

DINAMIKA MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL WANITA TERKAIT STATUS PERNIKAHAN

I P Sonny Mandala Putra dan Yohanes Katika Herdiyanto
Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Udayana
sonnymandalaputra@gmail.com

Abstrak

Fenomena wanita bekerja merupakan suatu hal yang biasa ditemui saat ini. Badan Pusat Statistik Bali (2012) menyatakan rata-rata 47,91% dari jumlah wanita usia produktif di Indonesia telah bekerja karena kaum wanita memiliki kesempatan yang sama dengan kaum pria untuk bekerja. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan pekerjaan yang paling banyak menyerap tenaga kerja di Bali (BPS, 2012). Hal yang menarik untuk mengetahui motivasi kerja yang dimiliki oleh PNS yang merupakan jenis pekerjaan yang banyak menyerap tenaga kerja, serta dikaitkan dengan status pernikahan. Gagasan tersebut didukung temuan awal pre-eliminatory study yang menunjukkan terdapat perbedaan motivasi kerja antara PNS wanita yang menikah dan belum menikah.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan desain studi kasus. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara dan teknik observasi. Reponden pada penelitian ini berjumlah empat orang PNS, yang terdiri dari dua responden menikah dan dua responden belum menikah. Untuk memperkuat data penelitian maka dilakukan wawancara kepada significant others responden.

Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja yang dimiliki oleh PNS wanita dapat digambarkan dari: (1) alasan memilih bekerja yang bersifat internal dan eksternal; (2) tujuan bekerja yakni kemandirian, eksplorasi diri, ekonomi dan pengakuan atau keberadaan; dan (3) pemanfaatan penghasilan yang dipergunakan untuk diri sendiri, luar diri dan masa depan. Perbedaan pada pemanfaatan penghasilan dipengaruhi oleh sistem patrilineal terkait kedudukan wanita dalam pernikahan dan hukum waris. Berdasarkan tiga hasil temuan dan analisis terhadap kajian budaya tersebut diketahui bahwa antara responden menikah dan belum menikah memiliki perbedaan dalam hal motivasi kerja dan hal yang mempengaruhi.

Abstract

The phenomenon of working woman is a common thing in life. Data from Central Statistic Department (BPS) stated that around 47.91 of the productive worker are women population and relatively balanced with men population which describes women could have the same opportunity with men for work. Civil servant is one of the most occupations that intensively hiring for worker especially in Bali (BPS, 2012). It is an interesting phenomenon to know the working motivation of civil servant whom hired a lot of worker related into marriage status. This explanation were supported by the preliminary finding on preliminary study that shows there are differences working motivation between civil servant who were married and unmarried.

This study used qualitative research method with case study design. Collecting data use interview and observation. Respondents in this study were four civil servant women which consist of two unmarried and married respondents. To strengthen data, interview were also conducted with significant others of respondents.

The results showed that working motivation on civil servant women can be drawn from: (1) the reason for choosing job is both internal and external; (2) working purpose is goal of independence, self-exploration, economics, and recognition or existence; and (3) income issues for their future. Difference in the use of income is affected by marriage system related to patrilineal system of inheritance law regarding women status in law. Based on three findings and analysis of cultural studies, found that between married and unmarried respondents have differences related needs of motivation.

Keywords: work motivation, female civil servants, marital status

LATAR BELAKANG

Emansipasi merupakan pembebasan dari perbudakan atau persamaan hak dalam berbagai aspek masyarakat (KBBI, 2014). Emansipasi merupakan hal yang penting karena mampu memberikan hak yang sama bagi setiap individu sehingga menghasilkan keadilan. Terdapat berbagai jenis emansipasi, salah satunya adalah emansipasi wanita. Menurut Priandari (2012) emansipasi wanita merupakan proses pelepasan diri para wanita dari kedudukan sosial ekonomi yang rendah atau dari pengekangan hukum yang membatasi kemungkinan untuk berkembang dan untuk maju. Hak ini harus diberikan secara adil dan proposional. Jamaika, Kolombia, dan Saint Lucia merupakan negara yang cukup mengapresiasi adanya emansipasi wanita karena pada ketiga negara tersebut memiliki jumlah manajer wanita terbanyak di dunia (Kompas, 2015).

Indonesia merupakan sebuah negara yang mengakui adanya emansipasi wanita. Kesempatan yang dimiliki kaum wanita menyebabkan saat ini sudah banyak wanita yang memanfaatkan peluang tersebut, hal ini dapat dibuktikan dengan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Bali (2012) yang menyatakan sekitar rata-rata 47,91% dari jumlah penduduk wanita usia kerja di Indonesia telah bekerja. Adapun salah satu contoh provinsi di Indonesia yang memiliki respon positif terhadap emansipasi wanita adalah Provinsi Bali. Bali merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang memiliki banyak jenis bidang pekerjaan, ada empat bidang pekerjaan yang paling banyak menyerap tenaga kerja di Bali adalah pariwisata, swasta, pegawai, dan pertanian (BPS Bali, 2012).

Emansipasi wanita telah memberikan berbagai kesempatan dan kebebasan bagi wanita, namun seorang wanita tetap memiliki peran sebagai ibu dan istri dalam hidupnya. Kedua peran tersebut hanya dapat diperoleh dengan jalan menikah kemudian memiliki anak, setelah menjalani proses tersebut barulah seorang wanita mampu menjalankan peran sebagai istri dan ibu dalam hidupnya. Wanita bebas memilih untuk menjalankan peran hanya sebagai ibu rumah tangga atau memanfaatkan kesempatan dari emansipasi wanita sebagai ibu rumah tangga sekaligus wanita pekerja. Apabila seorang wanita menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga dan peran sebagai wanita pekerja sekaligus maka wanita tersebut menjalankan peran ganda dalam hidupnya. Menjalani peran ganda yakni sebagai ibu rumah tangga dan wanita bekerja merupakan hal yang tidak mudah, namun wanita melakukan tersebut karena akan memberikan tujuan, keberhasilan, kontrol, dan kemandirian (Ririh, 2012).

Peran ganda yang dijalani oleh wanita pekerja tentunya dapat menimbulkan masalah dalam kehidupan, adapun masalah yang sering dihadapi oleh wanita pekerja antara lain: perkecokan dalam rumah tangga dan dugaan perselingkuhan (Piyuk, 2012). Bagi wanita pekerja yang

mengetahui batasan-batasan pekerjaan maka kehidupan rumah tangga dan pekerjaan akan seimbang, tentunya banyak dampak positif yang dapat diperoleh apabila seorang wanita pekerja mampu menjalankan peran gandanya dengan baik diantaranya adalah meningkatkan kesejahteraan kehidupan rumah tangga utamanya dalam bidang perekonomian (Piyuk, 2012).

Contoh nyata peran ganda pada wanita terlihat pada kasus yang terjadi di Mesir yakni seorang ibu yang berpakaian sebagai laki-laki selama 40 tahun guna bisa bekerja untuk menghidupi keluarganya dan akhirnya mendapat penghargaan dari Presiden Mesir Abdul Fatah Al Sisi. Ibu yang bernama Sisa Gaber Abu Douh yang berusia 65 tahun menerima penghargaan sebagai ibu pencari nafkah oleh Kementerian Solidaritas Sosial negaranya. Sisa menjalani peran ganda sudah selama 21 tahun karena suaminya meninggal dunia dan dirinya tidak memiliki penghasilan ketika dirinya sedang hamil. Sisa melakukan hal tersebut untuk memenuhi kebutuhan dirinya dan anaknya (Kamil, 2015). Menjalani peran ganda menyebabkan seorang wanita perlu membagi fokusnya terhadap pekerjaan dan hal pribadi.

