus belajar. Dulu itu kan namanya bukunya <i>crijns</i> (dalam bahasa Belanda sebutan untuk buku metode didaktik jaman itu yang berasal dari Belanda). ada buku satu. buku dua. buku tiga. Ini anu.. buku-buku yang meliputi metode didaktik. <i>Crijns</i> ini ada satu. dua. tiga nggak tau sekarang diterjemahkan jadi buku apa saya nggak ngerti. | S mengikuti pendidikan sekolah latihan guru di SGA Pringadi & kemudian setelah 3 thn lulus dari sana. S mengajar di SGA pringadi dg tentang metode didaktik. |
| UR2704RS | 135 | Ini istilahnya kayak buku wajibnya gitu ya Bu? | |
| LS2704RS | | Iya. Itu buku pegangannya disamping juga ada buku-buku yang lain juga cuma ini yang pasti dipake. | |
| UR2704RS | | Ini isinya tentang apa Bu? | |
| LS2704RS | 140 | Metode didaktik masuk. | |
| UR2704RS | | Metode didaktik | |
| LS2704RS | | Jadi bagaimana layout seko.. anu.. kelas.. muridnya bagaimana terus dan sebagainya gitu to? Ya barangkali you bisa nanya guru-guru yang sekarang sing... model Indonesia itu bukune opo sak niki | S mengajar metode didaktik yaitu tentang layout kelas. |
| UR2704RS | 145 | Tapi ini dulu uda bahasa Indonesia ya Bu dulu? | |

| | | | |
|----------|----|--|---|
| | 10 | tau ibu tuh pengen bekerja di bank sebagai apa Bu kalo saya boleh tau? | |
| LA1005RS | | Saya inginnya bekerja sebagai staf.. Lha saya tuh kan seneng liatnya.. inginnya pake seragam... necis gitu lho he he he... | Awalnya S menginginkan bekerja di bank sebagai staf karena senang melihat seragam yang dikenakan para staf bank. |
| UR1005RS | | Ohhh iya... staf yang apa nih Bu? | |
| LA1005RS | | Ya staff administrasi | S ingin bekerja di bank sebagai staf administrasi. |
| UR1005RS | 15 | Dulu ibu tuh dari D3 ekonomi ya? | |
| LA1005RS | | Ekonomi | Pendidikan terakhir S adalah D3 ekonomi jurusan ekonomi perusahaan. |
| UR1005RS | | Jurusan apa Bu? | |
| LA1005RS | | Ekonomi perusahaan. | |
| UR1005RS | | Waktu itu tahun berapa Bu kok penjurusannya masih pake ekonomi perusahaan? | |
| LA1005RS | 20 | Tahun... saya masuk 66 keluar 69. Dulu itu cuma ada dua. ekonomi perusahaan sama ekonomi administrasi.. sekitar tahun 70-an baru ada ekonomi manajemen. ekonomi akuntansi. | <ul style="list-style-type: none"> • S mulai kuliah pada tahun 1966 dan selesai tahun 1969. • Semasa S kuliah hanya ada dua jurusan di FE yaitu ekonomi perusahaan dan ekonomi administrasi. Sekitar tahun 70-an berubah menjadi ekonomi akuntansi dan ekonomi manajemen. |
| UR1005RS | | Oohh ibu ekonomi perusahaan. Kalo.. bedanya apa Bu antara kedua itu? | |
| LA1005RS | 25 | Yang satunya itu lebih ke tata buku pabrik, pembukuan... jurnal-jurnal di perusahaan atau pembukuan gitu lah. | Jurusan ekonomi perusahaan yg dipelajari adalah tata buku pabrik, pembukuan, jurnal-jurnal di perusahaan. |
| UR1005RS | | Itu yang mana Bu? | |
| LA1005RS | | Ekonomi perusahaan... | |
| UR1005RS | | Kalo yang ekonomi administrasi Bu? | |
| LA1005RS | | Ya dalam bidang administrasi | Jurusan ekonomi administrasi yg dipelajari adalah bidang administrasi seperti yg dipelajari ekonomi manajemen saat ini. |
| UR1005RS | 30 | Eee... seperti apa itu Bu? | |
| LA1005RS | | Yaaa manajemen... manajemen kayaknya.. ekonomi manajemen. Cuma dulu istilahnya ekonomi administrasi | |
| UR1005RS | | Terus habis itu kata ibu karena masuk di bank itu sulit.. yang penting dapet pengalaman dulu lah.. akhirnya ibu bekerja sebagai propagandis dulu ya waktu itu? | |
| LA1005RS | 35 | Iyaaa... sebagai propagandis selama 3 bulan | |
| UR1005RS | | Sebenarnya selain sebagai propagandis waktu itu ada pilihan lain nggak Bu. maksudnya pilihan kerja lain? | |
| LA1005RS | | Nggak. Waktu itu saya baca di iklan.. saya waktu itu waktu di malang kan.. karena hat iklan.. disitu ada pendaftaran di surabaya.. kan kakak saya di surabaya.. jadi kepinginnya | <ul style="list-style-type: none"> • S melihat lowongan bekerja sebagai propagandis sewaktu ia masih di |

| | | | |
|----------|----|---|---|
| | 40 | ya di surabaya karena niatan untuk ambil S1-nya terbentur biaya jadi rasanya ingin kerja | Malang. <ul style="list-style-type: none"> • S tertarik mendaftar sebagai propagandis yang kantornya ada di Surabaya karena ingin mengikuti kakaknya serta meneruskan kuliah. • S mengurungkan niat untuk meneruskan kuliahnya karena terbentur biaya dan lebih memilih bekerja. |
| UR1005RS | | Iklannya dimana waktu itu Bu? | |
| LA1005RS | | Di koran.. apa gitu lho | |
| UR1005RS | | Berarti waktu itu propagandis-nya di surabaya? | |
| LA1005RS | | Seluruh jawa timur. | |
| UR1005RS | 45 | Berarti kalo untuk di seluruh jawa timur itu... | |
| LA1005RS | | Pusatnya disini di surabaya | |
| UR1005RS | | Mmmm berarti terus nanti ke jawa timur bisa kemana kemana gitu? | |
| LA1005RS | | Bisa kemana kemana keliling jawa timur. Jadi memperkenalkan produk itu ya sampe ke banyuwangi... ke malang, jember.... | S pernah keliling Jatim seperti ke Banyuwangi, Malang, Jember untuk melaksanakan tugas sbg propagandis yaitu memperkenalkan produk. |
| UR1005RS | 50 | Pokoknya daerah jawa timur ya? | |
| LA1005RS | | Iya jawa timur... | |
| UR1005RS | | Terus mengenai jam kerjanya kalo misalnya keliling keliling gitu gimana? | |
| LA1005RS | | Yang keliling? | |
| UR1005RS | | Iya. | |
| LA1005RS | 55 | Yang keliling itu kita tidak diberi target. Cuma jam 8 sampe jam 2 gitu... diantar mobil waktu itu | Ketika keluar kota. S tidak diberikan target dan harus bekerja mulai jam 8 sampai jam 2 dengan diantar mobil. |
| UR1005RS | | Oohhh ada mobilnya.. jam 8 sampe jam 2 ya Bu? | |
| LA1005RS | | Iya. | |
| UR1005RS | 60 | Dulu itu kan ibu kepengennya di bank ya? Jaman dulu tuh kenapa ibu orientasinya ke bank? | |
| LA1005RS | | Yah waktu lulus SMEA itu kaan kebetulan ada yang jabat famili gitu ya. terus suru milih masuk ke bank atau kuliah. Nah waktu itu saya belum ke bank maunya kuliah dulu... setelah kuliah saudara itu ndak menjabat. jadi gak bisa memasukkan... | S awalnya ingin bekerja di bank karena sewaktu masih SMEA ada keluarga yang bekerja di bank yang mengajaknya untuk bekerja di sana setelah selesai SMEA. Tetapi S menolaknya karena |

| | | | |
|----------|----|--|--|
| | | | masih ingin melanjutkan kuliah namun saat telah menyelesaikan kuliah. keluarga S tsb sudah tdk bisa lagi membantu S bekerja di bank. |
| UR1005RS | | Propagandis itu eee kerjanya itu... | |
| LA1005RS | 65 | Memperkenalkan produk minuman | Pekerjaan propagandis adalah memperkenalkan produk minuman. |
| UR1005RS | | Marketing gitu ya Bu? | |
| LA1005RS | | Eee pemasaran. Tapi ndak ndak harus laku gitu ndak... pokoknya waktu itu memperkenalkan barangnya | Pekerjaan sbg propagandis tdk harus menjual produk. yg penting memperkenalkan produk tsb. |
| UR1005RS | | Berarti nggak mesti harus kejual berapa gitu? | |
| LA1005RS | 70 | Ndaak... yah tapi juga kalauuuu sampe kejual banyaakk itu ya senang kita... kan kita itu nanti diberhentiin, terus ambil berapa berapa gitu... pernah temen saya yang temen sepabrik itu langsung satu coli habis. Inget saya dulu harganya seribu 3 kalo ndak salah.. uda lama sekali itu.. | S merasa senang jika bisa menjual produk minuman dlm jumlah banyak. |
| UR1005RS | | Tahun berapa itu Bu? | |
| LA1005RS | 75 | Minuman Niki Echo itu lho.. tahun 70-an be'e. | |
| UR1005RS | | Minuman yah kan itu Bu? | |
| LA1005RS | | Iya minuman dalam kaleng itu | |
| UR1005RS | | Ya ampun itu sekarang uda berapa? | |
| LA1005RS | | Sekarang uda tiga ribuan | |
| UR1005RS | 80 | Itu waktu keluar kotanya itu bareng-bareng... | |
| LA1005RS | | Bareng-bareng. Ada anak dua puluh... cewek semua.. nyebar ke satu daerah. Ini jalan ini, jalan ini, jalan ini... didampingi mobil gitu.. | S bersama dg teman-temannya sekitar 20 orang pergi keluar kota utk menawarkan produk. |
| UR1005RS | | Itu waktu kalo pas pekerjaan ibu itu propagandis itu. ibu paling antusias kalo pas apa? | |
| LA1005RS | 85 | Kalo pas laku sebabnya kalo ndak ada yang ditolak gitu.. belum memper.. mem... reklame.. reklame belom tapi sudah ditolak.. ya itu yang nggak enaknya disitu | S merasa paling antusias waktu bekerja sbg propagandis ketika berhasil menjual produk dan paling tidak suka ketika sudah ditolak sebelum memperkenalkan produknya. |
| UR1005RS | | Oohhh.. | |
| LA1005RS | | Tapi enaknya kalo kerja seperti itu kan dekat ya.. enak gitu soalnya dianter.. | S menyukai pekerjaan sbg propagandis karena ada yg mengantar ketika bekerja menawarkan produk. |
| UR1005RS | | Rasa apa aja dulu Bu minumannya? | |

