

Kebermaknaan Hidup Pada Pekerja Sosial di Unit Disabilitas Yayasan S Yogyakarta

Sri Wahyu Anggraini¹

Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta, Indonesia

¹email: wahyuanggraini190@gmail.com

Mutingatu Sholichah^{2*}

Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta, Indonesia

²email: mutingatu.sholichah@psy.uad.ac.id

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Dikirim:

22-11-2021

Diperbaiki:

25-05-2022

Diterima

16-06-2022

Diterbitkan:

04-07-2022

ABSTRAK

Bekerja sebagai pekerja sosial di bidang sosial, bukanlah hal yang mudah karena berbagai jenis disabilitas menyebabkan adanya kesulitan, baik dalam beradaptasi maupun berkomunikasi, sementara imbalan finansial yang diterima tidak memadai. Penelitian terkait pekerja sosial terbilang masih terbatas, karena masyarakat juga masih awam dengan profesi pekerja sosial. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi yang bertujuan mengungkap gambaran serta faktor-faktor yang mempengaruhi kebermaknaan hidup pekerja sosial di yayasan S. Teknik pengambilan data dilakukan dengan wawancara dan analisis data menggunakan analisis isi (*content analysis*) serta pengujian keabsahan data dilakukan dengan *member check*. Manifestasi kebermaknaan hidup pada pekerja sosial tercermin dari kebebasan berkehendak dengan memilih dan menjalani pekerjaan sesuai *passion* nya, tanpa dikendalikan faktor di luar dirinya meskipun pekerjaannya menuntutnya untuk banyak berkorban tanpa imbalan finansial yang memadai sehingga keluarga dan masyarakat menganggap status pekerjaannya seperti relawan. Pekerja sosial melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, mewujudkan keinginan untuk bermanfaat bagi orang lain, terutama dalam membantu anak-anak penyandang disabilitas. Faktor internal yang mempengaruhi kebermaknaan hidup adalah kepribadian serta penghayatan dan keyakinan terhadap pekerjaannya. Faktor eksternal terdiri dari dukungan sosial dan nilai pekerjaan.

Kata kunci: Disabilitas, Kebermaknaan hidup, Pekerja sosial

ABSTRACT

Meaningfulness Of Life For Social Workers At Disability Unit Of S Foundation In Yogyakarta

Working as a social worker in the social sector is very challenging. The existence of various types of disabilities causes difficulties, both in adapting and communicating. Meanwhile, the financial amount received is inadequate. Research related to social workers is still limited because people are also unfamiliar with the profession of social worker. The

study is a qualitative research with a phenomenological approach which aims to reveal the meaning of life of social workers at S foundation and factors that influence it. Data were collected through interviews and analyzed using content analysis and validated through member check technique. The manifestation of the meaning of life in social workers is reflected in the freedom of will to choose and carry out work according to their passion, without being controlled by factors outside themselves. They hold on to their choice even though their job requires them to make a lot of sacrifices without adequate financial rewards so that their families and communities perceive their job status as volunteering. Internal factors that affect the meaning of life are personality and appreciation and belief in work, while external factors consist of social support and work values.

Keywords: Disability, Meaningfulness of life, Social worker

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

***Mutingatu Sholichah**

email: mutingatu.sholichah@psy.uad.ac.id

HP/WA: +62 812-2721-159

PENDAHULUAN

Menteri Ketenagakerjaan mengungkapkan sekitar 16,5 juta jiwa penduduk Indonesia menyandang disabilitas (Fauziah dalam Tirta, 2022). Sebanyak 7,6 juta jiwa merupakan penyandang disabilitas laki-laki dan sisanya perempuan. Menurut Undang-undang (UU) No. 8 Tahun 2016 yang dimaksud penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan beradaptasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak. Keterbatasan fisik maupun mental yang dialami membuat penyandang disabilitas sulit untuk melindungi diri ataupun memenuhi hak-hak dasarnya sebagai warga negara seperti hak mendapat pendidikan, kesehatan, identitas maupun sandang pangan, sehingga lebih banyak memerlukan bantuan orang lain dalam menjalankan fungsinya dalam kehidupan sehari-hari.

Proses pemenuhan hak-hak pada penyandang disabilitas memerlukan bantuan orang lain, baik keluarga, masyarakat, sekolah maupun tenaga profesional. Sehubungan dengan pentingnya pemenuhan tersebut, salah satu profesi yang bergerak di bidang pemberdayaan sosial yang ditugaskan untuk menangani masalah-masalah sosial adalah pekerja sosial (Asih (2015) dan Raharjo (2015)). Hal ini sesuai dengan pernyataan Subagio & Hidayati (2017)

yang mengungkapkan bahwa pekerja sosial adalah profesi yang dibekali kompetensi profesional dalam memberikan pertolongan pemecahan masalah sosial, pemberdayaan dan perubahan sosial, serta melakukan analisa dan pengembangan kebijakan sosial. Selain itu, Huripah (2014) juga mengungkapkan bahwa pekerja sosial merupakan profesi yang tepat yang memiliki peran dan akses dalam pemberian pertolongan terhadap penyandang disabilitas.