Disamping wanita bekerja yang sudah menikah ada juga wanita bekerja dengan status belum menikah. Wanita bekerja yang belum menikah memiliki keuntungan dibanding wanita bekerja yang sudah menikah. Kelebihan yang dimiliki oleh wanita bekerja yang belum menikah adalah peluang mengembangkan karir lebih besar, lebih fokus dengan pekerjaan karena tidak menjalani peran ganda yang terkadang menyebabkan ketidakprofesionalan dalam bekerja, bebas dinas keluar kota tanpa banyak pertimbangan, bisa merencanakan karir jangka panjang karena masih lajang tanpa ada pertimbangan seperti rumah tangga, dan bebas menikmati gaji sendiri (Lubis & Nugraheni, 2010). Hal tersebut merupakan menjadi pembeda dengan wanita bekerja yang sudah menikah.

Banyak wanita yang menjalankan peran ganda sebagai wanita pekerja dan ibu rumah tangga, namun terdapat beberapa wanita yang bekerja namun tidak menjalani peran ganda sebagai wanita pekerja dan ibu rumah tangga yakni pada wanita yang belum menikah. Ada berbagai alasan para wanita bekerja yang telah memasuki usia dewasa belum menikah antara lain adalah karena belum menemukan pasangan yang tepat dan memang sengaja memilih melajang (Papalia, dkk., 2011). Pada wanita pekerja yang memiliki peran ganda tentunya memiliki motivasi bekerja yang berbeda dengan wanita pekerja yang tidak menjalani peran ganda.

Motivasi kerja merupakan proses ketika kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dalam bekerja (Munandar, 2014). Motivasi kerja juga merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan

ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya, tiga elemen utama dalam definisi motivasi adalah intensitas, arah dan ketekunan (Robin & Judge, 2012). Berdasarkan pemaparan tersebut motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: 1) intensitas, arah, dan ketekunan; 2) kebutuhan; dan 3) kepuasan.

Maslow (dalam Feist & Feist, 2009) menyatakan mengenai motivasi pada individu, bahwa dalam setiap melakukan perilaku setiap individu termotivasi oleh satu kebutuhan atau lebih. Individu di seluruh dunia termotivasi oleh kebutuhan-kebutuhan dasar yang sama sehingga kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat disusun dalam sebuah hirarki yaitu: 1) kebutuhan fisiologis, 2) kebutuhan rasa aman, 3) kebutuhan rasa cinta dan rasa memiliki, 4) kebutuhan penghargaan, dan 5) kebutuhan aktualisasi diri.

McClelland (dalam Robin & Judge, 2012) juga menjabarkan mengenai kebutuhan-kebutuhan yang memberi motivasi individu untuk berperilaku yang disebut teori kebutuhan McClelland (McClelland's theory of needs) dimana teori tersebut berfokus pada tiga kebutuhan : 1) kebutuhan pencapaian, 2) kebutuhan kekuatan, dan 3) kebutuhan hubungan.

Aldefer (dalam Waluyo, 2013) yang menyatakan teori motivasi yang dipengaruhi oleh tiga kebutuhan yang dikenal sebagai teori ERG (existence, relatedness and growth) yang mengelompokkan kebutuhan kedalam tiga kelompok yakni kebutuhan eksistensi (existence needs), kebutuhan hubungan atau relasi (relatedness needs) dan kebutuhan pertumbuhan (growth needs).

Herzberg (dalam Waluyo, 2013) menyatakan mengenai teori hygiene-motivasi yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi motivasi kerja yang dimiliki individu. Hal-hal yang menimbulkan kepuasan kerja mencakup isi dari pekerjaan atau unsur intrinsik dari pekerjaan, yaitu: Tanggung jawab (responsibility), kemajuan (advancement), pekerjaan itu sendiri, capaian (achievement) dan pengakuan (recognition), sedangkan hal lain yang menimbulkan ketidakpuasan berkaitan dengan unsur ekstrinsik dari pekerjaan, yang meliputi: administrasi dan kebijakan, penyeliaan, gaji, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja. Motivasi kerja dimiliki setiap individu untuk mencapai tujuan dalam bekerja, motivasi kerja dapat dimiliki oleh individu yang bekerja contohnya wanita bekerja.

Wanita merupakan perempuan yang telah memasuki masa dewasa (KBBI, 2015). Masa dewasa merupakan masa ketika seseorang bukan anak-anak lagi dan telah menjadi pria atau wanita seutuhnya (Jahja, 2012). Sehingga wanita disimpulkan sebagai seorang perempuan yang tidak lagi berada di fase anak-anak dan telah siap menjalani peran sebagai orang dewasa secara seutuhnya. Wanita dewasa memiliki suatu keunikan yang menampilkan dirinya sebagai seseorang yang bertugas memelihara terkait dengan sifat

keibuan (Nirwana, 2011). Masa dewasa merupakan masa awal seseorang dalam menyesuaikan diri terhadap pola-pola kehidupan baru dan harapan-harapan sosial baru, dan pada masa ini individu dituntut memulai kehidupannya memerankan peran ganda sebagai suami pada pria atau istri pada wanita dan peran dalam dunia kerja (Jahja, 2012). Menurut Hurlock (dalam Jahja, 2012) terdapat tiga tahapan pada masa dewasa yakni masa dewasa awal, masa dewasa madya, dan masa dewasa lanjut. Pada era modern seperti saat ini bukan suatu hal yang aneh apabila seorang wanita memilih untuk bekerja, hal tersebut karena adanya emansipasi wanita.

Emansipasi wanita merupakan proses pelepasan diri para wanita dari kedudukan sosial ekonomi yang rendah atau dari pengekangan hukum yang membatasi untuk berkembang dan untuk maju (Priandari, 2012). Adanya emansipasi wanita memberikan seorang wanita kesempatan untuk memperoleh hak yang sama dengan kaum pria, salah satu contoh adalah terkait kesempatan bekerja. Sebelum adanya emansipasi, wanita menjalani peran gender tradisional sebagai seorang wanita (Baron & Byrne, 2004). Gender merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan jenis kelamin individu, termasuk peran, tingkah laku, kecenderungan, dan atribut lain yang mendefinisikan arti menjadi seorang pria atau wanita dalam kebudayaan yang ada (Baron & Byrne, 2004). Gender memberikan pengaruh terhadap peran yang dijalani oleh pria dan wanita dalam kehidupan.

Sebelum adanya emansipasi wanita, kaum wanita belum memiliki hak yang sama dengan kaum pria. Salah satu contohnya adalah terkait stereotipe gender pada wanita yakni terkait pedoman menjadi istri yang baik yang menjabarkan mengenai aturan atau hal yang harus dilakukan seorang istri agar menjadi istri yang baik (Baron & Byrne, 2004). Stereotipe gender yang ada memberikan suatu hal yang bersifat superior pada kaum pria dan pada kaum wanita mengalami perkiraan yang rendah (undersetimate) terkait performa yang mempengaruhi tingkah laku dan harapan bagi pria dan wanita (Baron & Byrne, 2004).

Emansipasi wanita memberikan wanita kesempatan untuk membuktikan diri dari stereotipe gender yang ada. Melalui emansipasi, wanita memperoleh kesempatan yang sama dengan kaum pria sehingga kaum wanita dapat memiliki hak yang sama dalam berbagai hal dengan kaum pria. Menjadi suatu hal yang tidak aneh jika dengan adanya emansipasi wanita banyak wanita yang menjalani peran ganda dalam kehidupannya yakni sebagai ibu rumah tangga atau istri dan sebagai wanita bekerja atau wanita karir pada wanita yang telah menikah.