| | | | |
|----------|-----|--|---|
| LA1005RS | 90 | Ada rasa jeruk, rasa apel.. pokoknya ada enam rasa kok.. buah-buahan. Setiap satu propaganda dibawahnya 1 pak.. 6 set gitu semua rasa.. terus nanti kalo yang beli mintanya cuma nanas terus jeruk sama apel yah bisa.. jadi gak mesti beli enam-enamnya.. | S menawarkan produk minuman yg tdd 6 rasa buah-buahan. |
| UR1005RS | | Mmmm... | |
| LA1005RS | | Terus kita pake seragam juga.. payung, sepatu, seragam | S mengenakan seragam, payung & sepatu waktu bekerja sbg propagandis. |
| UR1005RS | | Terus Bu.. setelah dari propagandis kan eec ibu pindah ke PKBI ya | |
| LA1005RS | 95 | Iya.. ada pendaftaran. | |
| UR1005RS | | Waktu itu taunya PKBI membutuhkan posisi untuk adminis.. | |
| LA1005RS | | Ana.. waktu itu diberitahu gitu jadi kebetulan ndak ndak melalui iklan gitu.. cuma cerita cerita gitu lho ada pendaftaran disini | Informasi adanya posisi kosong di PKBI diperoleh S dari cerita teman. |
| UR1005RS | | Maksudnya gimana itu Bu? | |
| LA1005RS | 100 | Gini.. waktu itu ada temen yang bilangin kalo disini tuh ada pendaftaran.. tutupnya tanggal segini. Waktu itu saya daftar hari terakhir.. | S diberitahu teman bahwa di PKBI ada pendaftaran dan tanggal penutupan pendaftarannya. Waktu itu S mendaftar pada hari terakhir. |
| UR1005RS | | Dulu waktu selama jadi propagandis itu ibu pernah terpikir mo cari kerjaan lain yang sesuai dengan <i>background</i> pendidikan ibu? | |
| LA1005RS | 105 | Waktu pertama-tama dulu belum karena masih seneng-senengnya dapet kerjaan baru gitu.. setelah habis kontraknya 3 bulan nah itu terus pengen kerja lagi.. cari yang lebih baik lagi terus kebetulan disini ada pendaftaran.. jadi nganggurnya ndak lama | <ul style="list-style-type: none"> • Ketika awal bekerja sbg propagandis S belum terpikir mencari pekerjaan lain karena masih merasa senang dg pekerjaan baru tsb. • Perasaan ingin mencari pekerjaan baru muncul ketika kontrak sbg propagandis telah habis. |
| UR1005RS | | Waktu itu tau PKBI ada posisi kosong darimana Bu? | |
| LA1005RS | | Dari teman. | |
| UR1005RS | | Kalo boleh tau apa dari teman sesama propagandis juga Bu? | |
| LA1005RS | 110 | Ohh anu dari tetangga | |
| UR1005RS | | Nah waktu itu pada ada tawaran dari PKBI, apa aja yang uda ibu tau tentang PKBI? | |
| LA1005RS | | Belum tau apa-apa sebenarnya.. cuma tau kalo itu keluarga berencana gitu lho.. tapi nanti pekerjaannya apa belum tau... | Ketika mengetahui ada pendaftaran staf baru di PKBI, S hanya mengetahui bahwa PKBI adalah sebuah lembaga yg bergerak di bidang KB. |
| UR1005RS | | Darimana ibu tau kalo PKBI bergerak dalam bidang keluarga berencana? | |
| LA1005RS | 115 | Yah dari pendaftaran itu.. PKBI, sebuah lembaga yang bergerak dalam bidang keluarga berencana sedang membutuhkan tenaga. Jadi semua latar belakang pendidikan bisa. | |

| | | | |
|----------|-----|--|---|
| | | minimal SMA | |
| UR1005RS | | Waktu itu PKBI membutuhkannya tenaga pembukuan ya Bu? | |
| LA1005RS | | Waktu itu.. nggak umum.. petugas lapangan. | Pendaftaran yg dibuka PKBI waktu itu adalah posisi petugas lapangan. |
| UR1005RS | 120 | Ibu sebagai tenaga pembukuan? | |
| LA1005RS | | Iya.. tapi sebelumnya itu berapa tahun jadi petugas lapangan dulu baru terus jadi pembukuan.. Ndak sampe tiga tahun | Sebelum menjadi staf pembukuan. S selama 3 thn menjadi petugas lapangan. |
| UR1005RS | | Jadi... | |
| LA1005RS | | Administrasinya tiga tahun terus jadi pembukuan . | |
| UR1005RS | 125 | Berarti awalnya adminisrasi ya Bu? | |
| LA1005RS | | Iya. | |
| UR1005RS | | Administrasi itu ngapain aja Bu? | |
| LA1005RS | | Ya ngurus data-data gitu lho.. laporan penduduk. aseptor.. | Awalnya S bekerja di bagian administrasi yg bertugas mengurus data-data penduduk dan aseptor. |
| UR1005RS | | Apa Bu aseptor? | |
| LA1005RS | 130 | Iya. Aseptor yang memakai alat KB seperti pil KB dan sebagainya itu aseptor namanya.. | |
| UR1005RS | | Oohhh | |
| LA1005RS | | Jadi ngurusin laporan klinik bulanan dan harian dilaporkan ke dinas kesehatan kota | Sbg staf administrasi S mengurus laporan klinik bulanan & harian utk diberikan ke dinas kesehatan kota. |
| UR1005RS | | Ini sekitar berapa tahun Bu yang administrasi? | |
| LA1005RS | | Dari tahun 71 sampe tahun 75. | |
| UR1005RS | 135 | 71 sampe 75. | S bekerja di bag administrasi mulai tahun 71 sampai 75, selama 4 thn. |
| LA1005RS | | 4 tahun. | |
| UR1005RS | | Lalu eee.. | |
| LA1005RS | | Pembukuan 20 tahun. | S bekerja di bag pembukuan selama 20 tahun. |
| UR1005RS | 140 | Itu waktu jabatan ibu berubah jadi pembukuan itu waktu itu eee prosesnya seperti apa Bu? | |
| LA1005RS | | Prosesnya ada temen yang pindah. Temen diatas saya ada yang pindah jadi lowongan kosong terus akhirnya saya dicalonkan melalui sejumlah tes. | S bekerja sbg staf pembukuan setelah ada temannya yg pindah & berhasil melalui sejumlah tes. |
| UR1005RS | | Dites apa aja itu Bu kalo saya boleh tau? | |
| LA1005RS | | Yaaahhh tes psikologi tapi ndak ndak tulis soalnya kan sudah bekerja selama beberapa tahun.. jadi itu hanya persyaratan aja | |
| UR1005RS | 145 | Waktu pertama kali bekerja di PKBI. ketika ibu memasuki situasi kerja yang baru.. apa | |

| | | | |
|----------|-----|--|---|
| LA1005RS | | aja yang ibu lakukan pertama kali? Kita itu yah penyesuaian antar temen gitu.. teman sekerja sama penanggung jawab, atasan | Awal bekerja di PKBI yg dilakukan S pertama kali adalah melakukan penyesuaian antar teman. |
| UR1005RS | | Waktu itu ada kendala Bu? | S merasa tdk ada kendala dlm menyesuaikan diri dg teman kerja |
| LA1005RS | 150 | Saya rasa ndak.. soalnya waktu itu tenaganya cuma sedikit.. | karena waktu pertama kali S masuk PKBI jumlah karyawannya masih sedikit yaitu 7 orang. |
| UR1005RS | | Waktu itu cuma berapa Bu tenaganya? | |
| LA1005RS | | Mmm waktu itu cuma (sambil menghitung dengan jarinya) ada 2 dokter, 3 suster, administrasi.. trus.. kira-kira sekitar 7 orang waktu itu. | |
| UR1005RS | | Oohh jadi orangnya cuma dikit ya waktu itu? | |
| LA1005RS | 155 | Iya. Jadi mudah waktu itu penyesuaiannya. Kebetulan penanggung jawabnya waktu itu juga ramah.. supel gitu lho.. kadang diajak makan bareng... pergi bareng juga... jadi kekeluargaan gitu lho. | Sikap ramah penanggung jawab S membuat S semakin mudah dlm melakukan penyesuaian. |
| UR1005RS | | Sampe sekarang masih ada Bu orangnya? | |
| LA1005RS | 160 | Masih.. Dokter Hari Wibowo tapi sekarang uda nggak praktek disini. Dia praktek dirumahnya sendiri. Dirumahnya dia kebanyakan nanganin konseling KB dan pernikahan juga. | Penanggung jawab S waktu itu adalah seorang dokter umum yg kini membuka praktik di rumah utk menangani konseling KB & pernikahan. |
| UR1005RS | | Beliau dokter kandungan juga Bu? | |
| LA1005RS | | Bukan.. dokter umum. | |
| UR1005RS | | Waktu di pembukuan kan kurang lebih selama 20 tahun ya Bu ya? Kan 20 tahun itu waktu yang cukup lama ya Bu.. kenapa ibu kok kerasan atau betah banget bekerja sebagai pembukuan? | |
| LA1005RS | 165 | Mmm soalnya waktu jadi pembukuan itu suka karena sesuai dengan latar belakang ilmu yang saya pelajari.. nganuin jurnal-jurnal, ngitung-ngitung, saya suka.. | S bertahan selama 20 thn sbg staf pembukuan karena ia merasa pekerjaan tsb sesuai dg latar belakang ilmu yg dipelajarinya. |
| UR1005RS | | Ohh.. selama 20 tahun itu pernah nggak ibu suatu saat muncul rasa bosan dan pengen pindah kerja? | |
| LA1005RS | 170 | Ya pernah.. soalnya kan di pembukuan itu kerjanya tiap hari ngitung aja. Biasanya pada muncul rasa bosan saya kepikiran pengen pindah di klinik aja, dibawah (ruangan kerja subyek bekerja sebagai pembukuan berada di lantai atas).. enak liat pasien... terus ngomong-ngomong, cerita-cerita... Dulu itu kalo pas uda jenuh, capok banget dengan pekerjaan... saya turun kebawah | <ul style="list-style-type: none"> • Bekerja sbg staf pembukuan kadang membuat S merasa bosan karena hrs menghitung. • Ketika merasa bosan S pernah berpikir utk pindah posisi ke bag klinik karena bisa ngomong2 dg pasien. • S mengatasi rasa bosan pd pekerjaan pembukuan dg turun ke klinik. |