Berdasarkan definisi tersebut, pekerja sosial merupakan salah satu profesi yang bergerak dalam pertolongan kemanusiaan yang memiliki peran yang penting dalam menyelamatkan kehidupan penyandang disabilitas. Orang-orang yang termasuk pekerja sosial profesional harus berlatar belakang pendidikan kesejahteraan sosial, pekerja sosial termasuk di dalamnya (Nulhaqim, 2014). Pekerja sosial profesional yang dimaksud memiliki standar kompetensi bagi profesi pekerja sosial yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan nilai pekerjaan sosial dalam melaksanakan praktik kerja lapangan (Darwis, 2016) dan (DuBois, (2014).

Bekerja mendampingi anak-anak dengan disabilitas, memiliki tantangan tersendiri bagi pekerja sosial, seperti tantangan saat beradaptasi dan kesulitan dalam berkomunikasi, karena jenis disabilitas yang dihadapi pun beragam seperti tuna grahita, tuna rungu, autisme, *down syndrome*, *cerebral palsy*, tuna daksa, ADHD, dan lain sebagainya, sehingga membutuhkan kesabaran, ketabahan serta keuletan dari diri sendiri (Desiningrum, 2016). Tantangan kerja tersebut, terkadang masih ditambah dengan jumlah anak-anak yang mengalami disabilitas tidak sebanding dengan kapasitas sebagai pengasuh membuat kesulitan pekerjaannya sehingga menimbulkan beban kerja berlebihan (Anwar & Salma, 2021).

Tantangan berat juga dihadapi oleh pekerja sosial yang menangani masalah disabilitas di yayasan S, karena ada tugas-tugas lain yang harus dikerjakan di luar dari tugas-tugas pokok sebagai pekerja sosial. Pekerja sosial yang sudah menikah harus membagi waktu dan perhatian antara pekerjaan dan keluarga serta memerlukan kebutuhan finansial yang memadai dalam kehidupan berkeluarga, sementara profesi sebagai pekerja sosial tidak menjanjikan penghasilan yang besar. Ketidaksesuaian antara kompensasi dalam hal ini gaji yang diberikan kepada karyawan dengan beban kerja yang diemban, memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Kurniawan, 2019). Senada dengan hasil penelitian Fatawi, dkk. (2017) yang menemukan bahwa kepuasan kerja pada aspek finansial sangat mempengaruhi loyalitas karyawan, yang berarti semakin rendah

aspek kepuasan finansial pada karyawan akan berdampak pada rendahnya loyalitas karyawan pada pekerjaan. Aspek finansial dan beban kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi kesejahteraan pekerja, sebagaimana temuan Kusuma & Soesatyo (2014) bahwa beban kerja yang tinggi berkorelasi positif dan signifikan dengan stres kerja.

Beban kerja tidak selalu berkorelasi dengan kesehatan mental yang negatif, sebagaimana ditemukan oleh Aji & Abidin (2019) bahwa adanya makna hidup yang ditemukan di dalam pekerjaan memberi pengaruh yang positif terhadap perusahaan atau tempat kerjanya, karena dengan adanya makna yang didapatkan pada pekerjaan, membuat karyawan meningkatkan performa kerja secara optimal, antusias terhadap pekerjaan, terciptanya hubungan yang baik dengan pekerjaan dan meningkatkan keinginan bertahan dalam perusahaan.

Frankl (2003) mengungkapkan bahwa kebermaknaan hidup adalah tingkat penghayatan seseorang terhadap eksistensi kehidupannya sebagai sesuatu yang berharga, bertujuan, dan spesifik berdasarkan persepsi subjektifnya. Dapat diartikan penghayatan hidup yang berharga yang dimaksudkan lahir dari internal individu itu sendiri atas hasil penilaiannya terhadap kehidupannya. Makna hidup yang terpenuhi menciptakan kehidupan yang berharga serta rasa bahagia (Bastaman, 2007). Terpenuhinya makna hidup melalui pekerjaan akan menyebabkan pekerjaan tersebut menjadi bermakna karena bekerja merupakan salah satu sumber yang bisa mendatangkan makna hidup yang mengandung nilai kreatif (Frankl, 2004).

Menurut Frankl (2014), terdapat 3 aspek kebermaknaan hidup yakni kebebasan berkehandak (*the freedom of will*) yakni kebebasan untuk menentukan sikap terhadap kondisi yang dihadapi, kehendak hidup bermakna (*the will to meaning*) berkaitan dengan keinginan seseorang untuk menjadi orang yang bermartabat dan berguna bagi dirinya dan orang lain seperti keluarga, lingkungan, juga masyarakat Frankl (2004) dan Bastman (2007). Makna hidup (*meaning of life*) adalah hal – hal yang bersifat esensial dan dipandang berharga yang memberikan nilai khusus bagi individu sehingga layak dijadikan tujuan hidup (*the purpose in life*) (Bastaman, 2007).

Makna hidup yang terpenuhi menciptakan kehidupan yang berharga serta rasa bahagia (Bastaman, 2007). Terpenuhinya makna hidup melalui pekerjaan akan menyebabkan pekerjaan tersebut menjadi bermakna bekerja merupakan salah satu sumber yang bisa mendatangkan makna hidup yang mengandung nilai kreatif (Frankl, 2004).

Pekerjaan yang dijalani seseorang bisa mengungkapkan daya cipta termasuk ilmu pengetahuan yang dimiliki, sehingga pekerjaan tersebut menjadi peluang untuk seseorang bereksistensi di dalam kehidupannya (Bastaman, 2007). Penemuan kebermanfaatan diri dapat ditemui melalui pekerjaan dan penghayatan terhadap hikmah dari pekerjaan juga menciptakan terciptanya makna hidup. Kebermaknaan kerja akibat terpenuhinya makna hidup berkaitan dengan persepsi seseorang terhadap seberapa berharga pekerjaan yang dimiliki serta pengalaman yang didapatkan pada pekerjaan (Mulyati, 2020).

