

NASKAH PUBLIKASI

**GAMBARAN *MEANING OF WORK* PADA GURU TK DI
PERSYARIKATAN MUHAMMADIYAH JEMBER**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Strata 1 (S-1) Sarjana Psikologi Pada Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Jember**



Oleh :

**Nanda Desy Amalia
NIM 1510811025**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
2020**

NASKAH PUBLIKASI

**GAMBARAN *MEANING OF WORK* PADA GURU TK DI
PERSYARIKATAN MUHAMMADIYAH JEMBER**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Strata 1 (S-1) Sarjana Psikologi Pada Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Jember**



Oleh :

Nanda Desy Amalia
NIM 1510811025

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
2020**

NASKAH PUBLIKASI

**GAMBARAN *MEANING OF WORK* PADA GURU TK DI
PERSYARIKATAN MUHAMMADIYAH**

Telah Disetujui Pada Tanggal

28 Februari 2020

Dewan Pembimbing

Siti Nur'aini S.Psi., M.Si
(NIP. 197702122005012002)

Tanda Tangan



GAMBARAN *MEANING OF WORK* PADA GURU TK DI PERSYARIKATAN MUHAMMADIYAH JEMBER

**Nanda Desy Amalia¹ Siti Nur'Aini²
Nuraini Kusuma Ningtyas³**

INTISARI

Makna kerja merupakan hal yang harus dimiliki setiap pekerja. Dengan adanya makna kerja individu dapat menunjukkan keberaniannya dalam berekspresi, menyadari keunikan dan keistimewaan dalam bekerja sehingga bisa memaknai pekerjaan secara utuh. Terdapat empat dimensi yang dapat digunakan untuk memahami makna dalam bekerja. Dimensi pertama *developing becoming self* dimana seseorang dapat mengembangkan apa yang ada dirinya. Dimensi kedua adalah *unity with others*, dimana seseorang dapat menyatu, bekerja sama dengan rekan kerjanya. Dimensi ketiga tentang *expressing full potential*, dimana individu dapat mengekspresikan bakat atau potensi yang ada didalam dirinya dan yang terakhir *service to others* dimana individu dapat memberikan kontribusi bagi kesejahteraan orang lain.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *meaning of work* pada guru TK di persyarikatan Muhammadiyah. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan data menggunakan *simple random sampling*. Penelitian dilakukan pada 87 guru dengan karakteristik guru yang bekerja di persyarikatan Muhammadiyah dan berada di wilayah kota Jember. Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala *meaning of work* milik Wiersma (2012) dengan menggunakan skala *Likert*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran makna kerja guru berada pada kategori rendah dengan prosentase sebanyak 51% dan jumlah sebanyak 40 guru. Berdasarkan jenis kelamin sebanyak 87 guru atau 100% yang bekerja di persyarikatan Muhammadiyah berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan lama bekerja, guru yang memiliki makna kerja paling tinggi terdapat di rentang waktu lebih dari 30 tahun dengan jumlah 3 guru dan prosentase sebesar 75%. Jika dilihat dari rentang usia, guru yang memiliki makna kerja tertinggi berada pada rentang usia 51 sampai dengan 61 tahun dengan jumlah 3 guru dan prosentase sebesar 63%.

Kata Kunci : Makna Kerja

1. Peneliti
2. Dosen Pembimbing1
3. DosenPembimbing

Meaning of Work in Kindergarten Teachers at the Muhammadiyah Association in Jember

**Nanda Desy Amalia¹ Siti Nur'aini S.Psi., M.Si²
Nuraini Kusuma Ningtyas³**

ABSTRACT

A meaning of work is something that every worker must have. By having a meaning of work, individual is showing courage to express things, understanding the uniqueness of themselves and realizing the privilege of its work, so that they can interpret their work as a whole. There are four dimensions that can be used to understand the meaning in work. The first dimension is “developing becoming self” where a person can develop what’s within themselves. The second dimension is “unity with others” where one can unite and work together with colleagues. The third dimension is “expressing full potential” where individuals can express talents or potentials within themselves and finally service to others where individuals can contribute to the welfare of others.

This study aims to determine the description of the meaning of work of kindergarten teachers in Muhammadiyah. The research method used is descriptive quantitative. Data collection techniques using simple random sampling. The study was conducted on 87 teachers with the characteristics of teachers who work in the Muhammadiyah and located in the city of Jember. The research instrument used was a scale of meaning of work owned by Wiersma (2012) using a Likert scale.

The results showed that the description of the meaning of teacher work was in the low category with a percentage of 51% and a total of 40 teachers. Based on gender as many as 87 teachers or 100% who work in the Muhammadiyah Association are female. Based on the period of work, the teacher who has the highest meaning of work is in the span of more than 30 years with a number of 3 teachers and a percentage of 75%. When viewed from the age range, the teacher who has the highest meaning of work is in the age range of 51 to 61 years with a number of 3 teachers and a percentage of 63%.