| | | | |
|----------|-----|---|--|
| UR1005RS | 175 | Pernah kepikiran untuk pindah kerja keluar PKBI gitu Bu pas bosan? | |
| LA1005RS | | Nggak sih. soalnya saya udah ngerasa nyaman sekali dengan lingkungan disini. dengan temen-temen dan semuanya... Pernah sih waktu tahun berapa gitu ya... BKKBN waktu baru-barunya itu pas ada proyek saya sempat ditawarin.. Pindah BKKBN apa tetap PKBI. Kalo ke BKKBN nanti jadi pegawai negeri tapi saya tetap milih yang swastanya.. | <ul style="list-style-type: none"> • S tdk pernah berpikir utk pindah kerja ketika merasa bosan dg pekerjaannya karena ia telah merasa nyaman dg lingkungan di PKBI. • S pernah ditawari bekerja di BKKBN dg iming-iming bisa menjadi pegawai negeri. |
| UR1005RS | 180 | Kenapa Bu kok tetap mo di PKBI? | |
| LA1005RS | | Ya soalnya saya merasa waktu itu saya suka sangat nyaman sekali dengan pekerjaan di PKBI. Nah kalo saya pindah kerja ke BKKBN berarti kan saya harus mulai dari nol lagi... waktu itu ketua PKBI kan juga ketua BKKBN.. | S memutuskan utk tetap bekerja di PKBI & menolah tawaran BKKBN karena bekerja di BKKBN berarti harus mulai dari awal lagi. |
| UR1005RS | | Oolihh dulu sempet... | |
| LA1005RS | 185 | Anu dwifungsi...nah itu saya ditawari.. milih itu atau milih ini. PKBI atau BKKBN.. saya tetap milih di PKBI soalnya sudah kerasan kalo milih BKKBN kan baru lagi.. harus nyesuain diri lagi.. ketemu orang-orang baru lagi. pekerjaan baru lagi.. ya udah tetap ja di PKBI. Masa depan suram di PKBI. MDS. gitu katanya waktu itu sama direkturinya. Ini PKBI MDS.. hayo yang mau ke BKKBN silahkan.. Temen-temen yang terutama laki-laki itu mau semua.. kan tiang keluarga kalo laki-laki soalnya kalo perempuan kan enggaakk.. kan hanya membantu | <ul style="list-style-type: none"> • S merasa hrs melakukan penyesuaian diri lagi. akan bertemu dg orang-orang baru lagi. dan juga pekerjaan baru jika ia pindah ke BKKBN. • S mendapatkan dorongan dari direktur PKBI utk pindah ke BKKBN karena masa depan PKBI suram. • S tetap bekerja di PKBI walaupun direktur mengatakan bahwa masa depan di PKBI suram karena ia merasa bukan tiang keluarga. |
| UR1005RS | | Eee waktu itu pas tawaran di BKKBN tahun berapa itu Bu?! | |
| LA1005RS | | Mmm tahun berapa yah? Sekitar tahun 77 | S ditawari bekerja di BKKBN thn 77. |
| UR1005RS | | Tapi waktu itu ndak mau? | |
| LA1005RS | 195 | Iya. Temen-temen banyak tapi sekarang sudah pensiun semua.. | |
| UR1005RS | | Kalo di BKKBN itu pensiunnya usia? | |
| LA1005RS | | 55 | Masa pensiun di BKKBN usia 55, sama dengan PKBI. |
| UR1005RS | | Oh sama dengan PKBI ya Bu.. | |
| LA1005RS | | Iya sama. | |
| UR1005RS | 200 | Waktu itu di BKKBN ditawarnya untuk posisi apa Bu? | |
| LA1005RS | | Mmm belum tau. kurang tau juga soalnya waktu itu saya ndak berminat jadi nggak tanya lebih lanjut.. cuma dikasih tau kalo ada posisi kosong sebagai pegawai negeri. | S belum mengetahui posisi apa di BKKBN yg akan ditempatinya. Yg ia |

| | | | |
|----------|-----|---|--|
| | | | tau hanya akan memperoleh status pegawai negeri. |
| UR1005RS | | Jadi belum tau yah Bu mo ditempatkan dimana? | |
| LA1005RS | | Iya.. belum tau diposisikan dimana itu belum tau.. | |
| UR1005RS | 205 | Nah waktu itu kan pas ditawarkan dibidang klo disini masa depannya suram klo disana masa depannya cerah gitu Bu.. | |
| LA1005RS | | Iya tapi saya merasa bukan tiang keluarga jadi yah seadanya | S menolak tawaran BKKBN walaupun masa depan di PKBi dikatakan suram karena merasa bukan tiang keluarga. |
| UR1005RS | | Selain itu Bu apalagi yang menjadi pertimbangan ibu untuk tidak menerima tawaran bekerja di BKKBN? | |
| LA1005RS | 210 | Yah selain itu saya berpikir kalo pindah ke BKKBN berarti kan saya mulai dari nol lagi walopun masa kerja disana tetap dipertimbangkan. Tetapi karena di PKBI saya sudah lebih lama dan tiap tahun kan ada kenaikan gaji secara berkala... terus kalo pindah ke BKKBN berarti mbalik dari nol lagi gitu lho... tapi secara yah waktu itu secara non verbal golongannya diakui | S berpikir jika ia bekerja di BKKBN berarti ia hrs memulai segala sesuatunya dari nol lagi termasuk jumlah upah karena di PKBI ia telah bekerja selama bbrp thn & tiap tahunnya tdp kenaikan upah. |
| UR1005RS | 215 | Di BKKBN? | |
| LA1005RS | | Iya tapi mungkin kan golongannya lebih bawah sedikit terus nanti pelan-pelan ada kenaikan berkala. Disini itu waktu itu saya uda golongan 3C nah kalo saya pindah ke BKKBN golongannya juga sama jadi tak pikir yah sama saja.. | S menolak tawaran bekerja di BKKBN karena tidak ada peningkatan golongan. |
| UR1005RS | | Oh iya Bu. selama di PKBI ini ibu sudah dapat pelatihan tentang apa saja sih Bu? | |
| LA1005RS | 220 | Pelatihan tentang petugas lapangan. konselor. HIV/AIDS | Selama di PKBI S pernah memperoleh pelatihan tentang petugas lapangan. konselor. & HIV/AIDS. |
| UR1005RS | | Ini konselornya sendiri. HIV/AIDS-nya sendiri? | |
| LA1005RS | | Iya. | |
| UR1005RS | | Kalo untuk PL ini.. sebenarnya saya masih agak-agak bingung sih Bu.. PL itu pekerjaannya apa aja sih Bu? | |
| LA1005RS | 225 | Petugas lapangan | PL adalah petugas lapangan yg bertugas mencari data penduduk ke RT-RT dan memberikan penyuluhan lewat RT. |
| UR1005RS | | Tugas-tugasnya seperti apa Bu? | |
| LA1005RS | | Eee petugas lapangan itu yah cari data ke RT RT. memberikan penyuluhan tapi lewat RT | |
| UR1005RS | | Yang pertama kali dulu berarti pelatihan tentang PL ini Bu? | |
| LA1005RS | 230 | Iya PL KB itu yah banyak itu yah tentang motivasi. komitmen. kemampuan untuk terjun langsung ke masyarakat. cara menghadapi masyarakat itu.. cari pasien... praktek lapangan | S memperoleh materi tentang motivasi. komitmen. kemampuan utk terjun ke masy. cara menghadapi masy dan mencari pasien, serta praktik lapangan |

| | | | |
|----------|-----|---|--|
| | | | waktu pelatihan tentang petugas lapangan KB. |
| UR1005RS | | Dulu kan pas jadi PL udah sampe kemana aja Bu? Maksudnya daerah jangkauannya itu | |
| LA1005RS | | Surabaya. Kan kita ada wilayahnya... kecamatan apa gitu... | Daerah jangkauan S sbg PL hanya meliputi wilayah Surabaya. |
| UR1005RS | | Tapi ibu waktu itu dapetnya di surabaya? | |
| LA1005RS | | Di surabaya | |
| UR1005RS | 235 | Kalo yang waktu untuk konselor ini pas kapan Bu? | |
| LA1005RS | | Duh tahun berapa yah.. | |
| UR1005RS | | Mungkin pas waktu ibu mo jadi konselor waktu tahun 95 itu atau.. | |
| LA1005RS | | Oohh sebelumnya.. anak saya waktu itu umur... tahun 87 | S mulai menjadi konselor sejak tahun 87. |
| UR1005RS | | Itu semua yang mo konseling Bu? | |
| LA1005RS | 240 | Enggaakk. Waktu itu kita berdua.. pas itu kan Bu Kotjo... direktornya PKBI waktu itu Bu Kotjo... nah kalo yang nngonseling ndak ada semua... saya yang ngganti.. Bu Kotjo kan nanganin konseling juga. klo beliau nggk ada saya yang ngganti. Pas waktu itu ada pelatihan konseling di Bali saya ikut mendaftar sebab saya ingin di klinik kan. Ya uda pas masih Bu Kotjo... ada pelatihan konseling. saya ndaftar. Waktu itu Bu Kotjo masih menjabat.. tahun 87 klo ndak salah | S mengikuti pelatihan konseling karena keinginannya sendiri. Setelah mengikuti konseling. S mulai bertugas di klinik sebagai konselor terutama saat konselor yg satunya tdk bisa berhalangan. |
| UR1005RS | 245 | Maksudnya ibu jadi orang nomor dua-nya di PKBI gitu Bu... jadi klo Bu Kotjo ndak ada ibu yang... | |
| LA1005RS | 250 | Enggaakk... Cuma waktu itu kan diharuskan yang bisa menggantikan konseling adalah perempuan dan sudah berumah tangga. Diantara yang berumah tangga yang agak tinggi saya.. | S ditunjuk sbg konselor pengganti karena S merupakan perempuan yg telah berumah tangga. |
| UR1005RS | | Itu waktu itu Bu berarti klo misalnya konselornya lagi nggk ada. waktu itu ibu kan masih pembukuan ya Bu ya? | |
| LA1005RS | | Iya. | |
| UR1005RS | | Misalnya konselornya nggk ada... ibu yang nangani konseling gitu ya? | |
| LA1005RS | 255 | Iya. Jadi klo Bu Kotjo keluar kota atau lagi ada pertemuan dan sebagainya... konseling itu dipercayakan ke saya. Jadi nyambi gitu.. kan ndak banyak konseling yang dateng.. satu, satu, satu.. kadang-kadang satu hari 3 jadinya kan saya juga bisa ngerjain yang diatas (pembukuan) | <ul style="list-style-type: none"> • S sempat merangkap pekerjaan sbg staf pembukuan & konselor karena pekerjaan sbg konselor waktu itu tdk begitu sibuk. 1 hari hanya ada sekitar 3 pasien. • S dipercaya menangani konseling o/ dirpelda PKBI waktu itu. |
| UR1005RS | | Pelatihan konselor ini di Bali ya Bu ya? | |
| LA1005RS | 260 | Iya. | Pelatihan sbg konselor dilaksanakan di Bali. |

