

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. LATAR BELAKANG MASALAH**

Di dunia saat ini lembaga swadaya masyarakat, dalam pembahasan berikutnya akan disebut sebagai LSM sudah bukanlah suatu istilah yang asing lagi bagi sebagian besar orang, istilah ini juga berkembang di negara Indonesia. Sejak tahun 1970an, lembaga ini mulai mendapatkan perhatian dari departemen atau lembaga penyanggah dana baik yang berada di luar ataupun dalam negeri. Salah satu contoh bentuk kerjasama antara LSM dengan departemen pemerintahan adalah kerjasama operasional antara LSM dengan BAPENNAS. Pada umumnya, kerjasama yang terjalin antara departemen pemerintah dengan LSM ini dapat terjadi hanya karena adanya desakan dari lembaga penyanggah dana multilateral yang menginginkan agar proyek-proyek mereka tidak hanya dilakukan oleh pemerintah tapi juga adanya campur tangan dari LSM ([www.google.com](http://www.google.com)).

Contoh-contoh proyek yang melibatkan LSM antara lain adalah WSSPLIC dengan CARE Internasional Indonesia, Agroforestry dengan Bina Swadaya, KDF dengan PACT Indonesia Program, dan lain-lain. Dana-dana yang digunakan dalam proyek-proyek ini pada umumnya berasal dari lembaga penyanggah dana luar negeri, misalnya World Bank (Bank Dunia), Asian Development Bank, maupun lembaga dana bilateral, seperti misalnya USAID, CIDA, DFIF, AUSAID ([www.google.com](http://www.google.com)). Walaupun demikian di Indonesia, kerjasama dengan LSM masih sangat terbatas pada proyek-proyek yang dananya mendapatkan bantuan

dari luar negeri dan kerjasama itupun seringkali hanya karena mendapatkan desakan dari pihak donor. Hal ini disebabkan karena belum adanya kebijakan dan strategi yang komprehensif, yang mengatur kerjasama dengan pemerintah. Walaupun terjadi kerjasama itupun hanya kerjasama yang bersifat *ad-hoc* dan tergantung pada kebijakan departemen ([www.google.com](http://www.google.com)).

Bentuk-bentuk kerjasama diatas menandakan mulai dilibatkannya LSM dalam proyek-proyek yang ada di Indonesia. LSM menurut Departemen Dalam Negeri Indonesia adalah suatu organisasi atau lembaga yang dibentuk oleh anggota masyarakat warga negara Republik Indonesia secara sukarela atau kehendak sendiri dan berminat serta bergerak di bidang kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh organisasi atau lembaga sebagai wujud partisipasi masyarakat dalam upaya meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat yang menitikberatkan kepada pengabdian secara swadaya. Lembaga ini memiliki sifat sebagai suatu organisasi yang memiliki keleluasan untuk mengembangkan dirinya dan menentukan pimpinan atau pengurusnya sendiri, organisasi yang berdiri berdasarkan minat, hobby, profesi atau orientasi tujuan yang sama dan bermotif nirlaba (non profit). Fungsi dari LSM ini sendiri adalah sebagai wahana partisipasi masyarakat guna meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat, wahana partisipasi masyarakat dalam pembangunan, wahana pembangunan keswadayaan masyarakat, wahana pembinaan dan pengembangan anggotanya dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi atau lembaga. ([kesbanglinmas.pembangunan.go.id/instruksimendagrino890 .htm](http://kesbanglinmas.pembangunan.go.id/instruksimendagrino890.htm))

Secara umum, lembaga swadaya masyarakat ini dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu LSM Advokasi dan LSM Operasional ([www.google.com](http://www.google.com)). LSM Advokasi adalah suatu LSM yang mempunyai tujuan utama untuk mempertahankan ataupun mempromosikan suatu penyebab spesifik, mencari alternatif dalam upaya mempengaruhi kebijakan pemerintah. Lain halnya dengan LSM Operasional. LSM ini adalah suatu LSM yang bertujuan utama untuk melibatkan diri secara langsung dalam kegiatan operasional mulai dari perancangan program, implementasi program sampai dengan evaluasi program, atau proyek tertentu yang salah satunya adalah LSM X ini. Sedangkan dilihat dari jenis kegiatan yang dilakukan, baik LSM advokasi ataupun LSM operasional, ditemukan diberbagai sektor seperti kesehatan, lingkungan, hukum, pengembangan masyarakat, kehutanan, konservasi, pendidikan, dan lain-lain.