Mulyati (2020) menambahkan terdapat hubungan yang positif antara kebermaknaan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan. Karyawan dengan kebermaknaan kerja yang tinggi menunjukkan motivasi yang tinggi dalam bekerja, terlibat secara penuh pada pekerjaan termasuk kemauan mengerjakan di luar tugas-tugasnya, dan sikap optimis yang diberikan pada pekerjaan. Kebermaknaan kerja yang rendah berdampak pada rendahnya keterikatan kerja karyawan (Juniartika dkk, 2020).

Kurangnya keterikatan kerja, berdampak pada kinerja yang diberikan pada perusahaan, seperti kurangnya antusiasme pada pekerjaan, rendahnya komitmen atau tingginya intenistas untuk keluar dari pekerjaan, ataupun tingginya angka ketidakhadiran karyawan (Ali & Farooqi, 2014). Sejalan dengan Ali & Farooqi, Aji & Abidin (2019) juga mengungkapkan persepsi pekerjaan yang bermakna bagi individu berpengaruh meningkatkan performa kerja secara optimal, antusias terhadap pekerjaan, terciptanya hubungan yang baik dengan pekerjaan dan meningkatkan keinginan bertahan dalam perusahaan.

Tumbuhnya kebermaknaan kerja juga membuat karyawan mempersepsikan pekerjaannya sebagai panggilan atau *calling* (Tanudjaja, 2013). Lebih jauh lagi, Tanudjaja (2013) mengungkapkan bahwa persepsi pekerjaan sebagai *calling* atau panggilan hati nurani merupakan sebuah orientasi karyawan terhadap pekerjaannya yang membuat karyawan memiliki kesediaan untuk meluangkan waktu yang lebih untuk pekerjaannya, memiliki kepuasan terhadap aktifitas-aktifitas pada pekerjaan, memiliki energi yang besar dalam bekerja, serta akan menikmati pekerjaannya sebagai sesuatu yang berarti dan penuh makna.

Berdasarkan beberapa temuan yang sudah dijabarkan, maka dapat disimpulkan bahwa makna hidup memiliki peran penting bagi pekerja sosial dalam membangun komitmen dan keterikatan kerja, namun belum banyak diteliti, sehingga penelitian ini

bertujuan untuk mengungkap secara mendalam kebermaknaan hidup pada pekerja sosial beserta faktor-faktor yang mempengaruhi kebermaknaan hidup.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Subjek penelitian berjumlah tiga orang pekerja sosial yang menangani disabilitas ganda dan berlatar belakang pendidikan S1 kesejahteraan sosial, bekerja di yayasan S, telah bekerja minimal 1 tahun. Pengambilan sampel dalam penelitian ini diambil secara *purposive* dengan berdasarkan pada kriteria yang ditetapkan oleh peneliti. Penggunaan sampel kriteria dimaksudkan untuk mendapatkan subjek penelitian yang relevan dengan variabel yang akan diteliti, sehingga terhindar dari kesalahan interpretasi data yang berpotensi mempengaruhi hasil analisis (Jatiningrum & Marantika, 2021). Data penelitian diperoleh melalui wawancara semi terstruktur dan dianalisis menggunakan analisis isi (*content analysis*). Selanjutnya, untuk menjamin *trustworthiness* dilakukan dengan *member check* pada ketiga subjek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan dua point besar yang menjadi bahasan dalam penelitian ini. Dua point tersebut yaitu gambaran kebermaknaan hidup subjek penelitian sebagai seorang pekerja sosial bagi penyandang disabilitas dan faktor - faktor yang mempengaruhi kebermaknaan hidup sebagai pekerja sosial bagi penyandang disabilitas.

Gambaran Kebermaknaan Hidup Pekerja Sosial

Ketiga subjek tergerak bekerja sebagai pekerja sosial didasarkan pada kesesuaian dengan *passion* dan juga latar belakang keilmuan yang dipelajarinya, sehingga apapun tanggapan orang ataupun orangtua yang tidak mendukung terkait pekerjaannya, subjek tetap memutuskan berprofesi sebagai pekerja sosial. Subjek mendapat dorongan dari para dosen dan lingkungan pertemanan untuk bekerja sebagai pekerja sosial.

Subjek menemukan berbagai tantangan di dalam pekerjaan, seperti kesulitan dalam berkomunikasi maupun beradaptasi dengan anak-anak. Pekerja sosial mendampingi anak-anak dengan ADHD menghadapi tantangan ketika mengarahkan untuk cek kesehatan, menghadapi perkelahan anak-anak saat bermain bersama, perubahan suasana hati anak-anak dan sebagainya. Tantangan lain yang ditemukan adalah tuntutan untuk mengerjakan di

luar tugas-tugas sebagai pekerja sosial, seperti menjadi sopir, menyuapi anak-anak untuk minum obat yang seharusnya itu adalah tugas perawat, menjadi konselor Lembaga Konsultasi Kesejahteraan Keluarga (LK3), dan lain-lain.