| | | | |
|----------|-----|--|---|
| UR1005RS | | Kalo untuk yang HIV/AIDS ini.. | |
| LA1005RS | | HIV/AIDS itu pelatihannya di Surabaya terus pernah studi banding ke jakarta | S pernah mengikuti pelatihan HIV/AIDS di Surabaya dan studi banding ke PKBI Pusat di Jakarta dan klinik tempat pasien HIV/AIDS dirawat. |
| UR1005RS | | HIV/AIDS juga? | |
| LA1005RS | | Iya. | |
| UR1005RS | 265 | Ke Jakarta ini kemana Bu klo boleh tau? | |
| LA1005RS | | Ke PKBI pusat. | |
| UR1005RS | | Oohh ke PKBI | |
| LA1005RS | | Kee klinik apa ya? Pokoknya waktu itu kita ke klinik yang ada pasiennya HIV/AIDS | |
| UR1005RS | | Terus apa aja Bu yang dilakukan Bu? | |
| LA1005RS | 270 | Kita melihat kegiatannya disitu sama ngeliat apa sih kurangnya kita (PKBI Jatim). yang ada disini tapi kita ndak punya | Saat studi banding ke Jakarta S melihat kegiatan disana dan membandingkan dg PKBI Jatim. |
| UR1005RS | | Waktu itu ibu sendirian? | |
| LA1005RS | 275 | Enggaakkk. Seluruh staf proyek. Jadi saya yah.. pembukuan waktu itu.. nah PKBI lagi ada proyek HIV/AIDS.. waktu itu PKBI butuh konselor akhirnya saya pengen terus ikut pelatihan konseling itu.. jadi dobel gitu lho.. saya bisa konseling KB. bisa konseling HIV/AIDS juga.. Jadi pas pembukuan itu selese. saya bisa konseling.. jadi dobel gitu lho. Sebagai staf keuangan. pembukuan saya dapet sendiri. terus sebagai konselor saya dapet tambahan lagi gitu lho.. (subyek menjelaskan dengan menggunakan tangannya sambil tersenyum). Jadi ada tambahan waktu itu | <ul style="list-style-type: none"> • S bisa menangani konseling KB & HIV/AIDS. • S sempat merangkap pekerjaan sbg staf pembukuan & konselor sehingga ia memperoleh upah tambahan sbg konselor. |
| UR1005RS | 280 | Jadi waktu itu dobel gitu yah Bu ya? | |
| LA1005RS | | Dobel. Konselor sama pembukuan.. tapi klo yang pasti sampe jam 12 kalo misalnya ada klien gitu saya ke bawah jadi jam 12 keatas saya mengerjakan pembukuan sebab klinik itu seperti ini kan... pasiennya kebanyakan datang sebelum jam 12... klo uda jam 12 lebih ya sudah sepi.. | <ul style="list-style-type: none"> • Sewaktu merangkap sbg konselor. dari pagi hingga pukul 12 S bekerja dibawah sbg konselor. • Setelah pukul 12 S naik keatas utk mengerjakan tgs pembukuannya karena pasien klinik kebanyakan datang sebelum jam 12. |
| UR1005RS | 285 | Terus waktu itu klo sebagai konselor kan jam kerjanya memang lebih pendek kan Bu cuma sampe jam 3 tapi klo sabtu masuk sedangkan sebagai pembukuan jam kerjanya lebih panjang tapi sabtu libur.. trus waktu itu ibu ndobel itu gimana jadinya jam kerjanya Bu? | |
| LA1005RS | 290 | Yah tetep. Pagi klo ada yang mo konseling kan saya di telpon keatas.. terus saya turun.. pekerjaan pembukuan saya berhentikan dulu.. jadi klo saya pagi saya lebih banyak dibawah nanti klo setelah jam 12 saya naik keatas mengerjakan tugas pembukuan sampe jam 4.. sabtunya tetep libur. Terus waktu tahun 95 setelah masa kerja saya habis. saya jadi konselor saja. Kerjanya setiap hari sampe jam 3 tapi klo sabtu masuk.. sabtu itu saya | <ul style="list-style-type: none"> • Jam kerja S ketika bekerja sbg staf pembukuan & konselor adalah pukul 8 sampai 4 sore & sabtu libur. • Setelah pensiun sbg staf pembukuan & hanya bekerja sbg konselor. S |

| | | | |
|----------|----------------|--|--|
| | | cuman sampe jam 12 tapi klo jam 11 sudah ndak ada pasien. yah saya pulang.. | bekerja dari senin-jum'at sampai pukul 3 dan hari sabtu sampai pukul 12 tapi jika pukul 11 sudah tdk ada pasien. S pulang. |
| UR1005RS | 295 | Sampe rumah tiap hari jam berapa itu Bu? | |
| LA1005RS | | Yah jam setengah lima jam 5 gitu | Setiap hari sblm masa pensiun S sampai di rumah setelah pulang kerja jam 5. |
| UR1005RS | | Terus besoknya harus kerja lagi jam berapa Bu? | |
| LA1005RS | | Jam setengah 8 jam 8 | |
| UR1005RS | | Apa ibu ndak capek? | |
| LA1005RS | 295 300 | Yah capek lah... tapi klo siang saya sempet tidur siang sebentar sekitar 20 menit gitu waktu istirahat.. klo jam 3 belum makan gitu yah saya biasanya sekalian makan di rumah gitu.. klo kerjanya pekerjaannya sampe jam 4 baru selese yang saya makan di kantor. Di kantor kan ndak dapet makan. jadi saya cari sendiri. Ini tuh kan maksudnya ndak dapet kayak rantangan gitu kan jadi harus cari sendiri gitu lho.. tidak dari <i>catering</i> .. nah klo sore baru makan atau jam 4 gitu kan jaraknya sama makan malam terlalu dekat jadi ndak enak.. jadi makan di kantor | <ul style="list-style-type: none"> Dg aktivitas kerjanya tiap hari S merasa capek tetapi rasa capeknya itu dpt ditangani karena ia memiliki kesempatan tidur siang sekitar 20 menit waktu istirahat. Jika sampai pukul 3 sore S belum makan biasanya ia makan di rumah tetapi jika pekerjaannya sampai pukul 4 baru selesai. maka S makan di kantor. |
| UR1005RS | | Itu kemudian sampe rumah sekitar jam? | |
| LA1005RS | | Setengah lima.. | |
| UR1005RS | | Naik apa Bu? | |
| LA1005RS | 305 | Naik bemo.. naik angkot.. | |
| UR1005RS | | Nggak macet Bu? | |
| LA1005RS | | Mnun naik angkot 2 kali terus naik becak yah kira-kira tiga perempat jam lah. Sampe runah sempat mandi. istirahat sebentar. terus nyiapin makan malam | Sepulang dari kantor pukul 4.30 atau pukul 5. S membersihkan badan. istirahat sebentar lalu menyiapkan makan malam. |
| UR1005RS | | Itu waktu itu putranya ibu suda gede-gede yah? | |
| LA1005RS | 310 | Waktu itu kan saya lima tahun baru punya anak satu kan mesti ada pembantu di rumah.. nah pembantu ibu mengerjakan pekerjaan rumah klo yang ngasuh anak saya itu ibu saya sendiri klo pas saya kerja.. klo malem yahh saya sama suami saya | Dlm mengerjakan pekerjaan rumah S dibantu oleh pembantu & dibantu oleh ibu S dlm mengasuh anak. |
| UR1005RS | | Waktu itu tahun putranya yang pertama itu lahir tahun berapa Bu? | |
| LA1005RS | 315 | Tahun delapan puluh yang pertama. Jadi sehari-hari yang ngasuh anak saya itu ibu saya.. ibu saya yang ngasuh mereka sehari-hari. Nah klo sekarang kan anak saya sudah pada gede-gede | S memiliki putra pertama pd thn 80 & diasuh oleh ibunya. |

| | | | |
|----------|-----|---|--|
| UR1005RS | | Oh iya Bu. di malang kan klo ndak salah ada rumah yah Bu? Terus karena ibunya ibu sekarang tinggal dirumah ibu lalu saya yang njaga rumah malang Bu? | |
| LA1005RS | 320 | Oh anu, rumah sana itu ada yang jaga. ada saudara gitu yah ndak nyewa cuma diminta nempatn gitu.. he he he | |
| UR1005RS | | Ooolih terus kan waktu itu ibu pernah bilang kalo janiannya masi mahasiswa ibu uda punya ketertarikan sama yang berbau keluarga berencana pokoknya yang masyarakat masyarakat gitu yah Bu ya? nah makanya pas ibu kerja praktek. ibu suka sekali ngomong sama kavak tukang becak... | |
| LA1005RS | 325 | Iya.. tukang sayur.. | |
| UR1005RS | | Iya. Waktu itu kerja prakteknya dimana Bu? | |
| LA1005RS | | Di Banyuwangi. Waktu itu saya sudah mulai punya kesenangan waktu bicara dengan masyarakat walupun waktu itu ndak membicarakan KB | S tertarik berbicara dg masyarakat sejak kerja praktek di Banyuwangi waktu kuliah. |
| UR1005RS | | Apa yang membuat ibu seneng berbicara dengan mereka? | |
| LA1005RS | 330 | Yah kita jadi bisa tau sesungguhnya bagaimana keadaan masyarakat golongan menengah ke bawah. bukan hanya lewat koran atau berita saja.. terus mereka itu klo udah seneng dan merasa diperhatikan oleh kita. mereka juga akan memperhatikan kita.. petugas gitu lho... Sampe akhirnya waktu mo pulang itu mereka pesen ke Pak Camat klo kita disuruh mampir dulu.. ada oleh-oleh yang mo dikasih buat kita.. padahal waktu itu yang kita data itu pajak penghasilan.. pajak penghasilan.. Eee nelayan itu nggak gede.. nelayan itu kan ndak tentu yah dapet ikannya... kadang banyak. kadang dikit. kadang ndak dapet sama sekali malah... tapi mereka perhatian sekali sama kita. Bilang ke Pak Camat nanti anak-anak itu suruh mampir dulu yah klo mo pulang | <ul style="list-style-type: none"> Berbicara dg masyarakat dari golongan menengah ke bawah membuat S bisa mengetahui keadaan mereka yg sesungguhnya. bukan hanya lewat koran atau berita saja. Walaupun masyarakat dari golongan menengah ke bawah berpenghasilan tdk tetap ketika S memberikan perhatian pd mereka maka mereka akan memberikan perhatian juga padanya sampai diberikan oleh-oleh. |
| UR1005RS | | Waktu itu berarti sampe nginep ya? | |
| LA1005RS | 340 | Iya.. nginep dua minggu soalnya kan waktu itu kita sekolahnya di Malang jadi yah ndak mungkin klo ndak nginep.. | |
| UR1005RS | | Terus waktu itu ibu pernah ngomong klo ibu lebih suka berbicara dengan yang sebaya.. tentang keluarga. hari tua... tentang hari tua itu maksudnya apa Bu? | |
| LA1005RS | 345 | Yah tentang masa tua kita.. gimana klo uda pensiun... apa aja yang akan dilakukan... kesibukannya dirumah apa aja.. anak-anak juga.. sekarang seperti apa.. | S berbicara dg rekan seusia mengenai masa tua termasuk bagaimana jika sudah memasuki masa pensiun. apa saja yg akan dilakukan. kesibukan di rumah dan anak-anak. |
| UR1005RS | | Mmm gitu yah Bu... Terus klo yang lebih muda ibu memperlakukannya seperti anak ibu sendiri.. tukar pikiran gini lho cara didik anak. kemudian ada juga godaan-godaan dalam | |