Key Word : Meaning of work

1. *This Researcher*
2. *First Supervisor*
3. *Second Supervisor*

PENDAHULUAN

Bekerja merupakan bagian fundamental kehidupan bagi individu. Dalam kehidupan sehari – hari individu bisa menghabiskan sepertiga waktu untuk bekerja. Para ahli ekonomi mendefinisikan bekerja hanya sebatas untuk peluang menghasilkan uang, salah satunya adalah Nord (dalam Kováts, 2013) yang mendefinisikan bekerja adalah aktivitas dilakukan seseorang untuk mendapatkan kompensasi finansial atau untuk mendapatkan penghasilan. Dari penjelasan tersebut peneliti mengasumsikan bahwa seseorang bekerja cenderung berorientasi terhadap uang untuk memenuhi kebutuhan fisiologis.

Dari pengertian bekerja diatas peneliti menemukan fenomena yang berbeda. Masih ada individu memiliki gaji yang tidak termasuk tinggi tetapi tetap merasa nyaman berada di tempat kerjanya dan mengabdikan dalam jangka waktu yang lama. Anshori (2013), menambahkan pengertian bekerja yang lebih luas, bekerja adalah cara untuk menghasilkan uang dan meningkatkan kesejahteraan. Jadi seseorang bekerja bukan hanya mencari uang saja tetapi bagian dari kehidupan sosial, penerimaan, penghargaan untuk meningkatkan produktivitas. Bekerja membuat individu memiliki kesempatan untuk menjadi dirinya sendiri dan berkontribusi dalam perbaikan keadaan hidupnya dan lingkungan di sekitar.

Fenomena tersebut terjadi di salah satu lembaga pendidikan anak usia dini milik persyarikatan Muhammadiyah di kota Jember. Meskipun gaji yang diberikan tidak banyak atau cukup, kinerja guru tergolong tinggi. Hal ini dibuktikan Nur'Aini (2019), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan di instansi Muhammadiyah berada pada kategori kinerja tinggi yaitu 58.2%. Hasil demikian, menunjukkan bahwa masih banyak yang perlu dilakukan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.

Guru dapat berkontribusi memberikan hasil kerja yang bagus ketika guru sudah mampu memahami apa yang ada di dalam dirinya, baik itu pemahaman diri sendiri maupun pemahaman ditempat kerja. Pemahaman ini sangat diperlukan karena ketika individu dapat memahami diri dan tempat kerja akan muncul dasar seseorang untuk mengembangkan *sense of purpose* dan *mission* tentang bekerja. Kedua, guru yang didorong oleh rasa transendensi diri berupa bekerja untuk memenuhi kebutuhan sosial akan berhasrat untuk menggunakan pekerjaan sebagai sumber dukungan dan fasilitator pekerjaan itu. Bekerja untuk menciptakan kebaikan sosial yang lebih besar akan memperdalam pemahaman tentang diri, organisasi, dan kecocokan organisasi, dan memperdalam pemahaman dan tujuan.

Demikian pula, transendensi diri juga akan mengarahkan komitmen guru ke tujuan organisasi. Karena itu, dapat mendorong karyawan yang awalnya tidak

cenderung mempertimbangkan kepentingan di luar kepentingan mereka sendiri untuk mengembangkan level yang meningkat, dan juga untuk mendorong guru untuk berkomitmen pada tujuan organisasi. Dengan demikian, guru memandang pekerjaan sebagai makna yang diharapkan bermanfaat. Makna kerja sendiri memiliki arti sekumpulan nilai-nilai, keyakinan, sikap dan harapan yang dimiliki individu dalam hubungan bekerja.

Makna kerja diperoleh ketika individu dapat menunjukkan keberaniannya dalam bereksprosi, menyadari keunikannya dan keistimewaan dalam bekerja sehingga ia bisa mendapatkan makna dan komitmen pribadi terhadap pekerjaannya serta menjadi lebih bertanggung jawab terhadap hidupnya (dalam Anshori, 2013). Individu yang sudah menemukan makna dalam bekerja akan mempermudah organisasi untuk meningkatkan kinerja. Peningkatan kerja dapat dilakukan dengan cara mengevaluasi, mengembangkan dan memelihara SDM yang dimiliki sehingga memiliki kualitas yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi. Nur'aini (2019), menambahkan kinerja karyawan tidak akan optimal apabila hanya mengandalkan fasilitas teknologi tanpa memperhatikan aspek manusianya.