Terdapat dua kategori terkait wanita bekerja yakni 1) wanita pekerja yakni wanita yang bekerja untuk memperoleh penghasilan, dan 2) wanita bukan pekerja yakni wanita yang tidak memperoleh penghasilan dari hal yang mereka kerjakan (Marlin, 2008). Pendidikan merupakan suatu prediktor penting

bagi seorang wanita untuk memperoleh kesempatan dalam pekerjaan karena dengan latar pendidikan tinggi seorang wanita dapat memiliki peluang lebih besar dalam hal bekerja (Marlin, 2008). Fenomena wanita bekerja menimbulkan kesempatan bagi para wanita untuk menjalani peran ganda terutama pada wanita yang sudah menikah.

Duvall dan Miller (dalam Wisnuwardhani & Mashoedi, 2012) menyatakan perkawinan atau pernikahan adalah hubungan pria dan wanita yang secara sosial diakui dan ditujukan untuk melegalkan hubungan seksual, melegitimasi dalam membesarkan anak, dan membangun pembagian peran diantara sesama pasangan. Brehm (dalam Wisnuwardhani & Mashoedi, 2012) mengemukakan bahwa pernikahan merupakan ekspresi puncak dari sebuah hubungan intim dan janji untuk bersama seumur hidup.

Bird dan Meville (dalam Wisnuwardhani & Mashoedi, 2012) terdapat empat tahap dalam pernikahan yakni: 1) newlywed marriage yang merupakan ketika masa kelahiran anak pertama, 2) parental marriage yang merupakan masa selama anak pertama lahir hingga mencapai masa remaja, 3) mid-life marriage yang merupakan masa ketika anak pertama memasuki masa remaja sampai seluruh anak meninggalkan rumah, dan 4) later-life marriage yang merupakan masa ketika pasangan mulai memasuki masa pensiun.

Menurut Papalia, dkk. (2011) individu pada umumnya melakukan pernikahan ketika memasuki masa dewasa awal, transisi kehidupan rumah tangga membawa perubahan besar dalam fungsi seksual, rencana hidup, hak dan tanggung jawab, keterikatan dan loyalitas. Ketika memasuki masa pernikahan individu dituntut memiliki penyesuaian agar hubungan dengan pasangan terbina dengan baik. Menurut Papalia, dkk. (2011) alasan seseorang tetap melajang adalah karena tidak mendapat pasangan yang tepat dan karena memang memilih untuk melajang. Berdasarkan data dari BPS Bali (2012) PNS merupakan jenis pekerjaan yang paling banyak menyerap tenaga kerja pria maupun wanita.

Berdasarkan undang-undang RI nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan (Dispenda, 2014). Kedudukan PNS dalam ASN adalah pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh pejabat pembina dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. Hak yang dimiliki oleh PNS meliputi gaji, tunjangan, fasilitas, cuti, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, perlindungan dan pengembangan kompetensi (Dispenda, 2014).

Penelitian yang dilakukan mengenai dinamika motivasi kerja PNS wanita terkait status pernikahan bertujuan untuk mengetahui dinamika motivasi kerja pada PNS wanita

yang merupakan jenis pekerjaan yang paling banyak menyerap tenaga kerja antara yang telah menikah dan belum menikah di Bali. Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan, maka fokus penelitian ini menggali tentang:

1. Dinamika motivasi kerja PNS wanita terkait status pernikahan?
2. Hal-hal yang mempengaruhi motivasi kerja PNS wanita terkait status pernikahan?

METODE

Tipe penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dalam menggali dan memecahkan permasalahan yang ada. Sugiyono (2013) menyatakan metode penelitian kualitatif dinamakan sebagai metode baru, hal tersebut dikarenakan oleh popularitas dari metode penelitian kualitatif belum lama, selain itu metode penelitian disebut juga dengan metode postpositivistik karena berlandaskan pada filsafat postpositivistik. Metode ini juga disebut sebagai metode artistic karena lebih bersifat seni (kurang terpol), dan disebut sebagai metode interpretive karena data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan. Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistic karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (natural setting).

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Menurut Ezmir (2011) penelitian studi kasus adalah penelitian kualitatif yang berusaha menemukan makna, menyelidiki proses dan memperoleh pengertian dan pemahaman yang mendalam dari individu, situasi atau kelompok yang bertujuan untuk melengkapi deskripsi detail yang kaya tentang situasi, untuk menangkap kompleksitas penuh dan keunikan dari informasi kasus tersebut yang diawali dengan mengidentifikasi masalah yang akan diteliti. Menurut Satori dan Komariah (2013) pendekatan studi kasus dipilih untuk meneliti suatu kasus yang terjadi pada tempat dan waktu tertentu dengan mencari materi kontekstual tentang setting kasus tersebut untuk mendapatkan gambaran kasus yang detail.

Karakteristik responden

Responden dalam penelitian ini adalah PNS wanita yang berjumlah empat orang, dengan kriteria inklusi sebagai berikut:

1. Wanita yang bekerja sebagai PNS.
2. Memiliki status pernikahan: menikah dan belum menikah.

Lokasi pengumpulan data

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Jembrana-Kabupaten Jembrana, penelitian dilakukan pada lokasi tersebut karena responden dan informan (significant other responden) dari penelitian ini berdomisili di Kabupaten Jembrana dan responden penelitian merupakan PNS dari Pemda setempat. Alasan peneliti memilih melakukan penelitian di Kabupaten Jembrana karena berdasarkan beberapa informasi yang diperoleh pada daerah tersebut belum banyak penelitian yang dilakukan terkait tema motivasi kerja pada wanita.

Teknik pengumpulan data

Pengumpulan data dengan wawancara

Penelitian ini menggunakan dua metode wawancara yang berbeda. Pada pre-eliminatory study dalam rangka mengetahui pendapat umum dua partisipan digunakan wawancara tak berstruktur karena peneliti masih berusaha untuk mendapatkan informasi awal tentang isu mengenai kondisi pribadi, keluarga dan pekerjaan responden sehingga dapat menentukan dengan pasti permasalahan apa yang harus diteliti. Pada proses penggalian data menggunakan wawancara semiterstruktur. Metode wawancara ini digunakan untuk mendapatkan jawaban yang lebih mendalam dari sumber data sehingga semakin memperkaya data serta untuk menggali lebih lanjut data-data yang disampaikan oleh sumber yang dianggap menarik dan merupakan suatu jawaban baru yang bahkan mungkin kontradiktif terhadap permasalahan yang dikemukakan.

Pengumpulan data dengan observasi

Pada penelitian ini peneliti memilih teknik observasi tak berstruktur hal tersebut disebabkan peneliti belum menentukan fokus penelitian karena fokus penelitian akan berkembang selama kegiatan observasi berlangsung. Untuk membantu peneliti mengumpulkan data setelah proses observasi maka dalam penelitian ini peneliti memilih untuk menggunakan fieldnote atau catatan lapangan yang merupakan catatan kecil yang ditulis peneliti apabila sesi wawancara telah berakhir, adapun isi fieldnote adalah berupa catatan kecil mengenai reaksi-reaksi partisipan selama proses wawancara berlangsung.

Analisis data

Data yang sudah diperoleh kemudian dianalisis dengan teknik analisis data yang dikembangkan oleh Strauss dan Corbin, dengan langkah-langkah yaitu: (1) open coding, (2) axial coding, (3) selective coding (Neuman, 2013).