| | | | |
|----------|-----|--|---|
| | | pernikahan, terus mengarahkan sekolah.. itu maksudnya apa Bu? | |
| LA1005RS | 350 | Untuk anak-anak itu lho.. bahwa kita sebagai orangtua harus memperhatikan bakat anak.. anak ini bakatnya apa terus nanti sekolahnya disesuaikan kesini kesini.. dikasih arahan gitu. Jadi kita menyekolahkan menurut keinginan anak gitu lho misalnya anak maunya ini kita harus ikut... | Dg rekan yg lebih muda. S membicarakan bahwa sbg orangtua kita hrs memperhatikan bakat anak kemudian disesuaikan dg sekolahnya. |
| UR1005RS | | Selain alasan yang tadi apalagi sih yang menyebabkan ibu setelah pensiun masih ingin tetap bekerja sebagai konselor? | |
| LA1005RS | 355 | Iya soalnya konselor disini itu kan menangani masalah kewanitaan.. masalah kandungan.. yang dibicarakan hal-hal yang berhubungan dengan masalah kewanitaan.. kebersihannya, kesehatannya, perawatannya | S masih ingin bekerja sbg konselor setelah memasuki pensiun karena pekerjaan konselor berhubungan dg masalah-masalah kewanitaan seperti kandungan, kebersihan, kesehatan, dan perawatan kewanitaan. |
| UR1005RS | | Iya deh Bu gitu aja.. sementara ini sudah cukup. Makasih banyak ibu bersedia meluangkan waktu untuk ngobrol sama saya.. maaf klo saya sudah mengganggu | |
| LA1005RS | 360 | Ndak papa.. kalo gini kan saya lagi luang.. pasiennya uda ndak ada klo kayak Selasa kemarin itu saya ndak bakal bisa diganggu soalnya ada rombongan dari Gresik 15 orang steril semua.. nah itu kemarin saya sampe jam 2-an baru selese.. Terus ini hari Rabu ada lagi safari | Pekerjaan S sbg konselor bisa sampai pukul 3 sore ketika ada safari KB ke PKBI Jatim. |
| UR1005RS | | Safari itu apa Bu? | |
| LA1005RS | 365 | Safari itu rombongan dari luar kota yang datang kesini untuk melakukan KB. Itu yang kemarin aja ada 15 | |
| UR1005RS | | Berarti hari itu <i>full time</i> Bu.. sampe sore? | |
| LA1005RS | | Yah jam 3 lah.. nah misalnya mo kesini mending hari lain aja jangan hari itu soalnya saya ndak bakal bisa diganggu.. | |
| UR1005RS | 370 | Oh iya Bu makasih uda dikasih tau.. nanti klo misalnya saya mo kesini saya telepon dulu deh.. ibunya bisa diganggu atau enggak.. apa tiap hari Selasa selalu penuh gitu Bu? | |
| LA1005RS | | Yah ndak tentu. Kalo sana muntanya Selasa yah kita layani Selasa.. klo Rabu yah kita layani Rabu... tergantung permintaan | Tdk ada jadwal tetap safari KB ke PKBI Jatim. |
| UR1005RS | | Berarti tiap minggu pasti ada Bu? | |
| LA1005RS | 375 | Yah ndak tentu juga. Kadang-kadang sebulan itu dua kali.. | |
| UR1005RS | | Tapi sebulan itu pasti ada yah Bu ya? | |
| LA1005RS | | Ndak tentu juga. Kayak misalnya waktu puasa kemarin ndak ada sama sekali.. tergantung petugas lapangannya KB disana. Kayak sekarang itu yang aktif banget petugas lapangannya Gresik jadi kebanyakan yang datang kesini itu safari dari Gresik | <ul style="list-style-type: none"> • Pelaksanaan safari KB tergantung permintaan dari kota asal dan keaktifan petugas lapangan disana. • Terkadang dlm sebulan pernah S pernah tidak ada pasien sama sekali |

| | | | |
|----------|-----|--|--|
| | | | misalnya pd waktu bulan puasa. |
| UR1005RS | 380 | Yah uda deh Bu makasih banyak.. saya pamit dulu.. | |
| LA1005RS | | (peneliti dan subyek sama-sama berdiri) Saya ini padahal ndak ada <i>basic</i> psikologi tapi kok yah dipilih jadi konselor.. | S mengaku tdk memiliki dasar psikologi tetapi bisa menjadi konselor. |
| UR1005RS | | Anu Bu.. klo kata ibu saya jadi konselor itu uda naluri tiap wanita apalgi yang udah punya keluarga.. jadi ndak pake sekolah juga bisa ibu.. he he he.. mari Bu... | |

Lokasi *Interview* : RS (Ruangan kerja subyek)
Interviewer : UR (Unun Rizki)
Interviewee : LA
 Hari/Tgl : Selasa, 19 Juni 2007
 Waktu : 13.15-14.15

Saat aku sampai, Bu LA sedang tidak berada di ruangnya. Lalu kutanyakan pada seorang ibu yang kebetulan kulihat. Segera ia panggilkan Bu LA. Hari itu ia mengenakan blus berwarna merah darah, serasi dengan jilbabnya. Kutanyakan bagaimana kabarnya dan kusampaikan permintaan maaf ku karena kembali mengganggunya. Sepanjang proses wawancara, Bu LA cukup kooperatif. Hampir seluruh pertanyaan ku langsung dipahaminya hanya saja tetap Bu LA bukan tipe orang yang bercerita panjang lebar seperti subyek ku satunya. Ia sempat berkata saat aku menelponnya bahwa ia masih punya waktu sampai pukul 2 karena setelah pukul 2 ia sudah bersiap-siap untuk pulang. Segera kumulai obrolan kali ini.

| Kode | Baris | Verbatim | Koding |
|----------|-------|---|--------|
| UR1906RS | | Selamat siang Bu, maaf mengganggu ibu siang-siang begini. Tadi ibu kemana kok saya telpon katanya lagi keluar? | |
| LA1906RS | | Oh jam berapa yah? | |
| UR1906RS | | Sekitar jam 12 siang Bu.. ibu lagi cari makan siang yah.. | |
| LA1906RS | 5 | Saya ndak keluar kemana-mana kok.. jam 12 itu pas dokternya selesai.. | |
| UR1906RS | | Lho ibu nggak istirahat? | |
| LA1906RS | | Yah istirahatnya itu insidentil. Kalo misalnya jam 12 ada pasien yah istirahatnya ditunda. Teman-teman itu kalo jam 9 nggak ada pasien yah terus istirahat otomatis nah nanti kalo ada pasien baru bekerja lagi gitu lho.. | |
| UR1906RS | 10 | Oohhh.. begini Bu, ibu pertama kali kan kerja di Unilever.. | |
| LA1906RS | | Iya | |
| UR1906RS | | Nah itu sebenarnya pertama kali terpikir tentang bekerja itu kapan Bu, pertama kali.. | |
| LA1906RS | 15 | Ohhh pertama kali itu yah sekitar tahun 70-an pas masih kuliah.. mikirnya itu kalo sudah selesai kuliah yah bekerja. Apalagi waktu ayah meninggal kan saya masih kuliah. Ingin gitu rasanya cepat-cepat keluar kuliah supaya bisa bekerja membantu ibu. | |
| UR1906RS | | Mmm.. waktu itu ibu penegnya bekerja dimana? | |
| LA1906RS | | Inginnya itu di bank, jadi staf di bank karena saya seneng gitu lho liat pegawai bank kalo | |

| | | | |
|-----------|----|---|---|
| | | berpakaian necis.. | |
| URI1906RS | | Necis itu seperti apa Bu? | |
| LA1906RS | 20 | Yah pakai kemeja, rok, sepatu kerja, rapih.. necis.. | • |
| URI1906RS | | Oohhh.. terus berapa lama waktu yang ibu butuhkan untuk memperoleh pekerjaan pertama tersebut setelah selesai kuliah? | |
| LA1906RS | | (mengingat dan menghitung) kurang lebih 6 bulan. Itu juga sempat ngelamar kemana kemana kemana. | |
| URI1906RS | 25 | Dimana aja itu Bu kalo saya boleh tau? | |
| LA1906RS | | Yah di Malang. Sebenarnya waktu itu pemikiran saya yang penting kerja dulu agar dapat meringankan beban orangtua jadi sebenarnya yah ndak mesti di Surabaya. Tapi karena di Malang ndak dapet-dapet akhirnya saya mulai mencoba di Surabaya karena kebetulan kakak sudah di Surabaya juga.. | |
| URI1906RS | 30 | Pas itu gimana Bu caranya ibu untuk mencari lowongan pekerjaan? | |
| LA1906RS | | Dulu itu saya sudah sedia segala surat-surat yang dibutuhkan untuk melamar pekerjaan dalam jumlah banyak. Lalu saya mendatangi perusahaan-perusahaan yang memasang penerimaan lowongan pekerjaan, yah didatangi satu per satu juga.. | |
| URI1906RS | | Mmm berarti ibu langsung mendatangi perusahaan-perusahaan yah? | |
| LA1906RS | 35 | Iya.. | |
| URI1906RS | | Waktu itu perusahaan-perusahaan apa saja Bu? | |
| LA1906RS | | Yah banyak yah, saya ndak ingat semua. Yang ingat itu bank pernah beberapa kali, terus apotik juga pernah.. di apotik melamar untuk posisi administrasinya. | |
| URI1906RS | 40 | Terus gimana ceritanya kok ibu sampai akhirnya bekerja di Surabaya? | |
| LA1906RS | | Saya pas itu liat lowongan di koran, koraann... apa yah waktu itu.. lupa saya.. terus saya masukkan lamaran kesitu. Eh, nggak taunya diterima. | • |
| URI1906RS | | Sebenarnya waktu pas mencari pekerjaan itu kendala apa saja yang ibu alami? | |
| LA1906RS | 45 | Yah sering gitu merasa kesal, capek pas udah sampai ditempatnya terus dibilang oh, ndak ada lowongan.. dan itu kan terjadi tidak hanya sekali atau 2 kali tetapi berkali-kali. Sempat waktu itu merasa capek tapi saya ingat lagi kalo saya harus mendapat pekerjaan paling tidak agar dapat membiayai hidup saya dan kalo bisa membantu ibu. | |
| URI1906RS | | Pertama kali ibu mengetahui bahwa ibu diterima di Unilever bagaimana perasaan ibu? | |
| LA1906RS | 50 | Yah senang.. langsung berangkat waktu itu padahal belum tau pekerjaannya apa gitu belum tau. | |
| URI1906RS | | Lho waktu ibu mengirimkan lamaran ke Unilever itu belum tau untuk posisi apa? | |
| LA1906RS | | Di iklannya itu hanya ditulis bahwa dibutuhkan tenaga marketing di Unilever. Syarat-syaratnya minimal SMA.. terus yah saya kirimkan lamaran saya. | |
| URI1906RS | 55 | Setelah dapat panggilan dari Unilever selanjutnya bagaimana prosesnya sampai ibu diterima di Unilever? | |