Setiap individu memaknai pekerjaannya berbeda – beda. Hal ini disebabkan karena pemaknaan terhadap pekerjaan bukanlah proses yang sama antar individu. Banyak faktor yang mempengaruhi semisal motivasi yang melatar belakangi seseorang untuk bekerja atau tujuan bekerja (Noon, Blyton, & Morrell, 2013). Rosso (2010) mengidentifikasikan perbedaan *meaning of work* dapat dilihat dari mekanisme pada proses psikologi yang menjadi dasar *experience of meaningfulness* seseorang seperti proses psikologi dan *social* yang berbeda.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan beberapa guru TK ditemukan berbagai macam alasan yang melatar belakangi diantaranya ada yang sudah bercita cita sejak dini, awalnya hanya dasar dari menyukai anak - anak, sejak awal dituntut orang tua untuk menjadi guru, ingin bekerja saja, dan lainnya. Selain latar belakang yang berbeda – beda jangka waktu merasakan kebermaknaan dalam bekerja juga berbeda, ada yang sampai 7 tahun setelah bekerja, 4 tahun bekerja, 2 tahun setelah kuliah, bahkan ada yang sebelum kuliah sudah dapat merasakan adanya panggilan diri untuk menjadi guru TK. Meskipun ditemukan adanya perbedaan dalam mencapai makna kerja (*meaning of work*), namun *output* yang dihasilkan sama yaitu kebermaknaan dalam bekerja.

Salah satu guru menceritakan pengalaman awal terjun di dunia pendidikan. Ibu W yang menceritakan bahwa sejak kecil ia bercita-cita menjadi guru TK. Alasan ibu W ingin menjadi guru karena pada saat TK ia sering mengamati gurunya, bagaimana gurunya memperhatikan dengan baik, bagaimana guru megajari dengan sabar sampai bisa. Selain gurunya yang menjadi *role model*, latar belakang orang tuanya adalah guru sehingga orang tuanya mendukung apa yang

dicita – citakan. Ibu W melanjutkan pendidikan yang linier dengan apa yang diinginkan yaitu masuk di Fakultas FKIP Prodi PG PAUD.

Tidak hanya kuliah di jurusan PG PAUD, ia juga sempat mengajar di CN untuk menerapkan teori yang sudah di dapat di bangku kuliah. Selama menjadi guru, ibu W merasa tempat kerjanya mencerminkan diri antara dirinya dengan pekerjaan karena ia memiliki sifat penyabar, telaten, sangat menyukai anak – anak dan ingin bermanfaat bagi orang lain. Sehingga dapat menjadi dirinya sendiri di tempat kerja. Kecocokan antara diri dengan pekerjaan membuat ibu W percaya bahwa bekerja sebagai guru TK merupakan panggilan.

Peran sebagai guru TK tidak hanya sebatas mentransfer ilmu, melainkan membentuk karakter murid. Salah satu proses yang dilakukan dalam bentuk perancangan RPPM, disinilah ibu W merasakan tantangan dalam bekerja. Ketika ibu W mampu melaksanakan tugas tersebut, ia merasa berkompeten dalam pekerjaannya serta merasa dapat memberikan dampak terhadap lingkungan bekerja.

Berbeda dengan apa yang dialami ibu W, ibu E berstatus sarjana PLS dan bekerja sebagai guru TK. Ibu E menceritakan selama 7 tahun merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya dan apa yang dilakukan hanya sebatas menggugurkan kewajiban. Ibu E merasakan bisa enjoy saat bekerja ketika yayasan tempat bekerja dulu memberikan pembinaan psikologis yang berkaitan dengan “mengenali pekerjaan dan cara mencintai”. Dari pembinaan tersebut ibu E semakin mengerti pentingnya peran sebagai guru TK dan merasa pekerjaannya sebagai guru TK tidak hanya berguna untuk dirinya namun berguna untuk orang lain. Dari pemahaman tersebut menambah wawasan tentang diri, individu, pekerjaan, dan kecocokan antara diri dan pekerjaannya.

Hal yang dilakukan selanjutnya, ibu E berusaha mencoba memahami bagaimana karakter anak satu persatu kemudian mengupayakan menangani murid seperti anaknya sendiri. Dari apa yang sudah dilakukan ternyata ibu E seperti merasa klik dengan anak – anak. Disini, ibu E merasakan mampu melaksanakan aktivitas sebagai guru TK dengan *basic* mengajar yang dimiliki serta menerima dukungan dari lingkungannya. Dari situlah ibu E merasa dapat memberikan dampak bagi muridnya dan mempunyai keinginan menciptakan dampak yang lebih besar.

Tidak hanya melakukan wawancara dengan kedua guru, peneliti melakukan wawancara dan observasi dengan beberapa guru lainnya menggunakan dimensi dari *meaning of work*. Menurut Wiersma (2012) individu dikatakan memiliki *meaning of work* (makna dalam bekerja) ketika empat dimensi ini terpenuhi antara lain *developing becoming self* yaitu setiap individu yang memiliki pandangan terhadap dirinya sendiri, *unity with others* yaitu dimensi yang mengacu pada kebermaknaan bekerja sama dengan rekan kerja, *expressing full potential* yaitu

dimensi yang mengacu pada kebermaknaan mengekspresikan bakat, kreatifitas, dan rasa prestasi. Dimensi yang terakhir adalah *service to others*, dimensi ini mengacu pada kebermaknaan untuk memberikan kontribusi bagi kesejahteraan orang lain.