Teknik pemantapan kredibilitas

Sugiyono (2013) mengungkapkan beberapa teknik pemantapan kredibilitas dalam penelitian kualitatif. Adapun teknik untuk menguji kredibilitas penelitian kualitatif (Moleong, 2004) adalah: perpanjangan keikutsertaan, ketekunan pengamatan, triangulasi, pemeriksaan sejawat melalui diskusi, analisis kasus negatif dan pengecekan anggota. Berdasarkan keseluruhan uji kredibilitas yang ada, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi (sumber, dan waktu) sebagai uji kredibilitas penelitian.

Isu etika penelitian

Adapun beberapa isu etika yang menjadi perhatian dalam penelitian ini dan disampaikan kepada responden maupun informan penelitian adalah terkait dengan persetujuan individu untuk menjadi responden penelitian, terkait dengan kerahasiaan informasi yang diberikan responden kepada peneliti, tidak merugikan atau membahayakan responden penelitian, menjaga atau menyimpan rekaman hasil wawancara, dan responden penelitian memiliki hak untuk mundur di tengah-tengah penelitian. Responden dan informan pada penelitian ini merupakan individu yang telah dewasa sehingga tidak memerlukan perwalian.

HASIL PENELITIAN

Terdapat tiga tema besar yang akan dibahas pada sub bab ini yang dirumuskan menjadi hasil penelitian. Masing-masing tema tersebut akan dibahas berdasarkan fakta-fakta dari proses penggalian data. Tema itu adalah 1) alasan memilih bekerja menjadi PNS, 2) tujuan bekerja, dan 3) pemanfaatan penghasilan.

1. Alasan responden bekerja menjadi PNS

Tabel 1. Alasan bekerja

| ASPEK | Responden Menikah | Responden Belum menikah |
|------------|----------------------------------|-----------------------------------|
| INTRINSIK | Cita-cita menjadi PNS | Cita-cita menjadi PNS |
| | Agar masa depan menjanjikan | Agar masa depan menjanjikan |
| | - | Mencari pengalaman kerja |
| | - | Tidak nyaman ketika belum bekerja |
| EKSTRINSIK | Tidak ada pilihan pekerjaan lain | Tidak ada pilihan pekerjaan lain |
| | Tuntutan orang tua | - |
| | Orang tua sebagai PNS | - |

Alasan bekerja responden merupakan hal yang menyebabkan responden memutuskan untuk bekerja dengan pekerjaan saat ini yakni PNS. Alasan yang dimiliki oleh responden dibedakan ke dalam dua kategori yakni kategori intrinsik dan kategori ekstrinsik. Kategori ini muncul berdasarkan informasi yang diperoleh dari masing-masing responden ketika dilakukan penggalian data dari responden. Pembagian aspek yang dilakukan berdasarkan sumber

hadirnya alasan bekerja yang dimiliki oleh setiap responden yakni berasal dari dalam diri yang diwakili dengan kategori intrinsik dan dari luar diri yang diwakili kategori ekstrinsik.

a. Alasan bekerja intrinsik

Alasan bekerja intrinsik merupakan alasan dari responden yang menyebabkan masing-masing responden memutuskan untuk memilih bekerja dalam pekerjaan responden saat ini yakni PNS. Kategori tersebut merupakan alasan bekerja dari masing-masing responden yang berasal dari dalam diri responden dan tidak dipengaruhi oleh hal-hal dari luar diri responden.

Alasan bekerja yang berasal dari dalam diri yang dimiliki responden menikah adalah cita-cita menjadi PNS, dan agar masa depan menjanjikan. Alasan bekerja yang berasal dari dalam diri yang dimiliki responden belum menikah adalah cita-cita menjadi PNS, agar masa depan menjanjikan, mencari pengalaman kerja dan tidak nyaman ketika belum bekerja. Alasan bekerja yang dimiliki responden menikah dan belum menikah memiliki kesamaan pada dua alasan, namun pada responden belum menikah memiliki dua alasan tambahan yakni mencari pengalaman kerja dan merasa tidak nyaman ketika belum bekerja.

b. Alasan bekerja ekstrinsik

Alasan bekerja ekstrinsik merupakan alasan dari responden yang menyebabkan masing-masing responden memutuskan untuk bekerja dalam pekerjaan saat ini yakni PNS. Kategori tersebut merupakan alasan bekerja masing-masing responden yang berasal dari luar diri atau dipengaruhi oleh hal-hal yang berasal dari luar diri responden.

Alasan bekerja yang dipengaruhi oleh hal yang berasal dari luar diri responden yang sudah menikah adalah tidak ada pilihan pekerjaan lain, tuntutan orang tua dan orang tua sebagai PNS. Pada responden yang belum menikah memiliki alasan tidak ada pilihan pekerjaan lain. Terdapat persamaan alasan ekstrinsik pada responden menikah dan belum menikah yakni karena tidak ada pilihan pekerjaan lain.

2. Tujuan bekerja

Tabel 2. Tujuan bekerja

| ASPEK | Responden Menikah | Responden Belum Menikah |
|-----------------|--|--|
| KEMANDIRIAN | Mempersiapkan masa depan Bisa mencari penghasilan sendiri | Mempersiapkan masa depan Bisa mencari penghasilan sendiri |
| | Bisa mengatur hidup | |
| EKSPLORASI DIRI | Menunjukkan kemampuan dalam bekerja | Menunjukkan kemampuan dalam bekerja |
| | Menjalin relasi dengan orang lain | Menjalin relasi dengan orang lain |
| | Mengembangkan potensi | Mengembangkan potensi |
| EKONOMI | Memenuhi kebutuhan rumah tangga | Mencari jati diri |
| | Menyejahterakan perekonomian rumah tangga | Memenuhi kebutuhan sendiri |
| | | Membiyai orang tua |
| | | Bisa membantu keluarga |
| KEBERADAAN | - | Memiliki tabungan masa tua |
| | | Memperoleh pengakuan dan perhatian orang lain |

Tujuan bekerja merupakan hal yang menjadi tujuan yang ingin dicapai masing-masing responden dari pekerjaan yang telah digeluti yakni PNS. Tujuan bekerja yang dimiliki

responden dikategorikan ke dalam empat kategori yakni kemandirian, eksplorasi diri, ekonomi dan keberadaan. Pembagian kategori yang dilakukan berdasarkan sifat dari tujuan yang dimiliki oleh responden menikah dan belum menikah. Kategori yang diberikan diperoleh dari proses penggalian data melalui wawancara yang dilakukan kepada responden.

a. Kemandirian

Tujuan kemandirian yang ditemukan pada responden dari penelitian ini secara umum adalah mempersiapkan masa depan, bisa mencari penghasilan sendiri, bisa mengatur hidup dan bisa membantu keluarga. Responden dengan status pernikahan menikah memiliki tujuan kemandirian yakni mempersiapkan masa depan, bisa mencari penghasilan sendiri dan bisa mengatur hidup. Pada responden dengan status pernikahan belum menikah memiliki tujuan kemandirian mempersiapkan masa depan, dan bisa mencari penghasilan sendiri.

Persamaan tujuan kemandirian yang dimiliki oleh kedua kategori responden terletak pada tujuan untuk mempersiapkan masa depan dan bisa mencari penghasilan sendiri. Sementara perbedaan yang dimiliki oleh kedua kategori responden terletak pada tujuan untuk bisa mengatur hidup pada responden menikah. Tujuan kemandirian merupakan tujuan yang dimiliki responden agar mampu terlepas dari ketergantungan dengan orang lain.

b. Eksplorasi diri

Tujuan eksplorasi diri yang ditemukan pada responden dari penelitian ini secara umum adalah menunjukkan kemampuan dalam bekerja, menjalin relasi dengan orang lain, mengembangkan potensi dan mencari jati diri. Responden yang sudah menikah memiliki tujuan eksplorasi diri yakni menunjukkan kemampuan dalam bekerja, menjalin relasi dengan orang lain dan mengembangkan potensi. Sementara responden yang belum menikah memiliki tujuan eksplorasi diri yakni menunjukkan kemampuan, menjalin relasi dengan orang lain, mengembangkan diri dan mencari jati diri.