| | | | |
|----------|----|--|--|
| LA1906RS | | Pas dapet panggilan saya kan langsung berangkat ke surabaya.. habis itu saya dikasih beberapa tes seperti tes tulis dan interview dan saya lolos. | |
| UR1906RS | | Bagaimana perasaan ibu waktu tahu kalo ibu lolos dalam tes seleksi? | |
| LA1906RS | | Yah senang | |
| UR1906RS | 60 | Mmm waktu itu setelah berhasil diterima, rencana ibu apa saja? | |
| LA1906RS | | Yah kan disitu itu tidak selama-lamanya.. sistemnya kan sistem kontrak 3 bulan. Yang saya pikirkan itu berarti setelah habis 3 bulan saya harus dapet pekerjaan lain lagi.. harus cari lagi gitu.. | |
| UR1906RS | | Itu 3 bulan itu gimana Bu? | |
| LA1906RS | 65 | Sejak awal kita mau kerja itu mereka sudah bilang kalo ini kontraknya cuma 3 bulan. | |
| UR1906RS | | Apakah itu bisa diperpanjang Bu? | |
| LA1906RS | 70 | Yah bisa tapi cuma 1 bulan setelah itu ndak bisa lagi. Nah akhirnya saya terpikir untuk cari lagi kan. Kebetulan kan dari Malang itu saya sendiri yang daftar, saya sendiri yang dari Malang. Daftar akhirnya interview terus diterima.. soalnya kan itu luar kota kan jadi kalo pas jalan-jalan ke Malang bisa lebih tau gitu cara-caranya menghadapi orang di Malang.. | |
| UR1906RS | | Oh berarti waktu jadi propagandis itu sampai ke Malang juga? | |
| LA1906RS | | Iya.. ke Malang, Jember, luar kota | |
| UR1906RS | 75 | Pas kepikiran bahwa ibu harus cari kerja lagi setelah kontrak 3 bulan selesai, ibu kepikirannya cari kerja dimana Bu? | |
| LA1906RS | | Anu.. saya nggak kepikiran cari kerja dimana atau apa gitu yah.. yang penting bekerja dulu.. pokoknya dapet kerjaan. Jadi ndak terpikir harus ke bank atau kemana.. asalkan habis kerja gitu kerja lagi.. | |
| UR1906RS | | Bu, bisa ceritakan mengenai pekerjaan ibu sebagai propagandis? | |
| LA1906RS | 80 | Yah waktu itu kan kita ke rumah-rumah, menawarkan produk minuman jus dalam kaleng. Nah kalo ditolak itu rasanya kesal.. sering kita itu dikira orang minta-minta sumbangan. Waktu itu kita juga pake seragam, permisi Bu kita mau mengganggu sebentar. Ini ada produk minuman jus dalam kaleng... Tapi kadang-kadang kalo yang ndak tau, dikira orang dateng mo minta sumbangan. Seringnya itu yang kayak gitu yang rumah gedongan | |
| | 85 | soalnya kan kalo kita dateng yang nyambut itu penjaganya biasanya terus dibilang maaf ndak memberi sumbangan, yang lain aja gitu.. | |
| UR1906RS | | Pas ke rumah-rumah itu uda bawa minumannya Bu? | |
| LA1906RS | 90 | Iya uda. Kita dibawain 1 set 1 set gitu.. isinya 6 terdiri dari rasa yang berbeda-beda. Kalo orangnya mau, dia bisa beli 1, 2, atau 3 tersera, ndak mesti 1 set. Setiap hari itu kita ndak diberi target harus menjual berapa sebab tujuan kita kan bukan untuk menjual, tapi memperkenalkan produk minuman. Kalo bisa menjual yah lebih bagus lagi. Yah tapi dalam mempromosikan itu kita sarankan untuk ngicipi rasanya.. | |

| | | | |
|----------|-----|---|--|
| UR1906RS | | Pas ibu sudah bekerja sebagai propagandis. bagaimana dengan keinginan ibu untuk dapat bekerja di Bank? | |
| LA1906RS | 95 | Yah sudah ndak pernah kepikiran lagi. yang penting kerja gitu lho supaya bisa membiayai hidup dan membantu orangtua. Pas jadi propagandis itu yah juga ada senangnya ada ndak senangnya. Senangnya itu temannya kan banyak tapi kalo sudah bertugas yah sendiri-sendiri. | |
| UR1906RS | | Maksudnya Bu? | |
| LA1906RS | 100 | Yah setelah sampe ditempatnya, didrop pake mobil terus kita sendiri-sendiri ke rumah-rumahnya.. ada yang ke jalan mana, jalan mana, jalan mana jadi semuanya bertugas sendiri-sendiri.. itu terasa berat gitu. Makanya kadang-kadang ada yang laku banyak, ada yang laku sedikit. Pernah itu teman saya ada yang lakun buanyak gitu pas nawarin ke perusahaan.. yah lainnya ikut seneng juga. Yang nggak laku sama sekali juga nggak papa soalnya kita ndak diberi target. | |
| UR1906RS | 105 | Kalo misalnya berhasil ngejual produknya gitu Bu, perusahaan gimana? | |
| LA1906RS | 110 | Kalo bisa menjual produk apalagi banyak gitu yah... yah sikap atasan itu jadi ramah.. bilang terima kasih dan ada bonus gitu berupa uang.. lumayan lah kalo bisa dapet itu. Tapi kalo ndak laku sama sekali, kita juga tetap dapat upah seperti biasanya, jadi ndak ada pemotongan gitu.. | |
| UR1906RS | | Awalnya kan ibu menginginkan untuk bekerja di bank. Tetapi karena pekerjaan di bank itu sulit diperoleh akhirnya ibu lalu bekerja di unilever. Nah, upaya apa saja yang ibu lakukan untuk menyukai pekerjaan sebagai propagandis itu? | |
| LA1906RS | 115 | Karena yah kita terbentur biaya itu jadi seakan-akan kita sudah harus bekerja gitu. Yah sudah ndak ada waktu buat ngerasa nggak suka pekerjaan propagandis itu. Begitu bisa dapet mau nggak mau saya, suka ndak suka, saya harus melaksanakan tugas-tugas sebagai propagandis.. untuk jadi propagandis itu kan juga harus ramah. Lha kalo saya terus masih merasa terpaksa bekerja sebagai propagandis, nanti saya jadi ndak ramah.. kalo ndak ramah orang-orang yang ditawari malah semakin nggak mau dong.. hehehehe. | |
| | 120 | Punya banyak teman-teman.. kan kita cewek semua yah.. itu sedikit banyak akhirnya membuat saya menyukai pekerjaan propagandis. Kalo keluar kota itu kan kita bareng-bareng, ber-20 waktu itu cewek semua. Kalo sudah ngumpul, cerita-cerita kesana kesini.. seneng.. rame.. jadi seperti rekreasi. | |
| UR1906RS | | Oh iya iya ya Bu.. seneng juga.. | |
| LA1906RS | 125 | Kalo pas nawarin produk itu juga pas yang punya rumah ramah, baik, kita dipersilahkan masuk, ditawari minuman, makanan.. terus ngobrol-ngobrol juga.. itu juga seneng.. merasa dihargai gitu lho.. Tapi kalo yang pas orangnya ndak ramah, yah kita langsung ditolak. | |
| UR1906RS | | Itu gimana waktu itu ibu dan temen-temen nawarin produknya? | |

| | | | |
|----------|-----|--|---|
| LAI906RS | 130 | Yah kita ke rumah-rumah... langsung bilang kita dari unilever. Ini ada produk minuman baru... kalo misalnya yang punya rumah baik, kita dibukakan pintu tapi kalo yang punya rumah ndak ndak ramah, kita langsung dibalang maaf lainnya aja gitu.. | |
| UR1906RS | 135 | Setelah kontrak di Unilever habis ibu kan ke PKBI. Waktu itu ibu diberitahu tetangga kalo PKBI membutuhkan tenaga dan ibu mendaftar kesana. Itu tenggat waktunya mulai dari ibu habis kontrak unilever sampai bekerja di PKBI berapa lama? | |
| LAI906RS | | Februari, Maret, April, Mei... 5 bulan. Soalnya saya inget itu karena Januari saya dapet panggilan untuk terima hadiah tahun baru pas bertepatan dengan sudah habisnya proyeknya itu. Makanya ingat Februari, Maret, April.. Januari ndak ada perkiraan apa-apa eh tau-tau pas akhir bulan terima hadiah tahun baru. | |
| UR1906RS | 140 | Pas ibu tahu ada lowongan pekerjaan disini (PKBI) itu waktu itu ibu masih di Unilever? | |
| LAI906RS | | Ndak sudah keluar. Saya itu denger informasi disini ada lowongan itu pas bulan Juni. Kebetulan waktu itu hari terakhir saya ngajukan surat lamarannya. Untungnya saya kan sudah punya semua surat-surat yang diperlukan. Jadi pas waktu di Malang saya minta legalisirnya sekalian biar gak bolak-balik... | |
| UR1906RS | 145 | Oh jadi sudah siap semua ya Bu? Pas ibu tau ada informasi lowongan di PKBI yang membuat awalnya ibu tertarik melamar di PKBI itu apa Bu? | |
| LAI906RS | | Sebetulnya waktu itu kita masih awani.. kerjanya apa, PKBI itu apa masih belum tau. Cuma yang kita tau itu keluarga berencana. | |
| UR1906RS | 150 | Ketika masa kontrak unilever habis berarti kan ibu harus mencari pekerjaan yang baru. Nah, padahal tadi ibu bilang di PKBI baru bulan Juni. Berarti mulai dari bulan Februari sampai bulan Juni apa saja yang ibu lakukan? | |
| LAI906RS | 155 | Mulai dari sejak habisnya masa kontrak di Unilever, saya sudah langsung cari pekerjaan baru. Selain melihat dari iklan di koran, saya juga mendatangi perusahaan satu per satu, kayak di Malang itu. Tapi kok yah belum dapet-dapet.. pernah sampai ikut seleksi tapi yah ndak lolos. Terus ada tetangga yang ngasih tau kalo di PKBI sedang membuka lowongan kerja. | |
| UR1906RS | | Itu ibu dimana? | |
| LAI906RS | | Yah di Surabaya. | |
| UR1906RS | | Mmm di Surabaya ibu tinggal sama siapa? | |
| LAI906RS | 160 | Yah sama kakak saya, sama saudara disini.. | • |
| UR1906RS | | Selama waktu 5 bulan itu kegiatan ibu apa aja? | • |
| LAI906RS | | Saya bolak balik Malang Surabaya. Kalo dapet panggilan kerja di Malang yah saya berangkat ke Malang terus nanti kalo yang di Surabaya manggil yah saya berangkat ke Surabaya. Kadang saya itu bantu-bantu ibu dirumah, nemi ibu kan sudah ndak ada siapa siapa | • |
| UR1906RS | 165 | Bu waktu ibu pertama kali masuk ke PKBI apakah ibu sudah mengetahui bahwa | |

| | | | |
|----------|-----|---|--|
| | | pekerjaan ibu adalah sebagai petugas lapangan? | |
| LA1906RS | | Pada akhirnya saya jadi tau bahwa pekerjaan yang akan diberikan pada saya adalah sebagai petugas lapangan. | |
| UR1906RS | 170 | Lho berarti pas masukin itu yang diumumkan itu sebagai apa Bu? | |
| LA1906RS | | Ndak ndak bilang cuman bilang membutuhkan tenaga baru dengan syarat-syarat sebagai berikut.. minimal pendidikan SMA waktu itu.. alamatnya dimana dan surat-surat apa saja yang dibutuhkan untuk mendaftar. | |
| UR1906RS | | Oh itu berarti ada selebarannya gitu Bu? | |
| LA1906RS | 175 | Ndak ada.. cuma dari mulut ke mulut, omongan tetangga itu.. yah sudah terus saya siapkan surat-surat yang biasanya saya berikan waktu melamar pekerjaan ke tempat lainnya. | |
| UR1906RS | | Terus pas diterima itu gimana perasaan ibu? | |
| LA1906RS | | Yah senang yah.. akhirnya bisa kerja lagi. | |
| UR1906RS | 180 | Pas diberitahu ibu diterima, apa selanjutnya rencana ibu? | |
| LA1906RS | | Pas diterima itu kan langsung kita di training 1 bulan.. belum penempatan.. belum tau ditempatkan di PKBI atau mana itu ndak tau. Memang semuanya itu yah punya-nya PKBI tapi kan belum tentu ditempatkan di PKBI sendiri. Kebetulan saya dapetnya di PKBI-nya sendiri.. | |
| UR1906RS | 185 | Penempatan itu maksudnya gimana Bu? | |
| LA1906RS | | Yah ditaro dimana gitu.. selain di PKBI bisa aja ditempatkan ditempat lain seperti puskesmas-puskesmas karena PKBI kan juga bekerja sama dengan tempat-tempat seperti itu. Untung saja saya diterima di PKBI-nya sendiri, tempatnya cukup strategis, ditengah kota walopun waktu itu belum disini.. | |
| UR1906RS | 190 | Lho terus waktu itu emang PKBI dimana? | |
| LA1906RS | | Kan dulu masih ngontrak-ngontrak.. di Joyoboyo pernah, Ahmad Yani pernah, disini baru tahun 79 saya kan dari tahun 71 disini.. tapi yah lebih baik daripada ditempatkan didaerah yang agak dalem-dalem gitu.. | |
| UR1906RS | 195 | Lalu setelah ditempatkan disini, apa saja yang ibu pikirkan tentang pekerjaan di PKBI untuk ke depannya? | |
| LA1906RS | 200 | Saya waktu itu pokoknya senang gitu dapat kerja. Pas kebetulan tahun ke 4 itu ada teman bagian pembukuan mengundurkan diri karena mendapatkan pekerjaan ditempat lainnya. Akhirnya saya yang ditunjuk untuk menggantikannya. Jadi pas jadi petugas lapangan itu belum ada bayangan mo jadi seperti apa di PKBI itu belum. Tapi yah sempat merasa bosan kalo kerjanya itu petugas lapangan terus.. | |
| UR1906RS | | Terus pas bosan gitu apa yang pikirkan? | |
| LA1906RS | | Yah pengennya sih kerja yang lain gitu tapi daripada ndak bekerja yah lebih baik sudah disini saja. | |