Berdasarkan hasil wawancara guru mengatakan menjadi guru merubah ke arah yang lebih baik misalnya, yang dulunya sangat emosional, lama lama bisa mengontrol emosinya, yang dulunya hanya menyukai anak anak kini mengerti bagaimana memahami dunia anak. Perubahan yang terjadi pastinya berdasarkan proses belajar selama di sekolah ini, tidak diperoleh dengan instant dan dengan perubahan yang dialami membuatnya merasa semakin nyaman dengan diri dan ingin terus belajar. Hasil tersebut menggambarkan aspek *developing becoming self*.

Ketika bercerita tentang rekan kerja, tidak sedikit guru menceritakan dengan wajah gembira. Dari yang ia rasakan selama ini, rekan kerja bukan hanya sekedar teman melainkan sudah dianggapnya sebagai saudara. Jika sedang bekerja, guru – guru *focus* bekerja dan membicarakan pekerjaan namun jika di luar jam bekerja kita jadi teman, sahabat dan saudara. Hal ini terlihat saat sekolah sudah usai, mereka selalu menjadwalkan untuk kumpul bersama, entah untuk rujukan atau membicarakan hal – hal lainnya. Salah satu guru juga menambahkan jika disini mereka dapat berbicara terbuka tentang pendapat mereka tentang membuat keputusan. Dari beberapa hal tersebut membuat mereka saling terkoneksi dan merasakan adanya kesamaan identitas dan nasib sehingga harus saling tolong menolong. Hal ini menggambarkan aspek *unity with others*.

Koordinasi tidak hanya dilakukan dengan guru tetapi dengan wali murid. Hal ini untuk mengontrol sejauh mana perkembangan anak selama sekolah. Salah satu contoh berkoordinasi dengan wali murid ketika dirumah anak tidak mau menuruti perkataan orangtua atau tidak mau bangun pagi, biasanya wali murid berkoordinasi dengan guru untuk meminta tolong menasehati anaknya bahkan dengan cara menelpon guru atau memutar suara guru yang sudah di rekam sebelumnya. Beberapa orang tua menganggap ucapan guru lebih didengar daripada ucapannya sendiri dan hal itu dirasakan oleh guru.

Guru menyadari adanya ikatan antara guru dan anak secara tidak langsung, padahal tidak ada ikatan darah atau saudara. Hal ini yang membuat guru merasa pekerjaannya “*amazing*”. Salah satu guru juga mengatakan bangganya dengan murid tidak ada habisnya, selain bangga jika anak dapat berkembang dengan baik ia juga bangga jika nantinya mendengar murid berprestasi sesuai dengan bidangnya. Guru selalu bersyukur menjadi karena merasa melakukan sesuatu yang bermanfaat dan kesejahteraan untuk kehidupan orang lain. Gambaran hasil wawancara ini sesuai dengan aspek *service to others*.

Tugas guru tidak hanya membentuk karakter dan membimbing murid, namun menyusun RPPM untuk pembelajaran anak yang nantinya akan dibahas di rapat kerja. Disitu guru memiliki tanggung jawab memegang kelas masing – masing, membuat tema, subtema, pembelajaran apa yang akan dilakukan selama setahun. Beberapa guru mengatakan pusingnya menjadi guru ketika menyusun hal hal itu, apalagi untuk guru guru yang masih *freshgraduate*. namun disisi lain ada hal yang masih disyukuri karena disini diberi kebebasan untuk berpikir menggunakan kretivitas yang dimiliki karena setiap guru memiliki keunikan tersendiri dalam bekerja. Jika pada akhirnya ada kesalahan guru juga bisa belajar dimana salahnya. Hasil wawancara ini menggambarkan aspek *expressing full potential*

Berdasarkan penjabaran hasil wawancara, tidak semua guru memiliki keempat dimensi *meaning of work*. Beberapa guru memenuhi semua dimensi dan beberapa lagi tidak, hal ini tidak menunjukkan bahwa guru tersebut tidak memiliki *meaning of work* namun hanya belum memaknai pekerjaan secara utuh. Dari fenomena tentang *meaning of work*, selama ini penelitian - penelitian di Indonesia belum banyak yang meneliti di bidang pendidikan khususnya pada guru TK. Penelitian yang dilakukan di bidang pendidikan sebagian besar tetang perkembangan siswa/i saja.

Meaning of work adalah hal yang mendasari seseorang dalam bekerja dan berperilaku di tempat kerja. Peneliti merasa perlu meneliti fenomena ini karena kebanyakan orang menilai guru TK adalah hal yang mudah dan kebanyakan orang menilai menjadi guru TK remeh. Selain itu gaji yang didapatkan tergolong cukup, tidak terlalu tinggi sehingga sangat penting untuk setiap guru memiliki makna dalam bekerja. Manfaat penelitian yang dilakukan untuk guru dapat memberikan informasi terhadap instansi sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Guru yang memiliki makna dalam bekerja akan memiliki manfaat, baik untuk individu maupun instansi. Manfaat untuk guru, guru akan merasakan kebahagiaan besar dan masalah psikologis yang lebih sedikit. Selain itu terdapat beberapa manfaat untuk instansi adalah lebih sedikit konflik yang terjadi di lingkungan kerja, adanya motivasi kerja yang tinggi sehingga ingin memberikan yang terbaik di tempat kerja, dan banyak manfaat lainnya. Hasil dari pengkajian penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam upaya pembinaan pengembangan guru terkait pentingnya makna kerja (*meaning of work*) dalam instansi serta dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan instansi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dengan satu variabel yaitu *meaning of work*. Populasi yang digunakan