Selama menjalankan tugasnya, subjek tidak memungkiri sesekali adanya rasa lelah, bosan atau jenuh dari pekerjaannya. Meski demikian, subjek mampu keluar dari rasa jenuh tersebut, dengan menganggap tugas-tugas yang diberikan sebagai bentuk tanggungjawab subjek pada pekerjaan terutama untuk kebaikan anak-anak dan berbaur bersama anak-anak seperti bercanda dengan mereka mampu mengobati rasa jenuh tersebut. Subjek memiliki *self detachment* yakni kemampuan untuk keluar dari perhatian terhadap dirinya untuk membebaskan batinnya dari perasaan kurang nyaman yang dihadapi pada pekerjaan Frankl (2004) dan Bastman (2007).

Rasa malas saat bekerja bisa diredam oleh subjek dengan memiliki hasrat untuk lebih bermanfaat bagi anak-anak. Subjek juga diketahui memperpanjang masa kerja atas kemauan sendiri, karena merasa belum optimal dalam memberikan pelayanan kepada anak-anak. Perpanjangan masa kerja ini dilakukan untuk memenuhi hasrat dalam memaksimalkan kebermanfaatannya untuk anak-anak. Keinginan tersebut menggambarkan hasrat untuk bermakna dari subjek. Sebagaimana Frankl (2004) menyebutkan adanya hasrat untuk hidup bermakna (*the will to meaning*) mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan-kegiatan seperti bekerja dalam rangka memperoleh rasa berarti dan berharga. Seseorang yang memiliki makna hidup secara otomatis akan menganggap pekerjaannya bermakna, sebab, seseorang dengan makna hidup di dalam dirinya memiliki tujuan hidup yang terarah, menganggap apa yang tengah dilakukan memiliki makna (Bastaman, 2007).

Pekerjaan yang dilakukan subjek ditemukan nilai-nilai kehidupan yang bisa diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari, seperti nilai-nilai kebersyukuran, nilai menghargai orangtua maupun sesama, hidup sederhana penuh keberkahan dan lainnya. Gaji sebagai pekerja sosial tidak sebanding dengan beban pekerjaannya, tetapi subjek bisa bertahan karena adanya nilai-nilai kehidupan atau makna hidup pada pekerjaannya sehingga pekerjaan pun dianggap bermakna. Penjelasan tersebut sesuai dengan Schnell, dkk. (2013) yang mengungkapkan bahwa makna kerja adalah eksplorasi dari adanya makna hidup.

Rasa bermakna tersebut menciptakan orientasi bekerja sebagai "*calling*" atau panggilan hati nurani untuk kepentingan anak-anak. Pekerjaan yang dijalani tidak berfokus pada pemenuhan ekonomi ataupun jabatan, melainkan karena pekerjaan tersebut dianggap

bermakna (Wrzesniewski, 2003). Sejalan dengan Tanudjaja (2013) menemukan subjek yang menganggap pekerjaannya sebagai panggilan atau “*calling*” akan merasa terpanggil oleh hati nuraninya untuk bekerja dan bukan karena orientasi pada ekonomi ataupun jabatan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan memberikan subjek kesempatan untuk memenuhi hasrat untuk bermakna dan menemukan makna hidup yang berimbas pada kebermaknaan kerja.

Faktor–faktor yang Mempengaruhi Kebermaknaan Hidup Pekerja sosial

Kebermaknaan hidup pekerja sosial dipengaruhi secara umum oleh dua faktor yaitu faktor internal seperti kepribadian, penghayatan dan keyakinan dan faktor eksternal yang terdiri dari dukungan sosial dan nilai pekerjaan.

1. Faktor Internal

a. Kepribadian

Profesi pekerja sosial yang bekerja dengan anak-anak memerlukan karakteristik kepribadian yang menunjang pekerjaannya. Ketiga pekerja sosial dalam penelitian ini menampilkan diri sebagai orang yang penyayang, sabar dan patang menyerah. Pribadi yang dimiliki tersebut terbawa ke dalam cara pekerja sosial menjalankan profesinya sehingga mempengaruhi kinerja. Dalam hal ini, kepribadian yang dimaksud yakni sikap positif dan mencintai pekerjaan serta cara bekerja yang mencerminkan keterlibatan personal pada pekerjaannya Frankl (2004) dan Bastman (2007). Hal ini didukung oleh hasil penelitian Sya’baniah, dkk. (2019) yang menemukan bahwa kepribadian memiliki korelasi yang positif terhadap kinerja yang diberikan. Artinya, jika pegawai memiliki kepribadian yang baik seperti penyabar, pekerja keras dan kepribadian positif lainnya, maka akan berdampak pula pada hasil kinerja yang bagus (Sya’baniah, dkk, 2019).

Pekerja sosial berusaha menjadi figur yang baik, menjaga perasaan anak–anak dan mengusahakan yang dibutuhkan oleh anak–anak, seperti mengusahakan untuk mendapat sekolah bagi anak–anak disabilitas. Ketiga subjek menunjukkan tanggungjawab atau komitmen yang kuat terhadap pekerjaan, sehingga bersedia melakukan pekerjaan di luar tugas utamanya yang dilandasi keinginan mengutamakan kepentingan anak-anak meskipun kadang harus mengesampingkan kepentingan pribadi. Hal tersebut dibuktikan dari kepedulian pekerja sosial untuk rela bolak balik ke Panti hanya untuk memberitahukan letak obat.