| | | | |
|----------|-----|---|--|
| UR1906RS | 205 | Kenapa ibu memutuskan untuk tetap di PKBI walaupun ibu sudah merasa bosan waktu itu dengan pekerjaan ibu sebagai petugas lapangan? | |
| LA1906RS | 210 | Kalo misalnya saya mencari pekerjaan baru lagi, kan belum tentu dapet.. justru saya harus keluar tenaga, waktu, dan uang lagi kan untuk biaya wora wiri memasukkan lamaran. Daripada gitu lebih baik saya tetap bekerja sebagai petugas lapangan saja.. bisa ketemu orang, ngobrol-ngobrol dengan masyarakat kecil.. bisa tau keluhan dari bawah gitu.. senang. | |
| UR1906RS | | Sebenemnya tugas-tugas petugas lapangan itu apa saja sih Bu? | |
| LA1906RS | 215 | Yah kita itu datang ke kelurahan-kelurahan, ke RW RW untuk mendapatkan data tentang penduduk. Penduduk mana saja yang memiliki anak banyak, lebih dari 4 gitu. Nah itu terus kita minta datanya, pekerjaannya apa, alamatnya dimana, setelah itu kemudian kita datangi rumahnya dan kita berikan penyuluhan mengenai keluarga berencana. | |
| UR1906RS | | Itu jam kerjanya mulai dari jam berapa sampai jam berapa? | |
| LA1906RS | 220 | Jam kerjanya sebenarnya mulai dari jam 8 sampai jam 1 sore tapi biasanya itu kalo ke RW RW kan mereka adanya diatas jam 4 karena pagi sampai siang mereka kerja jadinya kita bisa minta datanya yah jam 4-an. Jadi pagi itu kita tetep kesini yah kalo sorenya harus ke RW RW minta data yah ekstra gitu tapi ndak ada uang lembur gitu karena kan sudah tugasnya.. Nah kalo misalnya sorenya kita harus ke RW RW yah kita ndak papa kalo pulang duluan.. soalnya sore ada kunjungan yah jam 12 gitu kita ndak papa pulang duluan | |
| UR1906RS | | Lalu proses akhirnya ibu menduduki posisi staf keuangan itu bagaimana Bu? | |
| LA1906RS | 225 | Jadi pas saya masili jadi petugas lapangan itu ada teman yang mengundurkan diri.. bagian pembukuan. Terus akhirnya saya ditawari untuk menggantikannya. Waktu itu saya juga dites awalnya tapi lebih kepada tes praktek kerja jadi ndak di interview kayak waktu pertama kali dulu.. kan saya sudah ada pengalaman kerja 4 tahun disitu.. | |
| UR1906RS | 230 | Waktu itu sebenarnya pertimbangan apa saja yang membuat ibu menerima tawaran kerja sebagai staf keuangan.. bagian pembukuan? | |
| LA1906RS | | Yah sesuai dengan latar belakang sekolahnya gitu.. kan saya ekonomi lha pembukuan itu kan ekonomi jadi yah saya terima tawaran itu. Jadi yah seneng gitu akhirnya bekerja sesuai dengan sekolahnya.. | |
| UR1906RS | | Selain itu apalagi Bu? | |
| LA1906RS | 235 | Yah anu posisinya itu lebih enak gitu.. jadi ndak usah keluar. Kan kalo petugas lapangan kita harus keluar-keluar, ke tempat penduduk penduduk dimana mana tapi kalo bagian pembukuan hanya dikantor saja, jadi ndak terlalu capek | |
| UR1906RS | | Bu, bisa diceritakan Bu gimana ibu waktu bekerja di bagian pembukuan? | |
| LA1906RS | 240 | Yah bikin pembukuan.. jurnal-jurnal, pencatatan uang yang masuk dan keluar.. membuat laporan keuangan yang nanti akan diberikan pada direktur keuangan dan dilaporkan pada | |

| | | | |
|----------|-----|--|--|
| UR1906RS | | pusat. Terus yang waktu ditawarkan pekerjaan di BKKBN itu ketika ibu sudah bekerja di bagian keuangan? | |
| LA1906RS | | Sudah ya sudah.. | |
| UR1906RS | 245 | Waktu itu pertimbangan ibu apa saja kok ibu memutuskan untuk tetap di PKBI? | |
| LA1906RS | | Waktu itu kan BKKBN belum jadi pegawai negeri jadi yah saya pikir ah sama saja seperti di PKBI makanya saya tetap di PKBI. Kemudian setelah beberapa tahun kemudian baru jadi pegawai negeri sipil. | |
| UR1906RS | 250 | Lho Bu. kalo BKKBN sama PKBI itu kan yang ditangani sama. Lalu bagaimana cara mengaturnya agar tidak rebutan proyek gitu Bu istilahnya? | |
| LA1906RS | | PKBI itu kan unit pelaksanaannya BKKBN. Nah BKKBN itu punya banyak program dan yang khusus menangani keluarga berencana itu PKBI.. | |
| UR1906RS | | Ohhh gitu.. terus selain itu apalagi pertimbangan ibu saat menolak tawaran kerja dari BKKBN? | |
| LA1906RS | 255 | Saya kan sudah beberapa tahun di PKBI, mulai dari tahun 71 kalo saya pindah ke BKKBN berarti kan saya harus menyesuaikan diri lagi dengan teman-teman baru, lingkungan baru terus mulai dari nol lagi walaupun pengalaman kerja tetap dipertimbangkan. | |
| UR1906RS | | Maksudnya mulai dari nol lagi apa Bu? | |
| LA1906RS | 260 | Yah pertama kali masuk di BKKBN itu yah jadi petugas lapangan lagi, sama seperti waktu saya pertama kali masuk di PKBI selain itu kan di PKBI itu setiap tahunnya ada kenaikan gaji. Kalo saya pindah di BKKBN berarti kan waktu itu saya mulai dari jumlah gaji awal lagi, kayak waktu pertama kali saya masuk PKBI. Jadi yah daripada gitu saya mending tetap di PKBI aja. | |
| UR1906RS | 265 | Jika ibu telah mengetahui bahwa suatu saat BKKBN akan menjadi PNS apakah ibu tetap akan menolak tawaran BKKBN? | |
| LA1906RS | 270 | Saya itu bayangannya bukan ke PNS-nya tapi lebih ke pekerjaannya. Buat kalo jadi petugas lapangan lagi kan saya sudah pernah merasakan pahitnya menjadi petugas lapangan.. kan trauma kalo nanti kesana mbalik lagi jadi petugas lapangan.. tetapi sebenarnya waktu ditawarkan itu direkturunya PKBI yg waktu itu juga menjadi kepala BKKBN sudah pernah bilang bahwa kalo nanti kamu pindah ke BKKBN kamu bisa menjadi PNS tetapi saya tetap tidak mau karena saya merasa bukan tiang keluarga. Kalo yang laki-laki itu banyak yang pindah.. inginnya jadi PNS karena kan kalau laki-laki itu tiang keluarga. | |
| UR1906RS | 275 | Tiang keluarga itu maksudnya seperti apa Bu? | |
| LA1906RS | | Maksudnya itu kan kalo di rumah tangga itu kan sebagai istri saya hanya membantu suami.. jadi bukan pokoknya yang harus membiayai keluarga. Jadi kan kita hanya | |

| | | | |
|----------|-----|---|---|
| | | membantu suami gitu.. ndak terpikir harus mencari gaji yang besar gitu.. harus segini.. segini ndak kan suami sudah kerja gitu jadi cuman nambah-nambah. | |
| UR1906RS | 280 | Waktu pertama kali kerja dulu kan ibu masih sendiri.. belum berkeluarga. Lalu ketika sudah mulai berkeluarga.. bagaimana cara ibu dalam membagi waktu antara urusan pekerjaan dengan keluarga? | |
| LAI906RS | | Kalo pagi itu yah saya sempatkan menyiapkan sarapan buat keluarga.. nanti pulang kerja juga begitu. Kalo sudah pulang yah ngurus rumah tangga.. anak.. masak.. suami juga. | • |
| UR1906RS | 285 | Kalo pas ibu kerja gitu anak-anak gimana Bu? | |
| LAI906RS | | Anak-anak itu sama ibu saya walaupun ada pembantu juga. Tapi pembantu itu untuk ngurus yang kasar-kasar seperti bersih-bersih.. cuci-cuci tapi kalo anak-anak ditangani sama ibu saya dan saya sendiri. | • |
| UR1906RS | | Kenapa ibu lebih mempercayakan urusan anak-anak pada ibunya ibu? | |
| LAI906RS | 290 | Yah ndak tega kalo anak-anak diserahkan pada pembantu.. misalnya kalo pas tagi makan yah.. anaknya ndak mau makan.. tapi nanti pembantunya bilang mau.. kan bahaya kalo seperti itu. Dia nggak akan bilang ndak mau karena takut dimarahi.. daripada dimarahi yah mendingan bohong saja gitu.. ndak mau bilang mau hehehe | |
| UR1906RS | | Yang waktu ibu merangkap sebagai konselor itu tahun berapa Bu? | |
| LAI906RS | 295 | Oh yang tetap sebagai staf keuangan tapi juga jadi konselor itu yah? | • |
| UR1906RS | | Iya Bu. | |
| LAI906RS | | Itu tahuuuunnn 87. Eh 84 | |
| UR1906RS | | Itu sebenarnya yang membuat ibu tertarik pertama kali dengan pekerjaan konselor itu apa Bu? | |
| LAI906RS | 300 | Tertariknya itu karena bisa omong-omong dengan orang.. bisa tahu keluhan langsung dari orangnya.. bukan dari orang lain. Lalu setelah tahu kefuhamnya apa kita bisa membantu mereka menyelesaikan gitu.. | |
| UR1906RS | | Pas itu ibu jadi konselor itu waktu setelah mendapatkan pelatihan konselor itu yah Bu? | |
| LAI906RS | 305 | Mmm pelatihan konselor itu tahun 88.. saya jadi konselor tahun 84. Jadi waktu itu yah berdasarkan pengalaman saja. Kan saya bukan dari psikologi jadi yah belajar dari pengalaman saja | |
| UR1906RS | | I..ho tapi kan sebelumnya ibu belum pernah jadi.. | |
| LAI906RS | | Tapi kan waktu jadi PL KB itu kita juga harus bisa memberikan penjelasan mengenai KB dan meyakinkan penduduk bahwa KB itu sangat bermanfaat bagi banyak hal | |
| UR1906RS | 310 | Asal mulanya dapet tawaran konselor ini gimana ceritanya Bu? | |
| LAI906RS | | Waktu itu kan konselor langsung ditangani oleh direktur. Nah kan direktur-nya itu sibuk jadi sering ndak ada.. sering ditinggal tinggal. Akhirnya saya diminta untuk menjadi konselor waktu direktur-nya nggak ada.. konselor pengganti gitu. | |
| UR1906RS | | Kok kok ibu yang dipilih waktu itu kenapa? | |