Persamaan tujuan eksplorasi diri yang dimiliki oleh kedua kategori responden terletak pada tujuan untuk menunjukkan kemampuan dalam bekerja, menjalin relasi dengan orang lain dan mengembangkan diri. Sementara perbedaan tujuan antara yang dimiliki oleh kedua kategori responden adalah pada responden belum menikah memiliki tujuan mencari jati diri sedangkan pada responden menikah tidak memiliki tujuan tersebut. Tujuan eksplorasi diri merupakan tujuan yang dimiliki responden untuk meningkatkan dan menunjukkan kapasitas.

c. Ekonomi

Tujuan ekonomi yang ditemukan pada responden dari penelitian ini adalah memenuhi kebutuhan rumah tangga, menyejahterakan perekonomian rumah tangga, memenuhi kebutuhan sendiri, membiayai orang tua dan memiliki tabungan masa tua. Secara khusus responden yang sudah menikah memiliki tujuan memenuhi kebutuhan rumah tangga dan menyejahterakan perekonomian rumah tangga. Pada responden belum menikah memiliki tujuan memenuhi kebutuhan sendiri, membiayai orang tua, bisa membantu keluarga, dan memiliki tabungan masa tua.

Pada tujuan ekonomi tidak ditemukan persamaan tujuan yang dimiliki oleh kedua kategori responden yang ada karena tidak ditemukan tujuan yang sama antara responden menikah dan responden belum menikah. Tujuan ekonomi merupakan tujuan yang dimiliki responden terkait dengan keadaan ekonomi atau finansial responden.

d. Keberadaan

Tujuan keberadaan yang ditemukan pada responden dalam penelitian ini adalah memperoleh pengakuan dan perhatian orang lain. Pada responden menikah tidak ditemukan tujuan keberadaan, justru pada responden yang belum menikah ditemukan tujuan tersebut. Responden yang belum menikah memiliki tujuan untuk memperoleh pengakuan dan perhatian orang lain yang tidak dimiliki oleh responden menikah. Tujuan keberadaan merupakan tujuan yang dimiliki oleh responden untuk memperoleh pengakuan dari keberadaan diri responden.

3. Pemanfaatan penghasilan

Tabel 3. Pemanfaatan penghasilan (kebutuhan yang memotivasi)

| ASPEK | Responden Menikah | Responden Belum Menikah |
|------------|-------------------------------|-----------------------------------|
| DIRI | Memenuhi kebutuhan penampilan | Memenuhi kebutuhan penampilan |
| | Melanjutkan pendidikan | Melanjutkan pendidikan |
| | Kebutuhan mendesak | Kebutuhan pokok diri |
| | | Membayar kewajiban adat orang tua |
| LUAR DIRI | Biaya sekolah anak | Membantu kerabat |
| | Biaya rumah tangga | Membayai orang tua |
| MASA DEPAN | Investasi (pendidikan anak) | Memiliki tempat tinggal |
| | | Tabungan hari tua |

Pemanfaatan penghasilan merupakan hal yang dilakukan responden untuk memenuhi kebutuhan yang dimiliki dengan hasil yang diperoleh dari bekerja. Kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki oleh masing-masing responden merupakan hal yang harus dipenuhi responden sehingga memutuskan untuk bekerja. Terdapat tiga kategori pemanfaatan penghasilan yang dimiliki responden yakni diri, luar diri dan masa depan. Pembagian kategori tersebut berdasarkan peruntukan pemanfaatan penghasilan yang dimiliki oleh responden menikah dan responden belum menikah. Kategori yang diberikan diperoleh dari proses penggalan data melalui wawancara yang dilakukan kepada responden.

a. Diri

Pemanfaatan penghasilan untuk diri merupakan pemanfaatan dari penghasilan yang dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan yang dimiliki oleh diri responden masing-masing. Berdasarkan penggalan data yang dilakukan ditemukan beberapa pemanfaatan penghasilan yang digunakan untuk diri responden sendiri yakni memenuhi kebutuhan penampilan, melanjutkan pendidikan, kebutuhan mendesak, kebutuhan pokok diri dan membayar kewajiban adat orang tua.

Pemanfaatan penghasilan untuk diri yang dilakukan oleh responden menikah adalah memenuhi kebutuhan penampilan, melanjutkan pendidikan dan memenuhi kebutuhan mendesak. Sementara pemanfaatan penghasilan untuk diri yang dilakukan oleh responden belum menikah adalah memenuhi kebutuhan penampilan, melanjutkan pendidikan, untuk kebutuhan pokok diri dan membayar kewajiban adat orang tua.

Terdapat beberapa persamaan pemanfaatan penghasilan untuk diri yang dilakukan responden menikah dan responden belum menikah yakni pada memenuhi kebutuhan penampilan dan melanjutkan pendidikan. Sementara perbedaan pemanfaatan penghasilan untuk diri yang dilakukan oleh responden penelitian ini adalah memenuhi kebutuhan mendesak pada responden menikah sedangkan untuk kebutuhan pokok diri dan membayar kewajiban adat oleh responden belum menikah.

b. Luar diri

Pemanfaatan penghasilan untuk luar diri merupakan pemanfaatan penghasilan yang dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan yang berasal dari luar diri responden penelitian ini. Berdasarkan penggalan data yang dilakukan ditemukan beberapa pemanfaatan penghasilan yang digunakan untuk kebutuhan luar diri responden yakni untuk biaya sekolah anak, untuk biaya rumah tangga, untuk membantu kerabat dan untuk membiayai orang tua.

Secara khusus pemanfaatan penghasilan untuk luar diri oleh responden yang sudah menikah adalah untuk biaya sekolah anak dan untuk biaya rumah tangga. Sedangkan pemanfaatan penghasilan untuk luar diri oleh responden belum menikah adalah untuk membantu kerabat dan untuk membiayai orang tua. Tidak ditemukan persamaan pemanfaatan penghasilan untuk luar diri antara responden menikah dan belum menikah, hal tersebut disebabkan pada responden menikah dipergunakan untuk rumah tangga seperti untuk anak sedangkan pada responden belum menikah dipergunakan untuk keluarga responden seperti keluarga dan kerabat.

c. Masa depan

Pemanfaatan penghasilan untuk masa depan merupakan pemanfaatan dari penghasilan yang dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan yang akan datang atau kebutuhan yang

akan diperlukan. Berdasarkan penggalan data yang dilakukan ditemukan beberapa pemanfaatan penghasilan untuk masa depan yakni untuk investasi pendidikan anak, memiliki tempat tinggal dan tabungan hari tua.

Pemanfaatan penghasilan yang digunakan untuk kebutuhan masa depan pada responden yang sudah menikah adalah untuk investasi biaya pendidikan anak. Sementara pemanfaatan penghasilan untuk kebutuhan masa depan pada responden yang belum menikah adalah untuk memiliki tempat tinggal dan untuk tabungan masa tua. Pemanfaatan penghasilan untuk kebutuhan masa depan antara responden menikah dan belum menikah tidak ditemukan kesamaan karena pada responden menikah pemanfaatan penghasilan untuk kebutuhan masa depan bukan untuk diri sendiri melainkan untuk kepentingan anak responden, sedangkan pada responden belum menikah pemanfaatan penghasilan untuk kebutuhan masa depan digunakan untuk kepentingan diri sendiri.

PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh tiga hal yang menjadi indikator motivasi bekerja oleh responden menikah dan belum menikah, tiga indikator tersebut adalah 1) alasan memilih bekerja, 2) tujuan bekerja, dan 3) pemanfaatan penghasilan. Pada ketiga indikator tersebut terdapat perbedaan antara responden menikah dan belum menikah terkait dengan indikator yang mempengaruhi motivasi kerja. Indikator yang akan menjadi fokus pembahasan penelitian ini adalah indikator tujuan bekerja yakni pada kategori tujuan eksplorasi diri, ekonomi dan keberadaan sedangkan indikator pemanfaatan penghasilan pada kategori luar diri.

1. Tujuan Bekerja
 - a. Tujuan eksplorasi diri

Tujuan eksplorasi diri yang dimiliki oleh responden menikah dan belum menikah memiliki kesamaan yakni bertujuan menunjukkan kemampuan dalam bekerja, menjalin relasi dengan orang lain dan mengembangkan potensi. Namun pada responden belum menikah memiliki tujuan tambahan yakni mencari jati diri. Tujuan eksplorasi adalah tujuan bekerja yang dimiliki oleh responden untuk meningkatkan dan menunjukkan kapasitas diri dalam pekerjaan.

Pada tujuan untuk menunjukkan kemampuan dalam bekerja tergolong kebutuhan harga diri faktor internal, menurut Maslow (dalam Munandar, 2014) kebutuhan harga diri internal meliputi kebutuhan harga diri, kepercayaan diri, otonomi dan kompetensi. Responden menikah dan responden belum menikah memilih bekerja karena memiliki tujuan untuk menunjukkan kemampuan dalam bekerja yang dimiliki oleh masing-masing responden sebagai pembuktian akan kemampuan yang dimiliki. Pernyataan tersebut kemudian didukung oleh teori motivasi berprestasi yakni kebutuhan

untuk berprestasi, kebutuhan untuk berprestasi merupakan dorongan atau gairah untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dan lebih efisien dibandingkan dengan hasil sebelumnya (McClelland dalam Waluyo, 2013).

Tujuan untuk menjalin relasi dengan orang lain tergolong kedalam kebutuhan hubungan, menurut Alderfer (dalam Munandar, 2014) kebutuhan hubungan adalah kebutuhan yang menyebabkan individu berkeinginan untuk berkomunikasi secara terbuka dengan orang lain yang dianggap penting dalam hidup dan mempunyai hubungan yang bermakna dengan keluarga, teman dan rekan kerja. Pada dua kategori responden tersebut karena memiliki tujuan yang sama yakni untuk menjalin relasi dengan orang lain. Pernyataan tentang tujuan menjalin relasi dengan orang lain juga dikuatkan oleh teori motivasi Maslow yakni kebutuhan sosial yakni kebutuhan yang mencakup memberi dan menerima persahabatan, cinta kasih dan rasa memiliki (Maslow dalam Munandar, 2014). Dalam dunia pekerjaan kebutuhan sosial di dunia pekerjaan diwujudkan melalui memiliki rekan kerja dan membentuk kelompok informal. Menjalinkan relasi dengan orang lain juga termasuk kebutuhan berafiliasi, menurut McClelland (dalam Waluyo, 2013) kebutuhan berafiliasi merupakan kebutuhan untuk berusaha mendapatkan persahabatan, menginginkan agar lebih disukai dan diterima orang lain serta menyukai situasi kooperatif dan berusaha menghindari konflik.

Tujuan mengembangkan potensi tergolong kedalam kebutuhan pertumbuhan, menurut Alderfer (dalam Munandar, 2014) kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan yang dimiliki individu untuk mengembangkan kecakapan diri secara penuh. Pada kedua responden memiliki keinginan untuk mengembangkan potensi yang merupakan indikator dari kebutuhan pertumbuhan Alderfer. Pernyataan mengenai mengembangkan potensi juga didukung oleh teori kebutuhan aktualisasi Maslow, kebutuhan aktualisasi merupakan kebutuhan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan ini mencakup kebutuhan menjadi kreatif, kebutuhan untuk merealisasikan potensi secara penuh (Maslow dalam Munandar, 2014).

Tujuan mencari jati diri yang dimiliki oleh responden belum menikah tergolong kedalam kebutuhan aktualisasi dari teori motivasi Maslow. Menurut Maslow (dalam Munandar, 2014) kebutuhan aktualisasi memiliki ciri merealisasi potensi sehingga keinginan mencari jati diri digolongkan kedalam kebutuhan aktualisasi bersama dengan tujuan untuk mengembangkan potensi. Tujuan mencari jati diri juga tergolong kebutuhan pertumbuhan karena termasuk kategori untuk mengembangkan potensi.

- b. Tujuan ekonomi

Tujuan bekerja segi ekonomi yang dimiliki responden menikah adalah memenuhi kebutuhan rumah tangga dan menyejahterakan perekonomian rumah tangga.

Berdasarkan teori ERG dari Alderfer (dalam Munandar, 2014) tujuan ekonomi yang dimiliki responden menikah tergolong ke dalam kategori kebutuhan keberadaan dan kebutuhan hubungan. Kebutuhan keberadaan merupakan kebutuhan akan substansi material seperti keinginan untuk memperoleh makanan, air, perumahan, uang, mebel dan mobil yang menjadi kebutuhan dari rumah tangga responden sementara kebutuhan hubungan merupakan kebutuhan untuk membagi pikiran dan perasaan dengan orang lain dan membiarkan orang lain menikmati hal yang sama dengan diri sendiri yang dibuktikan dengan tujuan bekerja responden adalah bukan hanya untuk diri sendiri melainkan untuk rumah tangga responden.

Tujuan ekonomi responden menikah juga tergolong kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman menurut teori motivasi Maslow. Menurut Maslow (dalam Munandar, 2014) kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang timbul berdasarkan kondisi fisiologis badan manusia seperti kebutuhan makan dan minum yang merupakan kebutuhan dasar yang harus dipenuhi, sementara kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan untuk dilindungi dari bahaya dan ancaman fisik contoh kebutuhan rasa aman adalah keinginan memiliki tempat tinggal yang aman. Pada responden menikah kebutuhan fisiologis dan rasa aman tidak hanya untuk diri sendiri melainkan untuk rumah tangga, hal tersebut dibuktikan dari temuan tujuan bekerja responden dari segi ekonomi untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga dan menyejahterakan rumah tangga.

Tujuan bekerja dari segi ekonomi yang dimiliki oleh responden belum menikah adalah memenuhi kebutuhan sendiri, mebiayai orang tua, bisa membantu keluarga dan memiliki tabungan masa tua. Menurut teori motivasi Maslow (dalam Munandar, 2014) tujuan ekonomi responden untuk memenuhi kebutuhan sendiri tergolong kebutuhan fisiologis yakni kebutuhan yang timbul berdasarkan kondisi fisiologis manusia. Tujuan responden belum menikah juga termasuk kedalam kebutuhan hubungan karena memiliki tujuan untuk membiayai orang tua dan bisa membantu keluarga. Menurut Alderfer (dalam Munandar, 2014) kebutuhan hubungan merupakan kebutuhan untuk membagi pikiran dan perasaan dengan orang lain dan membiarkan orang lain menikmati hal yang sama dengan diri sendiri. Tujuan untuk memiliki tabungan masa depan tergolong dalam kebutuhan rasa aman, menurut Maslow (dalam Munandar, 2014) kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan untuk terlindungi dari ancaman dan bahaya. Tujuan memiliki tabungan masa depan adalah untuk mengantisipasi hal yang akan terjadi dimasa depan sehingga dengan memiliki tabungan responden merasa hidupnya dimasa depan akan bebas dari hal yang tidak responden inginkan.