Menurut pandangan organisasi seperti Bank Dunia, Asian Developmental Bank yang telah melakukan kerjasama dengan LSM, karakteristik lembaga ini pertama adalah suatu lembaga yang mempunyai inovasi. Pada umumnya, LSM mempunyai pengalaman yang baik dalam melakukan berbagai pengembangan dan mencoba berbagai pendekatan-pendekatan baru dan inovatif. Kedua, pengembangan dan pendekatan partisipatif. Secara mendasar, pengembangan partisipasi itu dilakukan melalui pendekatan yang partisipatif yang telah banyak dilakukan oleh kalangan LSM. Pendekatan yang partisipatif ini sendiri merupakan bahan pokok dalam upaya meningkatkan efisiensi dan keberlangsungan program. Ketiga, mempunyai kedekatan (pengakaran). Pada umumnya, LSM mempunyai tingkat kedekatan dengan anggota masyarakat yang lebih baik daripada instansi

pemerintahan karena pendekatan yang fleksibel sesuai dengan situasi dan kondisi masyarakat. Keempat, membangun kesinambungan. Berdasarkan pengalaman, kesinambungan akan lebih terjamin bilamana masyarakat penerima proyek terlibat dalam proses pengambilan keputusan. LSM dalam hal ini mempunyai pengalaman yang sangat kaya dalam melibatkan masyarakat. Terakhir adalah komitmen. Adanya komitmen yang tinggi di kalangan LSM untuk secara konsisten memberikan pelayanan atau mengembangkan program yang sesuai dengan karakteristik dan permasalahan ataupun kebutuhan kelompok sasaran ([www.google.com](http://www.google.com)).

LSM X yang ada di Jakarta ini juga mulai melibatkan diri dalam kegiatan-kegiatan kemanusiaan sejak tahun 1996 yang bergerak di bidang media perempuan seperti membuat suatu jurnal untuk perempuan dewasa atau membuat majalah untuk remaja dan sebagainya. Menurut salah satu karyawan, LSM perempuan ini adalah lembaga yang memiliki visi dan misi untuk terbentuknya kesetaraan gender atau menyamakan derajat perempuan dengan laki-laki di Indonesia. Untuk mencapai hal tersebut LSM ini memberikan informasi kepada para perempuan tentang hak-hak perempuan dan informasi yang dibutuhkan oleh mereka untuk bisa menyamakan dirinya dengan laki-laki. Visi misi, rincian tugas dan peraturan lembaga inilah yang terus menerus diingatkan di rapat staf bahkan setiap tahunnya diadakan kursus feminisme yang diikuti oleh seluruh karyawan. Selayaknya LSM yang ada di Indonesia mereka juga memiliki dana yang tergantung pada organisasi luar negeri atau istilahnya *funding*. Organisasi yang memberikan *funding* inilah yang akan memberikan dana apabila lembaga ini ingin

menerbitkan media atau membuat suatu acara, namun organisasi ini juga sadar bahwa mereka tidak bisa terus terikat dengan organisasi ini karena itulah mereka mulai mencari cara untuk mendapatkan suatu dana dengan cara menjual buku atau majalah, produk dan program-program yang memiliki banyak peminat.

Menurut salah satu karyawan, lembaga ini juga memiliki suatu struktur organisasi. Walaupun struktur ini akan mengalami perubahan yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi yang dibuat oleh para manajer dan pendiri. Hal ini mereka lakukan, karena di lembaga ini ada dua jenis karyawan yaitu *supporting staf* yang bekerja secara teknis yang terdiri dari keuangan, sekretaris, indok dan *programmer* yang berangkat dari idealisme pribadi dan lembaga itu sendiri yang terdiri dari manajer, direktur. Keterikatan dengan *funding* juga berpengaruh pada dana yang dimiliki oleh lembaga itu sendiri, walaupun LSM adalah lembaga nirlaba namun mereka tetap harus memberikan gaji pada para karyawannya, namun karena dana yang terbatas para karyawan tidak pernah mendapatkan tunjangan, uang pensiun (tunjangan ini sedang dipertimbangkan oleh manajer dan pendiri untuk diberikan pada karyawan lembaga ini) dan apabila karyawan tersebut lembur mereka tidak akan mendapatkan uang lembur.

Apabila ada acara yang melibatkan mereka dan dana yang disediakan untuk acara itu cukup besar, maka para karyawan yang terlibat akan diberikan uang transport yang lebih besar daripada biasanya atau diberi bonus pada akhir tahun yang disesuaikan dengan prestasi karyawan di tahun tersebut. LSM X juga diberikan peraturan bahwa setiap narasumber yang berasal dari lembaga ini tidak diijinkan untuk menerima dana dari pembuat acara tersebut, karena menurut

mereka melalui inilah visi misi mereka bisa tersampaikan. Lembaga ini juga, diusahakan semaksimal mungkin untuk tidak mengeluarkan karyawan agar tidak perlu memberikan pesagon kepada karyawan yang dipecat oleh karena itulah apabila ada karyawan yang sudah diberikan surat peringatan dua kali biasanya karyawan tersebut akan langsung mengundurkan diri dari lembaga itu.