| | | | |
|----------|-----|--|--|
| LA1906RS | 315 | Karena dicari yang sudah berkeluarga. | |
| UR1906RS | | Berarti hanya ibu yang sudah berkeluarga waktu itu? | |
| LA1906RS | | Yah ndak.. ada yang sudah berkeluarga juga cuma waktu itu yang pengalamannya sudah lebih lama itu saya. yang lainnya masih baru baru.. yah akhirnya saya yang diserahkan tanggung jawab sebagai konselor. | |
| UR1906RS | 320 | Pertimbangannya apa Bu kok konselor harus yang sudah berkeluarga? | |
| LA1906RS | | Karena banyak membicarakan masalah keluarga | |
| UR1906RS | | Berarti waktu itu ibu sudah memiliki ketertarikan dengan pekerjaan konselor yah? | |
| LA1906RS | | Sebenarnya belum waktu itu karena ditunjuk.. nah pas setelahnya baru muncul rasa tertarik pada pekerjaan konselor.. bisa denger langsung keluhan dari orang yang mengalami.. lalu bisa membantu | |
| UR1906RS | 325 | Jadi sebenarnya waktu itu mengapa ibu memutuskan untuk menerima tawaran sebagai konselor pengganti? | |
| LA1906RS | | Yah senang aja jadi ndak bosan. Kan kalo bekerja di bagian pembukuan itu tiap hari harus menangani bon-bon yang banyak. membuat pembukuan.. lama-lama merasa bosan juga. Kalo sudah bosan itu saya biasanya turun ke bawah. ke klinik bertemu dengan orang-orang yang lain-lain.. eh. kebetulan kok saya akhirnya ditunjuk menjadi konselor pengganti.. yah lumayan juga dapet tambahan lagi selain dari pekerjaan sebagai pembukuan | |
| UR1906RS | | Ibu bisa ceritakan tentang pekerjaan ibu sebagai konselor? | |
| LA1906RS | 335 | Konselor itu tugasnya memberikan penerangan mengenai KB kepada pasien waktu pertama datang kesini. Kalo misalnya ada yang mau pake KB itu apa saja dampaknya. jenisnya. dan sebagainya. Setelah diberi penjelasan itu pasien diberikan waktu untuk mempertimbangkan kembali apakah ia tetap pada keputusannya semula.. nanti setelah dilakukan penanganan pasien di konseling lagi. | |
| UR1906RS | 340 | Saat ibu merasa bosan dengan pekerjaan ibu sebagai bagian pembukuan waktu itu. apa yang ibu lakukan? | |
| LA1906RS | | Yah itu membantu suster-suster menyiapkan peralatan medis seperti nggulungi kapas-kapas.. sambil ngobrol dengan teman-teman juga jadi ndak mikiran angka-angka terus.. | |
| UR1906RS | | Dalam kurun waktu yang sudah puluhan tahun ini yah Bu. apa yang membuat ibu memutuskan untuk tetap bekerja di PKBI? | |
| LA1906RS | | Di PKBI itu saya sudah tau kan seluk beluk nya. bagaimana cara kerjanya. orang-orangnya.. sudah akrab semua walaupun sekarang yang tua itu disini (di klinik) tinggal saya tapi saya sudah merasa nyaman disini dengan suasana nya.. kekeluargaan sekali gitu lho. Kalo ada yang punya acara kita bareng-bareng pergi kesana.. lalu kalo ada yang kesusahan. kita bareng-bareng berusaha membantunya.. jadi sudah seperti saudara gitu lho makanya saya ndak mau pindah hehehe.. | |

| | | | |
|----------|-----|---|--|
| UR1906RS | | Disini itu kan masa kerjanya sampai usia 55 tahun atau masa kerja 24 tahun. Apakah ibu sudah sejak awal mengetahui tentang hal ini? | |
| LA1906RS | 355 | Sebenarnya dulu saya tahunya sampai umur 60 tahun. Terus karena situasi keuangan mungkin jadinya cuma sampai usia 55 tahun atau masa kerja 24 tahun | |
| UR1906RS | | Pas ibu telah mengetahui bahwa masa kerja adalah 24 tahun atau usia 55. bagaimana persiapan ibu dalam menghadapi habisnya masa kerja tersebut? | |
| LA1906RS | | Mmm sebetulnya tidak terlalu tergantung gitu yah karena suami sudah bekerja. Jadi kalo saya tidak bekerja juga ndak papa sebetulnya.. | |
| UR1906RS | 360 | Mmm maaf Bu tapi kalau misalnya ibu sebenarnya kalau tidak bekerja juga ndak papa kemudian sebenarnya apa yang membuat ibu memutuskan untuk tetap bekerja walaupun suami sudah bekerja? | |
| LA1906RS | 365 | Maksudnya itu gini, kalo saya ndak bekerja itu dari suami saja sebenarnya sudah cukup tapi kan gimana yah, kita kan ndak pernah tau apa yang terjadi besok. Makanya saya juga bekerja untuk tambahan buat tabungan gitu. Kebetulan pekerjaan saya bisa dibilang tidak terlalu sibuk.. saya tetap diperbolehkan bekerja.. itung-itung untuk tambahan | |
| UR1906RS | | Pas waktu selesai masa kerja itu gimana ceritanya ibu kok sampai bisa ditawari untuk tetap menjadi konselor? | |
| LA1906RS | 370 | Jadi pas masa kerja habis itu saya lagi ada proyek HIV/AIDS. Proyeknya itu waktu itu belum habis jadi saya masih jadi konselor tapi sebagai bagian kenangan sudah nggak. Jadi ndak langsung 24 tahun itu langsung diberhentikan gitu ndak.. kebetulan pas proyeknya selesai itu di klinik posisi konselor sedang kosong yah akhirnya saya disuruh mengisi.. pas saya tahu kalo posisi konselor lagi kosong, saya mengajukan lamaran lagi kesini sebagai konselor dan diterima.. | |
| UR1906RS | 375 | Lalu apa yang sebenarnya membuat ibu tertarik untuk melamar lagi sebagai konselor? | |
| LA1906RS | 380 | Yah daripada nganggur gitu hehehe kan saya merasa masih kuat bekerja gitu.. jadi masih ada pemasukan juga. Kalo cuma dirumah aja kan bisa bosan soalnya anak-anak sudah pada besar-besar, suami sudah pensiun jadi pemasukkan agak berkurang. Nah, ini kebetulan ada yang masih membutuhkan tenaga saya, yah saya bekerja saja.. kadang-kadang kalo sudah tua begini yah merasa capek juga. Habis pulang dari sini harus nyiapin makan malam terus kalo pagi juga gitu tapi yah gimana lagi wong masih ada yang sekolah jadi masih butuh biaya banyak.. | |
| UR1906RS | 385 | Oh gitu yah Bu.. jadi begini Bu, dari mulai pertama saya ngobrol sama ibu, saya menyimpulkan bahwa ada 4 tahapan yang ibu lalui dalam perjalanan karir ibu. Kalo misalnya nanti menurut ibu ada yang kurang tepat, dibenerin aja Bu langsung, ndak papa | |
| LA1906RS | | Iyaa.. | |
| UR1906RS | | Yang pertama itu waktu ibu jadi propagandis karena terpaksa harus mencari pendapatan guna membiayai hidup setelah meninggalnya ayah. Kemudian yang kedua waktu ibu | |

| | | | |
|----------|-----|---|---|
| | 390 | bekerja di PKBI yang awalnya menjadi PLKB kemudian dipromosikan menjadi staf keuangan terus yang ketiga itu waktu pas ibu menjalan 2 pekerjaan sekaligus yaitu sebagai staf keuangan dan konselor itu mulai dari tahun 84 sampai 95 yah Bu? | |
| LA1906RS | | Iya bener.. | |
| UR1906RS | | Selanjutnya yang ke 4 itu setelah masa kerja ibu habis di PKBI & ibu menjadi konselor sampai sekarang.. gitu ya Bu? | |
| LA1906RS | 395 | Iya bener.. | |
| UR1906RS | | Nah dari 4 tahap itu. bisakah ibu ceritakan bagaimana gambaran diri ibu untuk tiap tahap tersebut? | |
| LA1906RS | 400 | Kalo yang pas jadi propagandis itu keluhannya itu sering ditolak tapi senengnya temennya banyak. cewek-cewek semua jadi rame. Waktu jadi PLKB itu sama dengan pas masih jadi propagandis.. sering ditolak karena waktu dulu itu kan KB dianggap masih tabu oleh masyarakat. Banyak anak banyak rejeki katanya. Iya kalo baru lahir banyak rejeki. banyak yang ngasih kado tapi kalo sudah besar. waktunya sekolah yah bingung. Tapi senengnya itu kita bisa langsung denger keluhan dari bawah dan berbicara dengan orang baru. Nah waktu yang keuangan yah ngerasa capek nangani bon-bon terus setiap hari. bosan. dan harus teliti tapi senengnya yah karena pekerjaannya sama dengan sekolahnya. Kalo yang konselor itu senengnya bisa ngobrol dengan banyak orang. bisa langsung denger keluhan dari orangnya dan bisa membantu menyelesaikan masalah tapi kalo sudah misalnya suaminya ngeyel ndak mau pake KB padahal istrinya kasihan.. capek ngurusi anak.. anaknya sudah banyak & lagi tingkat ekonominya tidak begitu baik. | • |
| | 405 | jadi kesel gitu. capek harus ngebilanginnya terutama yang bandel-bandel itu... terus yang diterangin itu kan iu itu aja masalah KB. keluarga. sama terus.. yah kadang-kadang muncul rasa bosan hehehehe.. tapi itu bisa teralihkan dengan membicarakan anak. anaknya ada berapa gitu.. bagaimana anaknya.. yah bisa menghilangkan bosan gitu | |
| UR1906RS | 410 | Mmm saya rasa cukup ibu.. Terima kasih atas bantuannya selama ini. Maaf saya mengganggu waktu santai ibu.. maaf yah Bu | |
| LA1906RS | 415 | Ndak papa . saya senang bisa membantu.. anak saya kan juga lagi skripsi. Jadi saya tahu sulitnya orang skripsi itu seperti apa. yah kalo saya bisa bantu. saya akan berusaha membantu.. | |
| UR1906RS | | Iya Bu.. terima kasih dan sampai ketemu di kesempatan lain.. | |