dalam penelitian ini sebanyak 100 guru di TK Persyarikatan Muhammadiyah Jember. Peneliti menggunakan bantuan tabel *Monogram Ishac* dan *Michael* dengan taraf kesalahan 5%, sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 87 guru. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala *meaning of work* oleh Wiersma (2012) yang dimodifikasi oleh peneliti. Metode analisa data dalam penelitian ini menggunakan uji validasi, uji reliabilitas, uji normalitas, dan uji deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji deskriptif sebagaimana pada tabel 01 didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 01
Gambaran Umum *Meaning of Work*

Interval Skor	Kategori	F	Prosentase
$x > 114$	<i>Meaning of work</i> tinggi	38	49%
$x < 114$	<i>Meaning of work</i> rendah	40	51%
Jumlah		78	100%

Berdasarkan hasil penelitian *meaning of work* secara keseluruhan dalam kategori tinggi sebesar 49% dengan jumlah 38 guru dan kategori rendah sebesar 51% dengan jumlah 40 guru. Dari hasil tersebut didapatkan bahwa gambaran *meaning of work* pada guru TK di persyarikatan Muhammadiyah rendah, sebanyak 40 guru belum memaknai pekerjaannya. *Meaning of work* merupakan penghayatan yang dimiliki seseorang untuk memaknai pekerjaannya. Makna kerja merupakan sekumpulan nilai – nilai, keyakinan, sikap dan harapan yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya.

Makna kerja diperoleh ketika individu dapat menunjukkan keberanian berekspresi, keunikannya dan keistimewaannya dalam bekerja sehingga ia bisa menjadi dirinya selama bekerja. *Meaning of work* penting dimiliki untuk meningkatkan kinerja individu secara optimal, selain itu guru yang dapat memaknai pekerjaannya akan memberikan memberikan manfaat bagi dirinya sendiri seperti kebahagiaan saat bekerja (Anshori, 2013; Steger, 2014). Hal ini

sesuai dengan hasil wawancara dengan salah satu guru yang menceritakan sebelum dia menemukan makna dalam bekerja ia merasa jenuh dan capek dengan rutinitas pekerjaannya. Apa yang ia lakukan hanya untuk menggugurkan tugasnya sehingga bekerja kurang maksimal, selain itu efeknya ia lebih mudah marah ketika bekerja dan ketika berada dirumah.

Meaning of work dikatakan tinggi ketika guru – guru merasa adanya ketepatan moral antara nilai – nilai di tempat kerja dengan dirinya, menunjukkan sikap saling peduli, adanya peluang untuk belajar dan mengembangkan diri, memiliki kebebasan berpendapat dan memecahkan masalahnya, memiliki hubungan yang baik antar rekan kerja, merasa pekerjaannya berguna untuk orang lain dan mendapat pengakuan atas skill yang dimiliki. Sebaliknya, *meaning of work* dikatakan rendah ketika guru tidak merasakan adanya kesamaan moral atau nilai di tempat kerja dengan diri, tidak adanya kepedulian antar rekan kerja, tidak ada peluang untuk belajar dan pengembangan diri, tidak memiliki kebebasan dalam berpendapat, tidak memiliki hubungan yang baik antar rekan kerja, serta merasa pekerjaannya tidak bermanfaat bagi dirinya dan orang lain.

Berdasarkan tabel 02 diperoleh gambaran *meaning of work* pada guru TK di Persyarikatan Muhammadiyah ditinjau dari aspek sebagai berikut :

Tabel 10
Gambaran *Meaning of Work* Berdasarkan Aspek

Interval Skor	Aspek	Kategori	F	Prosentase
$x > 24$	<i>Unity with others</i>	Tinggi	55	71%
$x < 24$		Rendah	23	29%
$x > 17$	<i>Service to others</i>	Tinggi	41	53%
$x < 17$		Rendah	37	47%
$x > 16$	<i>Expressing full potential</i>	Tinggi	36	46%
$x < 16$		Rendah	42	54%
$x > 11$	<i>Developing becoming self</i>	Tinggi	44	56%
$x < 11$		Rendah	34	44%
$x > 12$	<i>Reality</i>	Tinggi	57	73%
$x < 12$		Rendah	21	27%
$x > 16$	<i>Inspiration</i>	Tinggi	58	74%
$x < 16$		Rendah	29	26%
$x > 16$	<i>Balancing Tensions</i>	Tinggi	51	65%
$x < 16$		Rendah	27	35%

Pada aspek *unity with others* diketahui kategori tinggi sebesar 71%, artinya sebanyak 55 guru sudah memiliki *sense of belonging* terhadap sesama rekan kerja, mereka dapat mengutarakan pendapat ketika membuat keputusan dalam kelompok, saling mendukung keberadaan satu sama lain. Koneksi ini akan membuat guru mengalami perasaan positif tentang kesamaan identitas dan nasib sehingga akan terjadi saling membantu dan saling mensupport dalam bekerja. Sedangkan sebanyak 29% masih belum memiliki *unity with others* artinya sebanyak 23 guru belum memiliki *sense of belonging* terhadap sesama rekan kerja, tidak dapat mengutarakan pendapat ketika membuat keputusan dalam kelompok, Tidak menerima atau mendukung satu sama lain.