Keadaan LSM X yang seperti ini juga banyak membuat orang-orang yang ingin terlibat di lembaga ini, adalah untuk orang-orang yang memiliki idealisme dan semangat *volunteer* dimana mereka memiliki kesadaran pribadi dan semangat inipun yang akan terus ditingkatkan saat rapat staf. Selain itu, menurut salah satu karyawan dengan bekerja di lembaga ini mereka memiliki semangat untuk bekerjasama dan ada tantangan yang berbeda daripada berkerja di perusahaan swasta. Lembaga ini juga tidak melakukan *performance appraisal* yang jelas, namun walaupun perlu dilakukan biasanya diberikan oleh manajer untuk karyawan-karyawan tertentu saja. Hal ini disebabkan karena mereka merasa kalau ada *performance appraisal* maka terkesan seperti perusahaan swasta dan bukan LSM.

Berbagai jenis karyawan yang ada di lembaga ini cukuplah bervariasi dari karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SLTP sampai S2. Mereka semua merasa semangat untuk bekerja di lembaga ini, walaupun kebutuhan mereka dan keluarganya kurang bisa terpenuhi dengan bekerja di lembaga ini. Menurut salah satu karyawan yang dikejar dari lembaga ini bukanlah uang, namun bisa mendapatkan pengetahuan dan bisa terbentuk suatu prinsip hidup juga melalui LSM ini dan karena hal inilah mereka membutuhkan status identitas dalam

bekerja. Dengan keadaan lembaga yang seperti itu berdasarkan hasil wawancara dengan direktur eksekutif LSM di Jakarta, karyawan yang dibutuhkan adalah karyawan yang memiliki status identitas yang sesuai dengan LSM ini. Hal ini berguna agar karyawan tersebut melakukan eksplorasi sebelum bekerja di LSM X dan memiliki tingkat komitmen yang cukup tinggi yang mengarah pada pembentukan prinsip dan identitas diri sebagai karyawan tetap LSM ini, karena ini adalah organisasi yang bergerak di bidang kemanusiaan sehingga karyawan membutuhkan prinsip dan identitas yang dapat sesuai dengan visi dan misi LSM ini.

Status identitas ini akan berguna untuk membuat karyawan mengerti apa yang ingin dia lakukan untuk LSM dan bagaimana mengembangkan LSM ini kearah yang sesuai dengan visi misinya. Selain itu juga dengan status identitas ini karyawan jadi bisa menginternalisasi visi dan misi LSM ini dalam kehidupan sehari-harinya. Status identitas di bidang pekerjaan ini dibentuk dari tingkat eksplorasi yang dilakukan oleh karyawan sebelum bekerja dan komitmen terhadap pekerjaannya.

Hasil survey awal mengenai eksplorasi yang telah dilakukan oleh 7 orang karyawan. Karyawan ini menyatakan bahwa mereka mengetahui LSM ini pertama kali melalui buku atau acara yang dibuat oleh LSM X (3 orang), teman baik yang pernah bekerja di LSM X atau hanya sekedar orang yang tahu tentang LSM X (3 orang) atau dengan sebelumnya pernah bekerja secara magang di LSM X (1 orang). Melalui berbagai cara ini mereka bisa mengetahui prinsip apa yang diusung oleh LSM ini dan kegiatan-kegiatan apa saja yang LSM ini lakukan untuk

bisa berkembang. Selain itu, melalui wawancara dengan karyawan tetap di LSM ini dapat diketahui bahwa mereka merasa tertarik bekerja di LSM ini karena ada yang merasa jenuh bekerja di perusahaan profit walaupun gaji yang dia peroleh di LSM ini lebih kecil daripada di perusahaan sebelumnya (1 orang), ada juga yang merasa tertarik dengan kegiatan-kegiatan yang LSM X lakukan (3 orang), lalu alasan lainnya karena dia tidak diterima bekerja di tempat yang dia inginkan atau karena tingkat pendidikan yang rendah. Proses eksplorasi ini membuat mereka merasa tertarik untuk masuk dan bergabung dengan LSM ini yang kebanyakan dilakoni oleh perempuan.

Menurut Marcia (1993), eksplorasi itu sendiri pengertiannya adalah proses pencarian informasi, makna diri, atau suatu proses untuk menganalisis SWOT (*strength, weakness, opportunity, threat*) dalam suatu kejadian yang berguna agar individu tersebut bisa mengambil keputusan yang sesuai dengan konsep yang ada dalam dirinya. Dalam tahap eksplorasi ini terbentuk suatu identitas yang mulai dikonstruksikan, salah satu identitas yang dikonstruksikan adalah mengenai arah pekerjaan apa yang akan diambil oleh individu tersebut. Tujuan dari eksplorasi itu sendiri adalah tiap calon karyawan dan karyawan itu sendiri memiliki berbagai informasi dan wawasan pengetahuan tentang nilai-nilai yang ada dalam organisasi tersebut atau dalam hal ini adalah LSM yang dapat membantu para karyawan dalam memutuskan lembaga mana yang akan dipilihnya dan tahap ini seharusnya dilakukan oleh karyawan sebelum memasuki LSM ini.