Terdapat persamaan antara responden menikah dan belum menikah dari tujuan bekerja yakni untuk memenuhi

kebutuhan fisiologis dan rasa aman. Namun pada responden menikah kebutuhan tersebut untuk diri sendiri dan rumah tangga yakni anak dan suami, sedangkan pada responden belum menikah kebutuhan fisiologis dan rasa aman hanya untuk diri sendiri, orang tua dan keluarga dikarenakan responden tidak memiliki rumah tangga saat ini. Persamaan juga ditunjukkan pada kebutuhan hubungan karena kedua kategori responden memiliki tujuan bekerja bukan hanya untuk diri sendiri.

c. Tujuan keberadaan

Tujuan keberadaan hanya dimiliki oleh responden belum menikah yakni untuk memperoleh pengakuan dan perhatian orang lain. Tujuan keberadaan pada responden belum menikah tergolong kedalam kebutuhan harga diri. Menurut Maslow (dalam Munandar, 2014) terdapat dua jenis yakni faktor internal dan faktor eksternal, keinginan responden memperoleh pengakuan dan perhatian orang lain tergolong kedalam faktor eksternal yakni kebutuhan yang mencakup reputasi seperti dikenali, diakui dan memiliki status. Kebutuhan harga diri dapat diungkap melalui keinginan dipuji dan diakui prestasi kerjanya. Pada responden terdapat hal yang meningkatkan keinginan untuk diakui yakni terkait masa honorer responden yang lama. Responden tetap bersedia menjadi honorer dalam waktu yang lama dan berharap akan diakui dan diangkat menjadi PNS.

Menurut Herzberg (dalam Robin & Judge, 2012) tujuan untuk memperoleh pengakuan (recognition) merupakan hal yang mempengaruhi motivasi bekerja individu. Pengakuan merupakan faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan indikator yang menunjukkan tingginya motivasi bekerja seseorang. Sehingga jika individu memperoleh pengakuan dari lingkungan kerja maka akan meningkatkan motivasi bekerja individu tersebut. Tujuan untuk memperoleh pengakuan juga termasuk kebutuhan untuk berafiliasi, menurut McClelland (dalam Munandar, 2014) tujuan dari kebutuhan berafiliasi adalah untuk disukai dan diterima oleh orang lain.

2. Pemanfaatan penghasilan

a. Pemanfaatan penghasilan luar diri

Tabel 4. Pemanfaatan penghasilan luar diri

| LUAR DIRI | Responden Menikah | Responden Belum Menikah |
|--------------------|--------------------|-------------------------|
| | Biaya sekolah anak | Membantu kerabat |
| Biaya rumah tangga | Membayai orang tua | |

Pemanfaatan penghasilan luar diri yang dilakukan oleh responden menikah dan belum menikah memiliki tujuan yang berbeda. Pada responden menikah pemanfaatan penghasilan luar diri hanya bertujuan untuk keperluan rumah tangga seperti biaya sekolah anak. Namun pada responden belum menikah pemanfaatan penghasilan luar diri digunakan untuk kepentingan keluarga terutama orang tua. Hal tersebut juga telah dijelaskan pada pembahasan tujuan ekonomi dari masing-masing responden dengan menggunakan teori motivasi untuk mengetahui motif-motif yang mendasari timbulnya perilaku tersebut.

Perbedaan pemanfaatan penghasilan pada responden menikah dan responden belum menikah juga dipengaruhi oleh unsur budaya terutama hukum adat. Bali merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang memiliki aturan atau hukum adat yang kuat salah satunya adalah mengenai hak waris. Menurut Sukerti (2012) masyarakat Bali yang memeluk agama Hindu pada umumnya menganut sistem kekerabatan patrilineal. Sistem kekerabatan patrilineal di Bali lazim disebut dengan istilah purusa (laki-laki), dalam sistem ini hubungan seorang anak dengan keluarga bapaknya menjadi dasar tunggal bagi susunan bapaknya. Keluarga dari bapaknya atau keluarga dari pancer laki-laki adalah paling penting dalam penghidupannya karena akan mewarisi segala sesuatunya dan mengikuti kasta bapaknya. Anak dalam kaitan ini akan mengikuti kasta bapaknya baik anak laki-laki maupun perempuan, akan tetapi hanya anak laki-laki yang menjadi pelanjut keturunan ayahnya.

Berdasarkan aturan pewarisan tersebut anak perempuan tidak memiliki hak atas warisan dari keluarga menurut hukum adat di Bali. Sebelum menikah anak perempuan adalah milik dan tanggung jawab ayahnya, setelah menikah akan menjadi milik dan tanggung jawab suaminya (Sukerti, 2012). Berdasarkan aturan hukum adat tersebut anak perempuan setelah menikah tidak memiliki tanggung jawab terhadap keturunan keluarga orang tuanya, karena di Bali menganut sistem patrilineal yang menyatakan anak laki-laki yang menjadi penerus keluarga.

Perbedaan pemanfaatan penghasilan luar diri antara responden menikah dan belum menikah dapat dikaitkan dengan hukum adat yang ada di Bali karena responden penelitian merupakan penduduk Bali yang memeluk agama Hindu. Berdasarkan hasil penelitian pada responden menikah pemanfaatan penghasilan hanya digunakan untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga seperti pendidikan anak, sementara pada responden belum menikah pemanfaatan penghasilan digunakan untuk membantu keluarga terutama orang tua. Pemanfaatan penghasilan luar diri pada responden menikah membuktikan tentang aturan hukum adat Bali terutama mengenai hukum waris, hal tersebut disebabkan responden menikah tidak memiliki tanggung jawab wajib kepada orang tua karena sudah keluar dan mengikuti suami masuk ke dalam keluarga suami.

Sedangkan pada responden belum menikah memiliki tanggung jawab pada keluarga terutama pada orang tua, karena berdasarkan aturan adat jika anak perempuan tidak menikah (deha tua) dan janda (mulih deha) maka akan berhak atas bagian harta orang tua (Sukerti, 2012). Berdasarkan aturan tersebut wanita yang tidak menikah sampai usia tua akan memiliki kewajiban selayaknya anak laki-laki pada orang tuanya selama dirinya belum menikah. Sehingga terdapat perbedaan antara responden menikah dan belum menikah terkait pemanfaatan penghasilan luar diri.

3. Analisis Tambahan Terkait Latar Belakang Pendidikan

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini terdapat perbedaan jenjang pendidikan pada masing-masing responden. Menurut Marlin (2008) salah satu prediktor terbaik untuk memperkerjakan seorang wanita adalah latar belakang pendidikannya. Wanita yang memiliki gelar sarjana atau di atasnya lebih digemari dibandingkan dengan wanita yang hanya memiliki latar belakang pendidikan hingga Sekolah Menengah Atas (SMA) (Marlin, 2008). Pada penelitian ini ditemukan bahwa responden yang memiliki latar belakang pendidikan sebagai seorang magister memperoleh kedudukan sebagai kasubag, sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan memiliki peranan penting dalam memperoleh kesempatan kerja atau menduduki suatu posisi dikalangan wanita.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa PNS wanita yang menikah maupun belum menikah memiliki beberapa kesamaan dalam hal yang mempengaruhi motivasi bekerja. Kesamaan yang ditemukan dari hasil penelitian adalah mengenai tujuan untuk memenuhi kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologis dan kebutuhan eksplorasi diri. Hal tersebut disebabkan karena pada umumnya manusia memiliki kesamaan terhadap kebutuhan tersebut tanpa memandang status pernikahan. Selain kesamaan terdapat juga perbedaan motivasi bekerja terkait kebutuhan yang dimiliki, yakni tujuan kebutuhan ekonomi, keberadaan dan pemanfaatan penghasilan untuk luar diri.