Pekerja sosial tetap menjadikan profesinya sebagai yang utama meskipun banyak aktifitas yang dilakukan, serta kerelaan pekerja sosial untuk membagi waktu yang harusnya sebagai waktu istirahat demi kepentingan anak - anak. Pekerja sosial melakukan hal yang demikian karena ada tujuan yang ingin dicapai yaitu orientasi pada kepentingan mengurus anak - anak. Kepribadian yang bertanggungjawab akan membantu pekerja sosial untuk meraih tujuan tersebut sebagaimana yang disampaikan oleh Frankl (2020) bahwa pribadi yang bertanggungjawab itu sangat diperlukan, karena tanpa adanya rasa tanggung jawab, justru menjerumuskan manusia pada kehidupan yang terapung tanpa tujuan.

Sikap pekerja sosial yang ikhlas dalam menjalani pekerjaan membuat subjek merasa ringan dalam menjalani pekerjaannya. Senada dengan temuan Marlina & Maslihah (2012) dan Lubis & Maslihah (2012) yang menyatakan bahwa orang-orang yang memiliki perasaan ikhlas, lebih mampu untuk menerima dan menghadapi keadaan yang menimpanya. Perasaan ikhlas tersebut mempengaruhi psikologis seseorang seperti yang disampaikan Frankl (2004) bahwa cara seseorang menyikapi penderitaan yang dialami akan berdampak pada kesehatan psikologis seseorang tersebut, karenanya keberhasilan meraih makna hidup itu tergantung cara manusia menerima nasibnya dan semua hal tragis yang dirasakan serta cara dia mamanggungul beban dari penderitaan tersebut (Frankl, 2004).

Terlihat dari temuan tersebut, situasi sulit yang dihadapi oleh subjek dapat diatasi dengan berfikir positif. Subjek mampu mengatasi perasaan bosan yang dirasakan dan menanggapi sebagai suatu perasaan yang wajar, namun jalan untuk menghadapinya salah satunya dengan berbaur bersama anak – anak dan melihat sisi positif di dalam diri anak bahwa setiap orang memiliki kelebihan, seperti semangat anak – anak di tengah keterbatasannya yang patut untuk dicontoh sebagaimana temuan Alfita & Willi (2016) yang mengungkapkan terdapat hubungan yang signifikan antara berfikir positif dengan kebermaknaan hidup. Lebih jauh lagi (Alfita & Willi, 2016) mengungkapkan bahwa orang yang telah memiliki makna hidup dapat menentukan sikap yang positif dan dapat melihat suatu keadaan dalam sudut pandang yang positif kendati situasi yang dialami dalam keadaan tidak menyenangkan.

Dengan demikian, pekerja sosial yang berpikir positif lebih bisa mengambil sikap yang tepat atas kondisi kurang menyenangkan yang dihadapi dengan melibatkan

pertimbangan yang matang. Akibatnya pekerja sosial tersebut lebih bisa beradaptasi dengan situasi sulit yang dihadapi karena mampu mengubah penilaiannya terhadap situasi yang dihadapi menjadi hal yang positif. Orang-orang yang tetap optimis menurut Frankl (2004) mampu menyusun dan menciptakan alasan untuk bertahan hidup, begitupun sebaliknya orang-orang yang terjebak di dalam pesimisme kehilangan masa depan untuk diperjuangkan, kehilangan tujuan hidup bahkan membuatnya pasrah tanpa melakukan usaha apapun.

Pekerja sosial percaya bahwa kebaikan yang dilakukan di dalam pekerjaannya akan berbuah positif terhadap kehidupan ketiga pekerja sosial. Keyakinan dan penghayatan yang dirasakan oleh pekerja sosial tersebut menyangkut hal-hal yang dianggap benar oleh individu seperti hikmah yang dirasakan dari musibah yang dihadapi (Bastaman, 2007). Hikmah yang ditemukan oleh pekerja sosial yakni menemukan orang-orang yang baik di dalam kehidupannya, merasakan kebahagiaan dari orang-orang yang mendapat berkah dari kebaikan di Panti, serta merasakan kesejahteraan batin, merasa mendapatkan nikmat sehat, kelimpahan rizki dan lebih bersyukur atas kehidupan yang dijalani serta mampu melihat kelebihan orang lain.

Pekerja sosial percaya bahwa kebaikan akan dibalas dengan kebaikan dalam hal ini fungsi dari hati nurani sebagai kekuatan spritual yang ada di dalam diri seseorang menjadi penuntun seseorang dalam bersikap pada situasi dan kondisi yang tidak menyenangkan (Frankl, 2014). Berkaitan dengan pernyataan Frankl tersebut, pekerja sosial dituntun oleh nilai-nilai spritual yang ada di dalam dirinya untuk menemukan nilai-nilai kebaikan di dalam berbagai tantangan pekerjaan yang dihadapi.

Frankl (2014) menyebutkan bahwa spritualitas yang dimaksud bukan dalam arti *religion* atau agama, akan tetapi Frankl tidak memungkiri bahwa dengan agama seseorang bisa memperoleh spritualitas. Pernyataan tersebut sesuai dengan temuan di lapangan bahwa pekerja sosial meyakini hikmah yang dirasakan adalah sebagai campur tangan dari Sang Pencipta. Senada dengan Harahap & Abidin (2015) menemukan bahwa orang-orang yang memiliki religiusitas yang tinggi memiliki kontrol emosi yang baik serta dapat memaknai positif musibah yang dihadapi bahwa semua yang terjadi adalah kehendak dari Sang Pencipta. Keyakinan tersebut berdampak pada psikologis pekerja sosial yang merasa penuh dengan rasa syukur, memiliki pandangan yang optimis, merasa mendapat nikmat sehat dan juga rezeki yang berkah di dalam hidupnya.