Ketika seseorang sudah memutuskan tentang pekerjaan tersebut, eksplorasinya itu sendiri belum berakhir. Hal ini disebabkan ketika seseorang

bekerja karyawan akan mencari informasi-informasi yang mereka perlukan dan yang belum mereka lihat ketika pertama kali mereka melamar pekerjaan tersebut. Selain itu tahap ini juga belum berakhir karena perubahan-perubahan yang terjadi pada karyawan tersebut seperti pernikahan atau memiliki anak. Hal ini juga membuat para karyawan tersebut melakukan eksplorasi kembali pada pilihan pekerjaan yang mereka tetapkan sebelumnya (Marcia, 1993). Setelah proses ini terjadi akhirnya komitmen tersebut terbentuk dan kemudian akan terlihat dalam bentuk tingkah laku.

Dalam kenyataannya, terdapat perbedaan atau perubahan komitmen yang karyawan tunjukan dalam bentuk tingkah laku di LSM ini. Perbedaan atau perubahan tingkah laku yang ditunjukkan oleh para karyawan tetap tersebut adalah (berdasarkan hasil wawancara dengan 5 orang karyawan tetap) ada yang akan keluar dari LSM ini apabila mereka bisa mendapatkan gaji yang lebih besar daripada apa yang mereka dapatkan dari LSM ini, merasa jenuh untuk bekerja di LSM ini, konflik internal dan dua orang dari mereka merasa sudah saatnya mencari pekerjaan atau pengalaman baru diluar LSM ini. Namun apabila sudah keluar dari LSM ini karyawan ini akan tetap mencari pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat dan keadaan yang hampir sama dengan LSM ini juga.

Karyawan LSM ini ada tingkat pendidikannya cukup tinggi (S2) yang walaupun pernah merasa ingin keluar dari LSM ini dan sudah berkeluarga, namun dia tetap bertahan di LSM ini. Selain itu, ada beberapa karyawan juga yang mau bertahan di LSM ini karena merasa isu yang diangkat adalah isu perempuan

dimana dia bisa mendapatkan informasi yang berharga untuk masa depan dirinya ataupun anak-anak mereka kelak atau ada juga yang bertahan hanya karena terikat dengan kontrak kerja saja. Hal ini membuat para karyawan dan pendiri berusaha untuk mencari dan mengajak orang lain untuk bisa berkembang melalui LSM ini dan bahkan bergabung dengan LSM ini. Menurut direktur eksekutif dengan adanya lembaga ini pengetahuan masyarakat mengenai kesetaraan gender dan isu-isu perempuan akan terakomodasi melalui media yang dibuat oleh lembaga ini.

Menurut Marcia (1993), komitmen itu sendiri pengertiannya adalah melakukan apa yang menjadi hasil keputusan pada tahap eksplorasi yang mengarahkan pada suatu harapan yang telah ditentukan sebelumnya dan hasil tersebut ditunjukkan dalam suatu tingkah laku individu tersebut. Sebelum seseorang menetapkan komitmennya, individu tersebut melakukan eksplorasi terlebih dahulu.

Keadaan lembaga dan karyawan di ataslah yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang status identitas bidang pekerjaan karyawan tetap yang bekerja di lembaga swadaya masyarakat X di kota Jakarta.

## **1.2. IDENTIFIKASI MASALAH**

Dari penelitian ini ingin diketahui bagaimanakah status identitas bidang pekerjaan karyawan tetap yang bekerja di lembaga swadaya masyarakat X di kota Jakarta.

### **1.3. MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN**

#### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Untuk memperoleh gambaran tingkat eksplorasi dan komitmen karyawan tetap yang bekerja di LSM X di kota Jakarta.

#### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui status identitas bidang pekerjaan karyawan tetap yang bekerja di LSM X di kota Jakarta.

### **1.4. KEGUNAAN**

#### **1.4.1. Kegunaan Teoritik**

- Bagi peneliti lain, penelitian ini berguna untuk memperdalam pengertian mengenai teori status identitas bidang pekerjaan di dewasa awal
- Untuk menambah ilmu tentang psikologi perkembangan
- Bagi peneliti lain dapat menjadi suatu masukan apabila akan melakukan suatu penelitian mengenai status identitas pada dewasa awal

#### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

- Bagi karyawan tetap LSM X di kota Jakarta, hasil ini dapat menjadi suatu masukan bagi mereka untuk dapat meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja.
- Bagi LSM X di kota Jakarta (manajer LSM tersebut), dapat menjadi suatu masukan mengenai status identitas karyawan

tetap di Lembaga tersebut agar apabila hasilnya kurang sesuai dengan keinginan manajernya maka dapat dilakukan training atau seminar untuk membentuk status identitas yang sesuai dengan yang diharapkan.