Pada aspek *service to others* didapatkan prosentase sebesar 53% sehingga terdapat gambaran bahwa sebanyak 41 guru sudah merasa bangga dengan pekerjaannya karena dapat membantu orang tua dalam mendidik siswa, menghabiskan sebagian waktunya untuk memberikan manfaat pada orang lain dengan mendidik siswa. Sedangkan sebanyak 47% guru berada di kategori rendah artinya sebanyak 37 guru belum merasa bangga dengan apa yang dilakukan.

Pada aspek *developing becoming self* didapatkan prosentase sebesar 53% sehingga terdapat gambaran bahwa sebanyak 44 guru dapat menjadi dirinya sendiri ketika mengajar dan membuatnya nyaman selama bekerja, sedangkan sebanyak 44% berada di kategori rendah artinya 34 guru tidak bisa menjadi dirinya sendiri ketika mengajar dan membuat tidak nyaman ketika bekerja.

Pada aspek *balance* didapatkan prosentase sebesar 65% sehingga terdapat gambaran bahwa sebanyak 51 guru dapat memiliki waktu dan ruang yang cukup, memiliki kesempatan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, mampu menyeimbangkan antara kebutuhan diri dengan kebutuhan untuk orang lain. Sedangkan sebanyak 35% guru berada di kategori rendah artinya sebanyak 27 guru belum memiliki waktu dan ruang yang cukup untuk dirinya, tidak dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan tidak dapat menyeimbangkan antara kebutuhan diri dengan kebutuhan untuk orang lain.

Pada aspek *reality* didapatkan prosentase sebesar 73% sehingga terdapat gambaran bahwa sebanyak 57 guru dapat memahami realita di tempat kerja dan menyadari di dalam hidup akan ada masalah dan itu hal yang wajar. Sedangkan sebanyak 27% guru berada di kategori rendah artinya sebanyak 21 guru belum dapat memahami realita di tempat kerja dan merasa masalah bukan hal yang wajar.

Dari beberapa aspek yang sudah didiskripsikan, didapatkan penghitungan aspek paling tinggi dan rendah. Aspek tertinggi yaitu terdapat pada aspek

inspiration dengan prosentase 74% sehingga terdapat gambaran bahwa sebanyak 58 guru dapat terinspirasi dengan tempat kerja dan merasa pekerjaan menjadi guru TK memiliki banyak manfaat untuk dirinya selain itu guru juga merasa memiliki hubungan spiritual dengan pekerjaannya. Sedangkan sebanyak 27% guru berada di kategori rendah artinya sebanyak 20 belum terinspirasi dengan tempat kerja dan merasa pekerjaan menjadi guru TK belum memberikan banyak manfaat untuk dirinya dimasa depan.

Aspek paling rendah adalah *expressing full potential* dengan jumlah prosentase 54% sehingga terdapat gambaran bahwa sebanyak 41 guru belum bisa menerapkan ide atau kosep terhadap system pembelajaran dan merasa tidak berprestasi ditempat kerja. Sedangkan sebanyak 46% guru berada di kategori tinggi artinya sebanyak 36 dapat menerapkan ide atau kosep terhadap system pembelajaran dan merasa berprestasi ketika melihat perubahan perkembangan anak didik.

Berdasarkan tabel 03 mengungkap gambaran *meaning of work* pada guru TK di Persyarikatan Muhammadiyah berdasarkan data demografi lamanya bekerja sebagai berikut :

Tabel 13
Gambaran *Meaning of Work* Berdasarkan Lama Mengajar

Lama Mengajar	Interval	Kategori	F	Prosentase
Kurang dari 10 tahun	$x > 3$	Tinggi	17	30%
	$x < 3$	Rendah	40	70%
10 – 20 tahun	$x > 13$	Tinggi	5	42%
	$x < 13$	Rendah	7	58%
20 – 30 tahun	$x > 24$	Tinggi	3	60%
	$x < 24$	Rendah	2	40%
Lebih dari 30 tahun	$x > 33$	Tinggi	3	75%
	$x < 33$	Rendah	1	25%