Keadaan pekerja sosial yang penuh dengan rasa syukur membuatnya lebih menerima keadaan yang dihadapi. Perasaan tersebut menjadikan pekerja sosial merasa beruntung dengan keadaannya, sehingga bisa menjalani pekerjaan dengan penuh gairah atau bahkan memiliki inisiatif untuk melakukan hal yang lebih untuk melatih anak-anak. Temuan Maulidah (2016) menyebutkan bahwa orang-orang yang dipenuhi perasaan bersyukur memiliki keyakinan bahwa hal-hal yang didapatkan merupakan anugerah dari Tuhan dan individu yang merasa bersyukur memiliki antusiasme untuk menjalani kehidupan atau kegiatan yang dilakukan, serta tidak mudah bosan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa agama juga mempengaruhi spiritualitas seseorang, hal itu sesuai dengan Frankl (2020) menyebutkan bahwa agama berkontribusi pada kesehatan mental seseorang dan bahkan memberikan rasa nyaman yang tidak bisa ditemukan di tempat lain.

Frankl (2014) menyebutkan nilai penghayatan juga didapat dari dunia melalui perjumpaan dengan seseorang (cinta) atau dengan mengalami sesuatu. Contohnya adalah melalui cinta atau kasih sayang kita membiarkan seseorang untuk menemukan makna atau kebermanfaatan kehadiran kita di dalam hidupnya, begitupun sebaliknya kehadiran orang lain yang kita cintai atau sayangi mampu membuat diri kita merasa bermakna, Frankl (Schultz, 1991). Temuan di lapangan bahwa pekerja sosial merasakan kesenangan batin karena merasa mendapat energi positif dari anak-anak, bahkan menganggap anak-anak adalah sumber rezeki baginya. Di sisi lain, pekerja sosial mampu melihat keunikan yang ada di dalam diri anak-anak yang membuatnya merasa terkesan akan keunikan tersebut. Temuan tersebut senada dengan Frankl (2004) yang menjelaskan bahwa melalui cinta itu juga, kita bisa melihat karakter, kelebihan, ataupun kekurangan seseorang yang dicintai, sehingga bisa melihat potensinya dengan membuatnya sadar terhadap apa yang bisa dilakukan dan seharusnya yang dilakukan, sehingga bisa membantunya mewujudkan potensi yang dimiliki oleh seseorang tersebut.

2. Faktor eksternal

a. Dukungan sosial

Pekerja sosial mendapat dukungan dari berbagai pihak seperti dari pihak dosen, rekan-rekan kuliah untuk bekerja sebagai seorang pekerja sosial. selain itu, mendapat motivasi untuk tetap bertahan sebagai pekerja sosial dari pasangan, anak-

anak yang ada di Panti maupun keakraban dengan lingkungan pekerjaan seperti rekan kerja. Kedekatan emosional yang terjalin dengan anak-anak, membuat pekerja sosial merasa berat jika harus meninggalkan mereka. Dukungan dari pasangan juga memberikan motivasi yang besar kepada subjek untuk bertahan pada pekerjaan, karena pasangan masing-masing mendukung agar subjek tetap menjalankan pekerjaannya. Keakraban dengan lingkungan pekerjaan seperti rekan kerja juga membuat subjek merasa nyaman dengan pekerjaan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dukungan sosial mempengaruhi loyalitas subjek pada pekerjaan.

Siddik dkk (2018) menyatakan bahwa dukungan sosial mencerminkan perasaan seseorang tentang adanya dukungan emosional dan informasi dari orang-orang yang ada disekitarnya, baik itu lingkungan keluarga, pasangan, maupun lingkungan pekerjaan. Dukungan emosional yang didapatkan salah satunya dari anak-anak membuat ketiga pekerja sosial merasa dirinya ternyata diperdulikan dan memiliki arti untuk anak-anak. Temuan tersebut senada dengan Hayyu & Mulyana (2015) yang mengungkapkan adanya dukungan sosial membuat individu memiliki pengalaman bahwa dirinya merasa dicintai dan diperdulikan, sehingga individu tersebut merasa kehadirannya di dunia ini memiliki arti.

b. Nilai Pekerjaan

Selanjutnya didapatkan juga bahwa pekerja sosial memilih bekerja sebagai pekerja sosial karena adanya motivasi untuk mengasah ilmu pengetahuan yang dimiliki, disamping menghindari beban moral sosial sebagai seorang sarjana. Sebagaimana Frankl (2014) mengungkapkan bahwa bekerja merupakan salah satu cara seseorang mengungkapkan daya cipta atau kreatifitas yang dimiliki. Kreatifitas tersebut dapat berupa kegiatan bekerja, mencipta, serta melaksanakan berbagai tugas dengan disertai tanggungjawab Frankl (2004) dan Bastman (2007).