### **1.5. KERANGKA PEMIKIRAN**

Setiap manusia pasti memasuki suatu tahap-tahap perkembangan dalam hidupnya. Perkembangan ini dimulai dari sejak masa konsepsi sampai individu tersebut meninggal dan juga tidak bisa lepas dari pengaruh lingkungan yang ada di sekitarnya, seperti orangtua, saudara, dan juga teman. Menurut Erikson (Marcia: 5-7), perkembangan itu bergerak secara bertahap dan saling mempengaruhi tahap-tahap selanjutnya. Dalam perkembangan ini Erikson menyatakan bahwa dalam setiap tahap usia nantinya akan membuat suatu karakteristik yang lebih dominan daripada karakteristik lainnya dan inipun terjadi pada masa dewasa, dari masa dewasa awal sampai akhir.

Suatu tahapan perkembangan dewasa awal menurut Kenniston (Santrock, 1970) adalah suatu masa perpanjangan kondisi ekonomi dan pribadi sementara atau merupakan suatu periode antara masa remaja dan masa dewasa, disini mulai ada perjuangan antara membangun pribadi yang mandiri dan menjadi terlibat secara sosial. Dua kriteria yang diajukan untuk menunjukkan akhir masa remaja dan permulaan dari masa dewasa awal adalah kemandirian ekonomi dan kemandirian dalam membuat suatu keputusan. Jadi tanda yang paling luas untuk memasuki masa dewasa awal adalah ketika seseorang mendapatkan pekerjaan

penuh waktu yang kurang lebih menetap. Seseorang yang beranjak dewasa biasanya membuat keputusan dalam hal karir, nilai-nilai, keluarga dan hubungan, serta tentang gaya hidup. Menurut Hurlock (1980), dewasa awal sendiri dimulai sekitar umur 18 tahun sampai dengan usia 40 tahun.

Perkembangan kognitif dalam masa dewasa menurut beberapa ahli bermula pada saat individu mengatur pemikiran operasional formal mereka. Mereka disini mulai merencanakan dan membuat hipotesis tentang masalah-masalah mereka dengan lebih sistematis. Menurut Gisela Labouvie-Vief (Santrock, 1982 dan 1986), integrasi baru dari pemikiran terjadi pada masa dewasa awal, karena pada tahun-tahun masa dewasa akan menghasilkan pembatasan-pembatasan pragmatis yang memerlukan strategi penyesuaian diri yang sedikit mengandalkan analisis logis dalam memecahkan masalah. Komitmen, spesialisasi, dan penyaluran energi kedalam usaha individu untuk memperoleh tempat dalam masyarakat dan sistem kerja yang kompleks, menggantikan ketertarikan remaja pada logika yang idealis.

Schaie (Santrock, 1977), berpendapat bahwa penggunaan intelektual pada masa dewasa lebih maju daripada masa remaja, karena dimasa ini mulai masuk pada fase mencapai prestasi atau *achieving stage*, suatu fase dimana mereka melibatkan penerapan intelektualitas pada situasi yang memiliki konsekuensi besar dalam mencapai tujuan jangka panjang seperti pencapaian karir dan pengetahuan.

Masa dewasa awal sebagaimana diutarakan diatas adalah suatu masa yang membutuhkan kemandirian dan kestabilan baik dalam hal sebagai suatu pribadi

dan juga ekonomi, hal inilah yang membuat pada masa ini mereka harus memutuskan suatu pekerjaan yang dalam kehidupan mereka. Menurut Marcia (1993) pekerjaan disini adalah suatu aktivitas yang ditampilkan untuk dibayar, mengurus rumah tangga, menjalankan tanggung jawab sebagai orang tua, kegiatan sukarela atau kegiatan lain yang dikerjakan individu dengan jumlah waktu tertentu, walaupun tidak memperoleh penghasilan dalam arti ekonomis. Pada masa ini mereka sudah harus memikirkan pekerjaan apa yang akan mereka pilih, pekerjaan yang dibayar atau suatu pekerjaan mengurus rumah tangga secara penuh waktu atau menjalankan tanggung jawab sebagai orang tua, jadi mereka harus memilih pekerjaan yang spesifik apa yang paling baik untuk mereka. Selain itu mereka juga harus memikirkan apa yang relatif penting untuk dapat menjadi *reward* baik secara intrinsik maupun ekstrinsik dalam pekerjaan yang mereka pilih, hal apa yang relatif penting ketika mereka harus memilih antara mengambil resiko untuk kemajuan karir atau mempertahankan stabilitas dan keamanan ekonomi mereka, dan juga mereka harus mulai memikirkan apa yang bisa dilakukan untuk menjadi suatu antisipasi ketika mereka mengalami pemecatan atau *career burnout*. Dalam setiap pekerjaan yang dipilih oleh individu tersebut, apabila mereka ingin bertahan dalam 1 pekerjaan maka yang mereka butuhkan adalah suatu komitmen yang bisa mereka peroleh apabila mereka bisa menjadikan pekerjaan yang mereka miliki menjadi suatu identitas dalam diri mereka.

