

**FAKTOR-FAKTOR KOMITMEN KERJA IBU ASUH
PANTI ASUHAN**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Derajat Sarjana S-1 Psikologi

Oleh :

CUT MUTIA DEWI

F. 100. 010. 187

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2008**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bekerja adalah suatu aktivitas yang melibatkan kesadaran manusia untuk mencapai hasil yang sesuai dengan harapannya. Kesadaran untuk melakukan aktivitas dan sadar akan tujuan yang akan di raih merupakan hal penting dalam bekerja.

Beberapa ahli mengatakan bahwa bekerja melibatkan beberapa aspek, meliputi aspek kesadaran, dilakukan dengan terencana, ada hasil yang didapatkan, dan melibatkan aspek kepuasan. Pandji Anoraga (1998), mengutip pendapat Brown yang mengatakan bahwa kerja sesungguhnya merupakan bagian penting bagi kehidupan manusia, sebab bekerja merupakan aspek kehidupan yang memberikan status kepada masyarakat. Pendapat Brown tampak masih berlaku dalam kehidupan masyarakat Indonesia dan dapat dilihat dari pandangan masyarakat terhadap orang-orang yang tidak bekerja. Orang-orang yang tidak atau belum bekerja mendapatkan status yang lebih rendah daripada orang-orang yang sudah bekerja. Orang-orang yang sudah bekerja dianggap sebagai orang yang lebih ‘berarti’ dalam hidupnya. Itulah sebabnya orang berbondong-bondong sibuk mencari pekerjaan karena takut dan mendapatkan status dan pemikiran yang rendah didalam kehidupan bermasyarakat.

Tujuan dari bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia. Lebih jauh, manusia bekerja juga untuk mendapatkan rasa aman, mencari kepuasan, dan

mengaktualisasikan dirinya dalam bekerja. Seseorang yang setiap hari menghadapi tugas-tugas yang sama, monoton, mungkin merasa aman. Namun orang lain merasa bahwa dengan beban tugas-tugas yang selalu sama dapat membuatnya jenuh. Hasil yang diraih (gaji) seringkali bukan menjadi hal yang dapat mengikat seseorang untuk terus bertahan dalam lingkungan pekerjaannya. Terkadang orang banyak merasa heran, kenapa ada orang yang tetap bertahan dalam pekerjaannya walaupun gaji yang didapat tidak sebanding dengan pengorbanannya. Ada banyak asumsi, antara lain adanya ketidakberdayaan atau keputusan di dalam keadaan yang serba tidak pasti apabila seseorang harus keluar dari tempat kerjanya dan mulai mencari pekerjaan lain. Asumsi lain adalah komitmen yang kuat terhadap pekerjaan yang digelutinya. Ketika seseorang membuat keputusan dan menentukan pilihan hidupnya pada suatu pekerjaan, maka orang tersebut sadar akan nilai-nilai maupun resiko yang akan dihadapi. Orang-orang ini disebut sebagai pekerja sosial. Sebab biasanya mereka terlibat di Lembaga Sosial Masyarakat (LSM) atau dapat pula bekerja sebagai ibu asuh di panti asuhan (Tiastuti, 2006).

Kuntari dan Salim, 2000 (dikutip Martini dan Rostiana, 2003) berpendapat bahwa, di Indonesia komitmen organisasi tampaknya masih merupakan sesuatu yang langka, sulit dipertahankan, dan tidak dapat diperoleh dengan mudah. Oleh karena itu masalah komitmen memerlukan kajian yang baik secara teoritik maupun empirik.

Windi dan Ancok (2004), mengutip pendapat Robbin (1996) mengemukakan bahwa komitmen kerja merupakan suatu orientasi sikap individu terhadap nilai-nilai dan kondisi organisasi kerja. Wujud orientasi sikap berupa kemampuan identifikasi

kondisi organisasi, kemampuan terlibat aktif, dimilikinya rasa kesetiaan, dan kepemilikan terhadap organisasi. Windi dan Ancok (2004), komitmen kerja karyawan akan terbentuk sejalan dengan keinginan untuk terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan yang diyakininya. Martini dan Rostiana (2003), mengutip pendapat Newstrom dan Davis (1997) yang mengungkapkan bahwa komitmen karyawan mencerminkan seberapa jauh karyawan merasa terikat dan terlibat dengan organisasi sehingga ia bersedia untuk tetap aktif dalam organisasi tersebut. Di sisi lain komitmen pekerjaan pada hakikatnya atas dasar minat dan kemampuan sendiri memutuskan, merencanakan, dan melaksanakan keputusan serta mencoba bertahan pada keputusan yang telah diambil tentang suatu jenis pekerjaan. Jadi komitmen dapat dikatakan sisi usaha individu (Atmoko, 2001).

Saat ini anak-anak kecil di panti asuhan belum begitu menyadari sebuah keluarga utuh, hubungan darah, dan masa depan. Sebab bagi mereka setiap orang yang berkunjung dan menyapa adalah ibu atau ayah. Namun perlahan, kesadaran itu akan datang satu-satu, dan mengecewakan hati (Tiasuti, 2006).