Selama bekerja, pekerja sosial mengungkapkan bahwa pekerjaannya sangat berarti untuk hidupnya karena pekerjaannya dapat membantu orang lain. Penemuan tersebut mengindikasikan adanya penemuan makna di dalam pekerjaannya yang merupakan eksplorasi dari makna hidup (Schnell, dkk. 2013). Pekerja sosial di dalam pekerjaannya tidak hanya mengasah ilmu yang dimiliki, tetapi juga dirinya merasa bermanfaat untuk orang lain terutama untuk anak-anak yang ada di Panti. Hal itu sejalan dengan Frankl (Schultz, 1991) yang mengatakan bahwa dengan memiliki

pekerjaan membuat seseorang lebih merasa berarti dibanding orang-orang yang tidak memiliki pekerjaan.

KESIMPULAN

Pekerja sosial di yayasan S menunjukkan kebermaknaan hidup yang ditandai oleh (1) kebebasan berkehendak yaitu pekerja sosial berani untuk menentukan pilihan pekerjaan sesuai passionnya meskipun melawan keinginan lingkungan sosialnya yang menganggap rendah pekerjaannya sebagai pekerja sosial. (2) Adanya jiwa kerelawanan yang tinggi, sehingga dengan suka rela mengorbankan waktu dan tenaganya untuk mengerjakan tugas di luar tugas pokoknya (3) kehendak hidup bermakna yang ditandai dengan adanya rasa syukur terhadap kehidupan yang sederhana namun penuh makna karena dapat mencapai keinginan untuk menemukan kebaikan melalui tindakan-tindakan yang bermanfaat bagi orang lain.

Rekomendasi berdasarkan hasil penelitian (1) Pekerja sosial yang diteliti harus berjuang untuk pilihan pekerjaan, karena profesi sebagai pekerja sosial belum dianggap sebagai profesi resmi dan terhormat oleh sebagian masyarakat, sehingga dianggap sebagai relawan. Direkomendasikan bagi pemerintah melakukan sosialisasi tentang profesi pekerja sosial secara luas, sehingga masyarakat memahami peran dan status pekerja sosial terutama dalam pendampingan anak-anak yang mengalami disabilitas. (2) Pemerintah perlu memberikan perhatian yang lebih baik terhadap profesi pekerja sosial yang bekerja di institusi/lembaga non pemerintah sehingga memiliki kesejahteraan yang lebih baik dan tidak mengalami kesenangan yang terlalu jauh berbeda dengan pekerja sosial lain yang bekerja di lembaga pemerintah. (3) temuan ini dijadikan dasar bagi lembaga sosial untuk melakukan analisis beban kerja sehingga diperoleh beban kerja ideal agar pelaksanaan kerja mendampingi anak-anak yang mengalami disabilitas menjadi optimal.

REFERENSI

- Aji, R. W., & Abidin, Z. (2019). Kebermaknaan Hidup Pada Seniman Lukis di Kota Semarang. *Jurnal Empati*, 8(2), 382-392. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.24402>
- Alfita, L. & Willi, P. (2016). Hubungan Berfikir Positif dengan Makna Hidup pada Pasien Penyakit Kanker di RSUD dr. Pirngadi Medan. *Jurnal Kajian Psikologi dan Konseling*, 8(1), 99-112. <https://doi.org/10.24114/konseling.v8i1.5232>

- Ali, S., & Farooqi, Y. A. (2014) Effect of Work Overload on Job Satisfaction, Effect of Job Satisfaction on Employee Performance and Employee Engagement. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 8, 23-30. <http://www.ijmse.org/Volume5/Issue8/paper5.pdf>.
- Anwar, D. N., & Salma, S. (2021). Bertahan dalam Keterbatasan: Studi Fenomenologis Pengalaman Pengasuh Pria di Panti Asuhan Disabilitas Ganda. *Jurnal EMPATI*, 10(1), 62-68. <https://doi.org/10.14710/empati.2021.30423>
- Asih, S., T. (2015). Analisis Kesalahan Siswa Dalam Memecahkan Masalah Open Ended Berdasarkan Metode Newman Pada Pokok Bahasan Persegi Dan Persegi Panjang Di SMP N 11 Jember. *Skripsi*. Program Studi Pendidikan Matematika, Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Alam, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pengetahuan Alam, Universitas Jember. <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/66836>.
- Bastaman, H. D. (2007). *Logoterapi: Psikologi untuk menemukan makna hidup dan meraih hidup bermakna*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Darwis, R. S. (2016). Sertifikasi menegaskan eksistensi pekerja sosial di Indonesia. *Social Work Journal*, 6(1), 1-153. <https://doi.org/10.24198/share.v6i1.13151>.
- Desiningrum, D. R. (2016). *Psikologi anak berkebutuhan khusus*. Yogyakarta: Psikosains. <https://core.ac.uk/download/pdf/76939829.pdf>.
- DuBois, M.O. (2014). *Generalist Social Work Practice : An Empowering Approach* (Seventh Edition), Pearson Education Limited.
- Fatawi, A. R., Muzakki, I., & Amanah, S. (2017). Hubungan Kepuasan Kerja Pada Aspek Finansial dengan Loyalitas Kerja Karyawan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Bandar Kidul Kota Kediri. *Jurnal Happiness*, 1(2). 89-96. <file:///C:/Users/My%20Computer/Downloads/952-2742-2-PB.pdf>.
- Frankl, V. E. (2003). *Logoterapi terapi psikologi melalui pemaknaan eksistensi*. Yogyakarta: Kreasi Wacana Yogyakarta.
- Frankl, V. E. (2004). *Man's search for meaning*. Bandung: Nuansa.
- Frankl, V. E. (2014). *The will to meaning; Foundations and applications of logotherapy*. New York: Penguin Group.
- Frankl, V. E. (2020). *The will to meaing*. Dalam Gita Widya Laksmi Soerjoatmodjo. Bandung: Noura Books.
- Harahap, M. R., & Abidin, Z. (2015). Religiusitas Pada Dewasa Awal Yang Memiliki Orangtua Berbeda Agama: Interpretative Phenomenological Analysis (IPA). *Jurnal EMPATI*, 4(4), 293-297. <https://doi.org/10.14710/empati.2015.14359>
- Hayyu, A, & Mulyana, P. O. (2015). Hubungan antara dukungan sosial dan kebermaknaan hidup pada penyandang tuna rungu di komunitas persatuan tuna rungu indonesia