Identitas inilah yang membantu karyawan untuk bekerja. Status identitas menurut Marcia (1993) adalah suatu struktur diri, suatu organisasi yang dinamis dari dorongan, kemampuan, keyakinan yang terstruktur dengan sendirinya dalam

diri individu selama berkembang. Bila struktur tersebut dapat berkembang dengan baik maka karyawan dapat menyadari keunikan dirinya, maupun persamaan dengan orang lain, sehingga karyawan akan makin menyadari kelebihan dan kekurangan dalam interaksi dengan lingkungannya, namun apabila sebaliknya maka karyawan tersebut akan mengalami kesulitan untuk melihat perbedaan dirinya dengan orang lain dan akan mengalami kecenderungan untuk bergantung pada orang lain (sumber eksternal) untuk menilai dirinya. Dalam status identitas ini ada tiga aspek yang dapat mempengaruhi pembentukan identitas ini, yang pertama adalah *struktur aspect* yang mengacu pada hasil identitas yang berasal dari keseimbangan proses psikodinamika secara keseluruhan dengan menggunakan tahap perkembangan ego dari Erikson (Marcia, 1993) yang akan menimbulkan penilaian untuk membentuk kepribadian seseorang. Dari aspek ini kita dapat meramalkan suatu peningkatan kekuatan ego seiring dengan berkembangnya identitas, seperti penundaan kepuasan, pemikiran dibawah tekanan, dan hubungan interpersonal. Aspek ini akan merupakan hasil dari proses perkembangan yang dialami oleh setiap orang dari masa *childhood* sampai *old age*. Aspek kedua adalah *phenomenological aspect*, mengacu pada pengalaman karyawan memiliki atau tidak memiliki *sense of identity* dan juga pengalaman mengenai cara atau gaya tertentu yang dipilih seseorang dalam pembentukan identitas. Disini mulai terjadi proses eksplorasi. Aspek terakhir adalah *behavioral aspect* yaitu mengacu pada komponen-komponen dari proses pembentukan identitas yang dapat diobservasi atau dapat dilihat dari tingkah laku karyawan tersebut. Pendekatan ini

memegang peranan pada interaksi sosial, disinilah mulai ada istilah komitmen (Marcia, 1993)

Eksplorasi adalah suatu proses yang mengarah pada upaya mencari, menjajaki, dan mengidentifikasi berbagai aspek kehidupan. Disini adalah suatu periode berjuang, tanya jawab aktif dan mencari berbagai informasi mengenai pekerjaan tersebut yang berguna untuk pengambilan keputusan (Marcia, 1993) atau eksplorasi juga dapat diartikan sebagai proses pencarian informasi, makna diri, atau suatu proses untuk menganalisis SWOT (*strength, weakness, opportunity, threat*) yang ada dalam diri dan disesuaikan dengan rincian pekerjaan yang harus karyawan itu kerjakan dalam LSM tersebut. Hal tersebut berguna agar individu tersebut bisa mengambil keputusan yang sesuai dengan konsep yang ada dalam dirinya (Marcia, 1993). Aspek dalam eksplorasi ini ada empat, yang pertama adalah *knowledgeability*. Pengertiannya adalah suatu kemampuan untuk memperoleh pengetahuan mengenai pekerjaan-pekerjaan atau LSM itu sendiri yang dilakukan sebelum karyawan itu masuk dalam lembaga tersebut. Aspek yang kedua adalah *activity directed toward gathering information* dimana individu melakukan suatu aktivitas yang berguna untuk mengumpulkan informasi sebanyak-banyaknya mengenai pekerjaan-pekerjaan dan LSM tersebut agar dia bisa mendapatkan informasi mengenai pekerjaan tersebut dalam kegiatan yang sebenarnya sebelum karyawan itu masuk dalam lembaga tersebut. Ketiga, *evidence of considering alternative potential identity elements* dimana sebelum karyawan itu bekerja di LSM tersebut, dia mempertimbangkan keuntungan dan kerugian dari alternatif-alternatif pekerjaan yang ada, hal ini dia dapatkan dari

informasi yang telah karyawan tersebut kumpulkan sebelumnya dan yang terakhir adalah *desire to make early decision* yaitu suatu keinginan untuk membuat suatu keputusan dini mengenai apa yang akan dilakukannya di LSM ini tapi masih dalam keadaan yang tidak jelas sesuai dengan hasil pertimbangannya sebelumnya (Marcia, 1993).