Ibu asuh yang bekerja di panti asuhan digolongkan ke dalam pekerja sosial. Tiasuti (2006) mengatakan bahwa pramusosial, ibu asuh mereka adalah ibu dari semua anak yang ada. Tak dapat dimiliki sendiri. Tak dapat mencurahkan seluruh perhatiannya hanya untuk satu anak. Kasih dan perhatian ibu asuh harus dibagi untuk begitu banyak anak. Mereka bekerja untuk memperjuangkan kebahagiaan orang lain, saat itu kepentingan dirinya bukan lagi menjadi prioritas. Bekerja selama 24 jam di panti asuhan adalah sebuah pekerjaan yang sama sekali tidak dapat dinilai dengan

uang. Kadang ada satu atau dua yang terlewatkan. Saat itu tentunya menjadi waktu sedih bagi anak-anak ini. Meskipun demikian, kehangatan tetap tercipta diantara mereka yang banyak, dan ibu yang sedikit. Bagi ibu asuh, anak-anak di panti asuhan merupakan bagian dari pekerjaan. Namun sebagai wanita, hati mereka pun turut bekerja. Mereka tahu, sentuhan tangan dan pelukan hangat mereka tak mampu merengkuh setiap anak. Salah satu dari anak-anak ini sakit dan merengek, saat itu hati mereka bertanya-tanya, kemanakah perginya sang ibu yang seharusnya hadir untuk anak-anak ini.

Bekerja di panti asuhan sebagai ibu asuh adalah pekerjaan yang membutuhkan kesiapan atau kesediaan ibu asuh untuk melayani anak asuhnya setiap saat. Ibu yang mempunyai seorang bayi juga harus bersedia bangun sewaktu-waktu ketika anaknya menangis, dan menggantikan popoknya disaat basah. Konsekuensi lain yang biasa dihadapi oleh para ibu asuh adalah kerelaannya untuk memberikan anak-anak asuhnya ketika diminta oleh orang tua kandungnya sendiri dan meninggalkan panti asuhan. Perasaan berat untuk berpisah dengan anak asuhnya dan kekecewaan yang sangat mendalam yang tidak dapat diucapkan muncul ketika ia harus merelakan kepergian anak asuhnya.

Menjadi ibu asuh bagi anak-anak panti asuhan sangatlah membutuhkan komitmen kerja dan jiwa yang besar terhadap panti asuhan tempat ia bekerja. Karena disamping jiwa dan komitmen kerja yang besar juga peraturan-peraturan yang harus dipenuhi sesuai panti asuhan yang dianut. Ibu asuh panti asuhan tidak hanya mengasuh satu atau dua orang anak saja, tetapi bisa belasan bahkan puluhan anak.

Karena mengingat jumlah anak-anak panti asuhan lebih banyak dibandingkan ibu asuh. Dengan penelitian ini diharapkan, peneliti dapat mengungkap faktor-faktor apa saja dalam komitmen kerja ibu asuh panti asuhan. Apakah mereka tetap setia dengan panti asuhan dengan segala konsekuensinya atautkah mereka menyerah setelah bosan dan lelah untuk menjadi ibu asuh dan tergiur oleh pekerjaan lain. Dan anak-anak di panti asuhan yang masih kecil dan masih butuh dorongan serta bimbingan orang tua guna menjadi sosok atau seseorang yang nantinya masuk dan hidup dalam masyarakat luas.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan pokok masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang ikut berperan dalam menjadikan komitmen kerja pada ibu asuh.
2. Untuk mengetahui hubungan sosial antara ibu asuh dengan anak-anak asuh panti asuhan.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada beberapa pihak, diantaranya:

1. Bagi Pemerintah. Diharapkan dengan penelitian ini pemerintah mau menaikkan honor bagi para pengasuh dan karyawan panti asuhan. Mengingat pengorbanannya terhadap anak-anak yatim piatu panti asuhan.
2. Bagi ibu asuh. Diungkapnya faktor ini yang mendukung komitmen kerja mereka, dapat membantu ibu asuh dalam merefleksikan diri keberadaan mereka di panti asuhan. Lebih lanjut dapat menjadikan bahan pertimbangan ibu asuh dalam menentukan sikap bagi anak-anak asuhnya
3. Bagi anak asuh. Diharapkan dengan penelitian ini anak-anak asuh selalu menghormati dan menghargai ibu asuh yang selama ini mengasuh dan mengorbankan dirinya untuk kepentingan anak asuh dan panti asuhan.
4. Bagi Psikologi Industri dan Organisasi. Diharapkan penelitian ini dapat mengembangkan teori mengenai komitmen kerja dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi.
5. Bagi masyarakat. Diharapkan dapat beradaptasi dan menerima dengan baik terhadap orang-orang yang berhubungan dengan panti asuhan khususnya ibu asuh dan anak asuh.
6. Bagi peneliti. Penelitian ini masih terbatas sehingga kurang mampu menghasilkan analisis yang mendalam. Diharapkan penelitian ini dapat menggugah peneliti selanjutnya untuk menyempurnakan penelitian ini sehingga dapat menghasilkan suatu penelitian yang lebih baik.