Guru yang berada pada kategori tinggi berada di rentang waktu lebih dari 30 tahun, sebanyak 3 orang dengan prosentase 75%. Artinya 3 orang dengan rentang waktu lebih dari 30 tahun sudah bisa memaknai pekerjaan. Sedangkan guru yang berada pada kategori rendah berada di rentang waktu kurang dari 10 tahun, sebanyak 40 orang dengan prosentase 70%. Artinya sebanyak 40 orang di rentang waktu kurang dari 10 tahun belum bisa memaknai pekerjaannya secara utuh

Tarmudji (1998) juga menyatakan bahwa pengembangan diri berarti mengembangkan bakat yang dimiliki, mewujudkan impian-impian, meningkatkan rasa percaya diri, menjadi kuat dalam menghadapi percobaan, dan menjalani hubungan yang baik dengan sesamanya. Hal ini dapat dicapai melalui upaya belajar dari pengalaman, menerima umpan balik dari orang lain,

melatih kepekaan terhadap diri sendiri maupun orang lain, mendalam kesadaran, dan mempercayai usaha hati. Jadi semakin lama seseorang bekerja di suatu organisasi makin terasah semua potensi potensinya.

Berdasarkan tabel 04 mengungkap gambaran *meaning of work* pada guru TK di Persyarikatan Muhammadiyah berdasarkan data demografi usia sebagai berikut :

Tabel 04
Gambaran *Meaning of Work* Berdasarkan Usia

Usia	Kategori	F	Prosentase
18 – 25	Tinggi	6	29%
	Rendah	15	71%
26 – 40	Tinggi	20	53%
	Rendah	18	47%
41 – 60	Tinggi	10	53%
	Rendah	9	47%

Meaning of work ditinjau dari usia, guru yang memiliki makna tinggi berada di rentang usia 26 sampai 40 tahun dan usia 40 sampai 60 tahun dengan hasil prosentase 53% sebanyak 30 guru. Hal ini sejalan dengan Santrock (2011) yang menyatakan rentang usia 25 hingga 40 tahun atau Dewasa menengah merupakan masa bagi seseorang untuk melakukan refleksi, penilaian, dan evaluasi terhadap pekerjaan saat ini dan memikirkan dan merancang masa depannya. Artinya, pada usia tersebut individu mulai merefleksikan tentang kesesuaian antara nilai yang dimiliki dengan nilai – nilai ditempat kerjanya, memberikan penilaian tentang adanya peluang untuk belajar dan mengembangkan diri, dan merasa pekerjaannya berguna untuk orang lain.

Guru yang memiliki makna kerja yang rendah berada di rentang usia 18 sampai 25 tahun dengan prosentase 71% sebanyak 15 orang, Hal ini sejalan dengan Santrock (2011) yang menyatakan rentang usia 18 hingga 25 tahun atau *emerging adulthood*. Pada masa transisi dimana sebelumnya mereka memiliki fantasi mengenai karier yang ideal, selain itu pada masa ini, banyak individu yang belum mampu menemukan jalan dan tujuan dalam pengembangan karir. Individu hanya fokus pada tujuan jangka pendek dan tidak mengeksplorasi tentang apa yang akan mereka lakukan dalam hidup. Artinya, pada usia tersebut individu masih belum bisa merasakan antara nilai yang dimiliki dengan nilai – nilai ditempat kerjanya, tidak memikirkan tentang adanya peluang untuk belajar dan mengembangkan diri. Hal ini disebabkan karena mereka masih focus pada tujuan pendek.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa gambaran *meaning of work* pada guru TK di persyarikatan Muhammadiyah Jember :

1. Gambaran *meaning of work* pada guru TK di Persyarikatan Muhammadiyah dalam kategori rendah dengan prosentase 51% atau 40 guru, artinya 40 guru belum memaknai pekerjaannya. Sedangkan 38 guru dengan prosentase 49% berada pada kategori tinggi, artinya sebanyak 38 guru sudah memiliki makna pada pekerjaannya.
2. Berdasarkan dimensi *meaning of work*, dimensi *expressing full potential* berada pada kategori rendah dengan prosentase 54%, aspek dimensi yang paling tinggi adalah *inspiration* dengan prosentase 74%, aspek dimensi *unity with others* dengan sebesar 71%, *service to others* sebesar 53%, *developing becoming self* 56%, *reality* sebesar 73% dan *balancing tensions* sebesar 65%.
3. Berdasarkan usia, diketahui sebanyak 71% atau 15 guru belum memaknai pekerjaannya hasil tersebut terdapat di rentang usia 18 hingga 25 tahun sedangkan pada rentang usia 26 hingga 40 tahun dan 40 hingga 60 tahun berada dikategori tinggi. Hasil dari usia 26 hingga 40 tahun sebesar 53% dengan jumlah 18 guru dan hasil dari usia 40 hingga 60 tahun sebesar 53% dengan jumlah 10 guru, artinya sebanyak 38 guru memiliki makna kerja.
4. Berdasarkan lamanya bekerja sebanyak 70% atau 40 guru bekerja selama kurang dari 10 tahun dan berada pada kategori rendah, artinya 40 guru tidak memiliki makna dalam bekerja sebanyak 75% atau 3 guru bekerja lebih dari 30 tahun memiliki kategori tinggi, artinya tiga guru sudah memiliki makna dalam bekerja.