Tujuan kebutuhan ekonomi dan pemanfaatan penghasilan memiliki keterkaitan karena tujuan ekonomi menggambarkan pemanfaatan penghasilan luar diri yang dilakukan oleh PNS wanita menikah maupun belum menikah. Pada wanita yang telah menikah tujuan ekonomi dan pemanfaatan penghasilan untuk luar diri digunakan untuk kepentingan rumah tangga seperti pendidikan anak. Namun pada wanita yang belum menikah tujuan ekonomi dan pemanfaatan penghasilan untuk luar diri dipergunakan selain untuk diri sendiri adalah untuk keluarga terutama tanggung jawab pada orang tua.

Penelitian ini juga menyimpulkan motivasi bekerja pada PNS yang belum menikah dipengaruhi oleh kebutuhan atau keinginan untuk mendapat pengakuan dan perhatian dari orang lain. Karena pengakuan dari orang lain merupakan indikator tingginya motivasi bekerja yang dimiliki individu. Individu akan semakin termotivasi bekerja karena mengharapkan pengakuan atas kinerja ataupun pekerjaan yang telah dilakukan.

Perbedaan yang paling mencolok terkait motivasi bekerja pada PNS wanita menikah dan belum menikah terletak pada tujuan bekerja segi ekonomi dan pemanfaatan penghasilan luar diri. Hal tersebut disebabkan adanya aturan

adat yang mengatur mengenai hak waris dan sistem kekerabatan sehingga bagi wanita yang telah menikah tidak memiliki hak dan kewajiban terhadap keluarga atau orang tuanya, sedangkan wanita yang belum menikah memiliki hak dan kewajiban terhadap keluarga selama dirinya belum menikah. Hasil penelitian ini menyatakan ada pengaruh aturan hukum adat pada wanita bekerja sehingga ada perbedaan tujuan bekerja ekonomi dan pemanfaatan penghasilan luar diri yang ditemukan dalam penelitian ini. Perbedaan tersebut adalah pada PNS menikah tujuan bekerja segi ekonomi dan pemanfaatan penghasilan luar diri adalah selain untuk diri sendiri adalah rumah tangga, sedangkan PNS belum menikah memiliki tujuan bekerja segi ekonomi dan pemanfaatan penghasilan luar diri selain untuk diri sendiri adalah untuk orang tua yang dikarenakan aturan hukum adat yang dianut. Pada penelitian ini juga ditemukan bahwa latar belakang pendidikan memiliki pengaruh terhadap kedudukan yang dimiliki oleh PNS wanita, karena semakin tinggi pendidikan akan memberi kesempatan untuk mengembangkan karir yang lebih besar.

Secara umum, saran diberikan kepada responden dan instansi terkait usaha untuk mengapresiasi motivasi kerja PNS wanita. Diharapkan dengan saran yang diberikan mampu memberi manfaat pada responden dan instansi terkait dalam dunia kerja.

Khusus bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian tentang motivasi kerja di kalangan PNS sebaiknya melakukan penelitian terhadap PNS dengan golongan yang sama. Pemilihan golongan yang sama bertujuan agar semua responden memiliki kesamaan demografi (golongan, masa kerja, tahun pengangkatan dan lainnya) yang secara otomatis akan memiliki beban tugas yang sama sehingga dapat lebih mendalam terkait motivasi kerja yang dimiliki. Selain pemilihan responden saran selanjutnya adalah agar peneliti selanjutnya meningkatkan penggalan data dari teknik observasi karena pada penelitian ini teknik observasi hanya menjadi teknik pendukung dari teknik wawancara.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik Bali. (2012). Bali in figure 2012.
- Baron, R., A., & Byrne, D. (2004). Psikologi sosial. Edisi sepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Ezmir. (2011). Metodologi penelitian kualitatif analisis data. Edisi Kedua. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Feist, J., & Feist, G., J. (2009). Theory of personality. Edisi Tujuh. Singapura: McGraw Hill International.
- Inilah tiga negara yang memiliki manajer perempuan terbanyak. (2015, April 8). Kompas.com. Diakses 9 April 2015 dari <http://female.kompas.com/read/2015/04/08/200000920/>
- Inilah Tiga Negara yang Memiliki Manajer Perempuan Terbanyak
- Jahja, Y. (2012). Psikologi perkembangan. Jakarta: Kencana.
- Kamil, I. (2015). Untuk hidupi keluarga, 40 tahun ibu Mesir menyamar sebagai pria. Diakses pada 16 April 2015 dari http://m.hidayatullah.com/feature/cermin/read/2015/03/23/67208/untuk-menghidupi-keluarga-40-tahun-ibu-mesir-menyamar-sebagai-pria#.VS_donOMNAh.
- Lubis, P., & Nugraheni, M. (2010). 5 keuntungan wanita lajang di dunia kerja. Diakses 16 April 2015 dari http://m.life.viva.co.id/news/read/153592-5_keuntungan_wanita_lajang_di_dunia_kerja.
- Marlin, M., W. (2008). The psychology of women. Sixth edition. Amerika: Thompson Higher Education.
- Moleong, L., J. (2004). Metodologi penelitian kualitatif. Bandung: Rosdakarya
- Munandar, A., S. (2014). Psikologi industri dan organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia
- Neuman, W., L. (2013). Metode penelitian sosial pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Edisi Tujuh. Jakarta: Indeks.
- Nirwana, A., B. (2011). Psikologi kesehatan wanita. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Papalia, D., E., dkk (2011). Human development. Edisi sembilan. Jakarta: Kencana.
- Piyuk, N., P. (2012). Artikel ibu rumah tangga sebagai wanita karir diakses pada 15 Januari 2015 dari <http://noviapiaviapiyuk.blogspot.com/212/12/artikel-ibu-rumah-tangga-sebagai-wanita.html>.
- Peoerwandari, E., K. (1998). Pendekatan kualitatif dalam penelitian psikologi. Jakarta: Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi Universitas Indonesia.
- Prianaderi. (2012). Emansipasi wanita di era globalisasi diakses tanggal 15 Januari 2015 dari <https://prianaderi.wordpress.com/2012/05/29/emansipasi-wanita-di-era-globalisasi/>.
- Ririh, N. (2012). Ibu bekerja lebih sehat. Diakses 9 April 2015 dari <http://health.kompas.com/read/2012/08/21/09145561/Ibu.Bekerja.Lebih.Sehat>
- Robin, S., P., & Judge, T., A. (2012). Perilaku organisasi. Edisi Dua Belas. Jakarta: Salemba Empat
- Salkind, N., J. (2010). Teori-teori perkembangan manusia. Bandung: Nusa Media.
- Satori, D., & Komariah, A. (2013). Metodologi penelitian kualitatif. Edisi lima. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2013). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan r&d. Edisi sembilan belas. Bandung : Alfabeta
- Sukerti, N., N. (2012). Hak mewaris perempuan dalam hukum adat Bali. Edisi pertama. Denpasar: Udayana University Press
- Undang-undang RI nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara. (2014). Dispenda.baliprov.go.id diakses pada 16 April 2015 dari <http://www.dispenda.baliprov.go.id/id/UNDANG-G-UNDANG-RI-NOMOR-5-TAHUN-2014--TENTANG-APARATUR-SIPIL-NEGARA>.

- Waluyo, M. (2013). Psikologi industri. Jakarta: Akademia Permata
- Wisnuwardhani, D., & Mashoedi, S.,F. (2012). Hubungan interpersonal. Jakarta: Salemba Humanika.