Ketika seseorang telah melewati aspek yang terakhir dalam eksplorasi, maka seseorang akan mulai mengambil suatu keputusan mengenai pekerjaan apa yang akan dilakukan oleh dirinya yang mengarahkan pada suatu harapan yang telah ditentukan sebelumnya dan hasil tersebut akan ditunjukkan dalam tingkah laku atau yang disebut sebagai komitmen atau mulai masuk kedalam aspek yang ketiga (Marcia, 1993). Komitmen juga dapat diartikan sebagai suatu proses penentuan pilihan yang tegas mengenai elemen identitas yang tepat bagi individu tersebut (Marcia, 1993).

Derajat komitmen yang ada dalam diri karyawan inilah yang akan menentukan tingkah laku yang ditunjukkan oleh para karyawan di dalam LSM tersebut. Seberapa besar derajat komitmen seorang karyawan akan ditentukan oleh seberapa jauh mereka melakukan keenam aspek dari komitmen itu sendiri. Aspek yang pertama *knowledgeability* ini adalah suatu aspek dimana karyawan akan memiliki petunjuk yang terperinci dan pengetahuan yang tepat mengenai pekerjaan yang dia lakukan. Aspek yang kedua *activity directed toward implementing the chosen identity element* ini adalah keadaan karyawan memerlukan pengalaman yang relevan dengan pilihannya, karena tanpa adanya bukti aktivitas yang relevan maka pernyataan karyawan terhadap suatu komitmen

menjadi melemah. Aspek yang ketiga yaitu *emotional tone* yang dimaksud disini adalah dari hasil pengetahuan dan pengalaman yang telah dia hadapi, hal ini akan menimbulkan perasaan tertentu pada diri sehubungan dengan pekerjaan yang telah dia tetapkan. Keempat adalah *identification with significant person* karyawan mengidentifikasi dirinya dengan berbagai figur yang ada disekitarnya mengenai pekerjaan yang telah dipilihnya. Kelima adalah aspek *projecting one's personal future*, ini adalah aspek yang menggambarkan suatu mekanisme pengintegrasian masa lampau dengan masa kini, masa kini dengan masa depan (hal ini berguna untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk memproyeksikan dirinya pada masa yang akan datang). Terakhir adalah aspek *resistance to being swayed*, disini karyawan akan mengakui adanya kemungkinan untuk mengalami suatu perubahan, menghubungkan kemungkinan perubahan dengan kemampuan diri dan harapan sosial, keengganan untuk berubah kecuali berada dibawah tekanan yang besar, serta adanya kekecewaan bila harus melakukan perubahan (karena karyawan tersebut telah menghadapi aspek-aspek sebelumnya dan hasilnya ternyata sesuai dengan kemampuan dirinya dan harapan sosial yang ada disekitarnya) (Marcia, 1993).