2. SARAN

Berdasarkan pada pelaksanaan dan hasil penelitian maka peneliti memberikan beberapa saran, diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi Guru Muhammadiyah di Kota Jember

Meaning of work dapat dimulai dari diri sendiri, maka dari itu diharapkan kepada guru untuk menciptakan suasana *belongingness* antara satu sama lain seperti menghargai perbedaan antar rekan kerja, saling memberikan support, memberikan kesempatan untuk menyelesaikan tugas dengan cara mereka sendiri, dan saling membantu. Dengan memberikan kebermaknaan bagi individu akan membantu mereka untuk mengalami perasaan positif tentang identitas bersama, atau nasib.

2. Bagi Pimpinan Daerah Muhammadiyah Jember

Berdasarkan kesimpulan, Pimpinan Daerah Muhammadiyah diharapkan dapat memberikan pelatihan terkait dengan *expressing full potential*, dimana hasil aspek ini sangat rendah dibandingkan dengan aspek dimensi lainnya. Pelatihan yang diberikan berkaitan dengan menggali dan meningkatkan

potensi diri. Salah satu asesmen pelatihan dapat berupa refleksi diri terhadap kekurangan dan kelebihan yang dimiliki dan refleksi diri dengan pekerjaan saat ini. Pelatihan yang dilakukan hendaknya membagi kelompok berdasarkan karakteristik umur dan lamanya bekerja di organisasi, hal ini disebabkan karena hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pada karakteristik tersebut.



Daftar Pustaka

- Anshori, N. S. (Vol. 2, No 3, Desember 2013). Makna Kerja (Meaning of Work) Suatu Studi Etnografi Abdi Dalem Keraton Ngayogyakarta Hadiningrat Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 157-162.
- Arifah, N. (2017). *Kinerja Guru di Taman Kanak - Kanak Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten Jawa Tengah*. Yogyakarta .
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bendassolli, P. F., Borges-Andrade, J. E., Alves, J. S., & Torres, T. d. (2015). Meaningful Work Scale in creative industries: a confirmatory factor analysis. *Psico-USF vol.20 no.1*.
- Darmawan, D. (2014). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Fahmi, A., Hardiansyah, & Suryanata, I. M. (2016). *Hubungan Kinerja Guru Dengan Mutu Pendidikan di Sekolah* . Mataram: FIP IKIP Mataram.
- Fouche , E., Rothmann, S., & Vyver, C. v. (2017). Antecedents and Outcomes of Meaningful Work Among School Teachers. *SA Journal of Industrial Psychology*.
- Gerintya, S. (2019, MEI 02). *tirto.id*. Retrieved from [tirto.id: https://tirto.id/indeks-pendidikan-indonesia-rendah-daya-saing-pun-lemah-dnvR](https://tirto.id/indeks-pendidikan-indonesia-rendah-daya-saing-pun-lemah-dnvR)
- Gill, F. (2006). The meaning of work: Lessons from sociology, psychology, and political theory. *Journal of Socio-Economics*.
- Indriasari, I., & Setyorini, N. (2018). The impact of work passion on work performance: the moderating role of P-O fit and meaningfulness of work. *Diponegoro International Journal of Business*.
- Kováts, K. S. (2013). *The Meaning of Work and the Individual's Sensemaking – From the Perspective of Human Resource Managers*. Budapest: Corvinus University of Budapest.
- Morin, E. M. (2008). The meaning of work, mental health and organizational commitment. *ResearchGate*.
- MOW International Research Team . (1987). Organizational and Occupational Psychology. In *The Meaning Of Work*. London: Academyc Press Inc Ltd.
- Nur'Aini, S. (n.d.). Gambaran Kinerja Karyawan . *Insight vol. 15, No 1, April 2019*.

- Periantolo, J. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi Asyik Mudah dan Bermafaat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Prabawati, I. N. (2017). Meaningful Work Dan Work Engagement Terhadap Komitmen Organisasi Pada Relawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*.
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2015). Fostering meaningfulness in working and at work. *ResearchGate*.
- Rizaka, H. (2015). Hubungan Antara Makna Kerja Dengan Kinerja. *Electronic Theses & Dissertations (ETD)*.
- Rosso , B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On The Meaning of Work : A Theoretical Integration and Review. *Research in Organizational Behavior*.
- Santrock, J. W. (2012). *Life-Span Develpoment*. Jakarta: Erlangga.
- Septiana, S. M. (2018). Skala Makna Kerja.
- Singh, A. K., & Singh, A. P. (2010). Career Stage and Organizational Citizenship Behavior among Indian Managers. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*.
- Steger, M. (2016). Creating Meaning and Purpose at Work. *ResearchGate*.
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2018). Work as Meaning: Individual and Organizational. *Oxford University Press*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* . Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian pendidikan* . Bandung : Alfabeta.
- Tarmudji, T. (1998). Pengembangan Diri. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.