- (PERTURI) Surabaya. *Jurnal Psikologi Teori & Terapan*. 5(2), 2087-1708.
<https://journal.unesa.ac.id/index.php/jppt/article/view/1806>
- Huripah, E. (2014). Pekerja Sosial dengan Disabilitas di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Pekerjaan Sosial*, 13(2), 1-14. <https://doi.org/10.31595/peksos.v13i2.39>
- Jatiningrum, C. & Marantika, A. (2021). *Good corporate governance dan pengungkapan enterprise risk management di Indonesia*. Indramayu: Adanu Abimata.
- Juniartika, R., Sari, E.Y.D., & Widiana, H.S. (2020). Efektivitas Pelatihan Kebermaknaan Kerja untuk Meningkatkan Keterikatan Karyawan pada Perawat. *Jurnal Mediapsi*. 6(1), 26-36. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2020.006.01.4>.
- Kurniawan, I., S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. *Jurnal Kinerja*, 16(1), 85-97. <http://dx.doi.org/10.29264/jkin.v16i1.5299>.
- Kusuma, A., A. & Soesatyo, Y. (2014). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajmen*. 2(2), 375-386.
<https://adoc.pub/pengaruh-beban-kerja-terhadap-stres-kerja-dan-dampaknya-terh.html>.
- Marliana, S., & Maslihah, S. (2012). Analisis Sumber-Sumber Kebermaknaan Hidup Narapidana yang Menjalani Hukuman Seumur Hidup," *Jurnal Psikologi*, 11(1), 28-39. <https://doi.org/10.14710/jpu.11.1.12>
- Maulidah, L. I. (2016). Kebersyukuran dan kebermaknaan hidup pada penderita jantung koroner. *Psyci Idea*, 14(2), 1693-1076.
<http://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/PSYCHOIDEA/article/view/2116>
- Mulyati, R. (2020). Kebermaknaan Kerja dan Keterikatan Kerja: Sebuah Tinjauan Metaanalisis. *Jurnal Psikologika* 25(1), 29-44.
DOI:10.20885/psikologika.vol25.iss1.art3.
- Nulhaqim, S. A. (2014). Performa pendidikan kesejahteraan sosial Indonesia. *Share Social Work Journal*, 4(2). 88-95. <https://doi.org/10.24198/share.v4i2.13062>.
- Raharjo, S., T. (2015). *Dasar Pengetahuan Pekerjaan Sosial*. Bandung: UNPAD Press.
- Schnell, T., Hoge, T., Pollet, E. (2013). Predicting meaning in work: Theory, data, implications. *The Journal of Positive Psychology: Dedicated to furthering research and promoting good practice*, 8(6), 543-554. DOI:10.1080/17439760.2013.830763
- Schultz, D. (1991). *Psikologi pertumbuhan model - model kepribadian sehat*. Yogyakarta: Kanisius.
- Siddik, I.N., Oclaudya, K., Ramiza, K. & Nashori, F. (2018). Kebermaknaan hidup ODHA ditinjau dari keikhlasan dan dukungan sosial. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 2(2), 2548-4044. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/Psikoislam/article/view/5221>

- Subagio, A. W., & Hidayati, F. (2017). Hubungan Antara Kesepian dengan Adiksi Smartphone Pada Siswa Sma Negeri 2 Bekasi. *Jurnal Empati*, 6(1), 27-33. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.15106>.
- Sya'baniah, I. S., Saryono, O., Herlina, E. (2019). Pengaruh sikap kerja dan kepribadian terhadap kinerja pegawai (Studi pada Dinas Sosial Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(4), 162-177. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/2358/2656>
- Tanudjaja, M. R. (2013). Hubungan antara konflik keluarga-kerja, makna kerja sebagai panggilan, dan persepsi terhadap dukungan organisasional dengan keterikatan kerja pada guru. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 2(1), 1-10. <https://journal.ubaya.ac.id/index.php/jimus/article/view/179/156>
- Tirta, I. (2022). *Jumlah penyandang disabilitas yang bekerja di perusahaan masih sedikit*. Jakarta: *republika.co.id*. Jumlah Disabilitas yang Bekerja di Perusahaan Masih Sedikit | Republika Online.
- Undang-undang (UU). (2016). Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. LN.2016/NO.69, TLN NO.5871, LL SETNEG : 70 HLM. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/37251/uu-no-8-tahun-2016>.
- Wrzesniewski, A. (2003). *Finding positive meaning in work*. In Cameron, J.Dutton, and R.Quinn (Eds), *Positive organizational scholarship: Foundation of a new discipline*, Free Press.