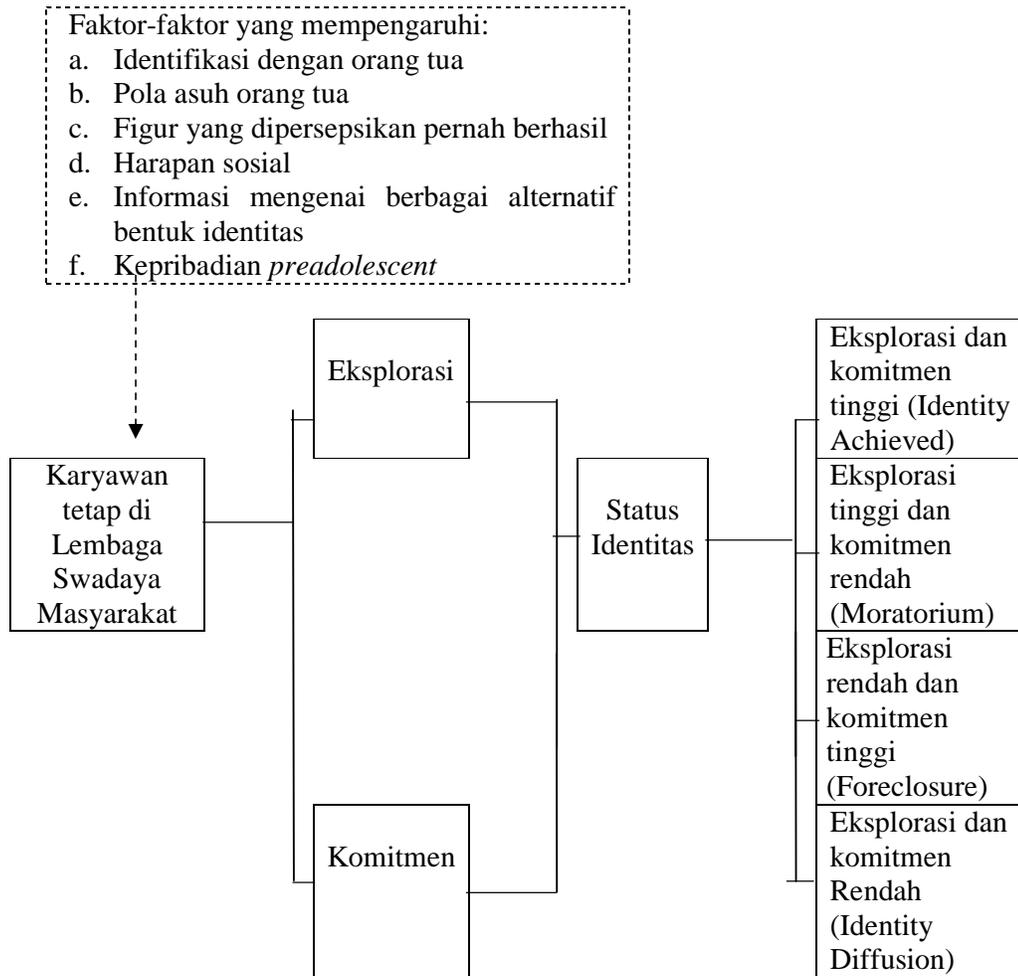
Interaksi antara tingkat eksplorasi dan komitmen di atas yang akan membentuk empat macam status identitas. Pertama adalah *identity diffusion*, status ini adalah dimana karyawan tersebut belum melakukan eksplorasi dan menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan yang dilakukannya di LSM ini (eksplorasi dan komitmennya rendah). Kedua adalah *foreclosure* adalah dimana karyawan tersebut telah memiliki komitmen akan pekerjaan yang dipilihnya

(komitmen tinggi) namun komitmen tersebut berasal dari lingkungannya bukan atas dasar pilihan yang telah dieksplorasi oleh dirinya sendiri sebelumnya (eksplorasi rendah). Ketiga *moratorium*, pada status ini karyawan sedang dalam krisis dan berjuang untuk melakukan peninjauan terhadap pekerjaan yang akan dilakukannya (eksplorasi tinggi) dan belum dapat menunjukkan tingkah laku akan pilihan alternatif pekerjaannya di LSM ini (komitmen rendah). Terakhir adalah *identity achievement*, di dalam status ini karyawan telah mengalami periode pemecahan masalah yang berarti telah melakukan serangkaian proses eksplorasi (eksplorasi tinggi) dan telah menentukan sendiri tujuannya yang berarti telah melakukan suatu *personal investment* di dalam bidang pekerjaan di LSM ini (komitmen tinggi) (Marcia, 1993).

Faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan identitas adalah identifikasikan dengan orangtua sebelum atau selama masa *adolenscence*, pola asuh orangtua, figur yang dipersepsikan pernah berhasil, harapan sosial tentang pilihan identitas yang muncul di keluarga, sekolah, dan *peer group*, sejauhmana kesempatan karyawan untuk mendapatkan informasi mengenai berbagai alternatif identitas, sejauhmana kepribadian *preadolescent* memberi dasar yang tepat untuk membentuk suatu identitas (Waterman, 1993). Faktor inilah yang dapat mempengaruhi pembentukan identitas untuk tahap perkembangan selanjutnya yaitu masa dewasa awal, dan dalam hal ini khususnya di bidang pekerjaan.

Individu juga mungkin saja mengalami perubahan dalam status identitasnya dan kembali ke proses sebelumnya. Hal ini disebut Marcia (1993) sebagai *MAMA cycle*. *MAMA cycle* ini adalah suatu proses dimana ketika

seseorang telah mencapai *identity achievement* (eksplorasi dan komitmen tinggi) individu tersebut akan kembali kepada status identitas *moratorium* (eksplorasi dan komitmen rendah) dan siklus ini akan terus berputar sampai individu tersebut meninggal (Marcia, 1993). Jadi dalam *MAMA cycle* ini proses eksplorasi dan komitmen akan terus berjalan layaknya sebuah siklus dalam kehidupan manusia.



Bagan 1.1. Kerangka pikir

## 1.6. ASUMSI PENELITIAN

1. Status identitas bidang pekerjaan yang akan dialami sepanjang individu bekerja.
2. Karyawan yang bekerja di LSM X ini dipengaruhi oleh proses eksplorasi yang individu itu lakukan sebelum bekerja dan proses komitmennya pada saat individu bekerja di LSM ini.
3. Terdapat empat kemungkinan status identitas yang dicapai oleh karyawan tetap di LSM ini yaitu *identity achievement*, *identity diffusion*, *foreclosure* dan *moratorium*.