

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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 menjelaskan bahwa seseorang bekerja cenderung berorientasi terhadap uang untuk memenuhi kebutuhan fisiologis.

Anshori (2013), menambahkan pengertian bekerja yang lebih luas, bekerja adalah cara untuk menghasilkan uang dan meningkatkan kesejahteraan. 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.

Dari dua pengertian diatas sesuai dengan fenomena yang ditemukan. Masih ada individu memiliki gaji yang tidak termasuk tinggi tetapi tetap merasa nyaman berada di tempat kerjanya dan mengabdikan dalam jangka waktu yang lama. Fenomena tersebut terjadi di salah satu lembaga pendidikan anak usia dini milik persyarikatan Muhammadiyah di kota Jember. Banyak orang yang memandang

bekerja sebagai guru TK hanya bernyanyi, bertepuk tangan dan bermain sepanjang hari. Kenyataannya tidak semudah itu, sebagai guru TK harus memperhatikan psikologi dan perkembangan murid, memahami bagaimana karakter muridnya, mencerminkan perilaku yang baik dan meminimalisir kesalahan. Hal ini dikarenakan anak berada pada fase yang cukup singkat dimana anak akan belajar memahami lewat penginderaan yang kemudian ditunjang bergerak (Santrock, 2017). Selain pekerjaan yang cukup berat gaji yang diberikan tidak banyak atau cukup, namun 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%, artinya ketika guru mampu memahami tugas – tugasnya dan memiliki perencanaan yang matang dalam menyiapkan pekerjaan yang akan dilakukan serta mampu mengetahui resiko - resiko dalam menjalankan perkerjaannya. Hasil demikian,menunjukan bahwa masih banyak yang perlu dilakukan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.

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.

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 berekspresi, 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). Ulrich & Ulrich (2010) menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai *meaning of work* (makna kerja) pada perusahaan tempat ia bekerja, akan lebih kompeten, memiliki komitmen dan memberikan kontribusi kepada perusahaan tempat ia bekerja

Steger (2018) memaparkan hasil penelitiannya bahwa 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 guru yang awalnya cenderung tidak mempertimbangkan kepentingan di luar kepentingan guru 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.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan beberapa guru TK ditemukan berbagai macam alasan yang melatar belakangi pemaknaan dalam bekerja. Diantaranya ada yang sudah bercita cita sejak dini, berawal dari kesukaan terhadap anak – anak, tuntutan orang tua, 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.

Seperti wawancara yang sudah dilakukan, salah satu guru menceritakan bahwa menjadi guru adalah cita – cita sejak kecil. Cita – cita tersebut mulai terpikir saat ia mengamati guru TKnya yang selalu memperhatikan dengan baik, bagaimana guru megajari dengan sabar dan telaten sampai bisa. Selain guru yang dijadikan sebagai *role model*, latar belakang orang tuanya adalah guru sehingga lingkungan mendukung apa yang dicita – citakan.

Tidak hanya menempuh pendidikan yang linier, guru sempat mengajar di CN untuk menerapkan teori yang sudah di dapat di bangku kuliah. Selama menjadi guru yang dirasakan adalah tempat kerja mencerminkan antara dirinya dengan pekerjaan karena ia memiliki sifat penyabar, telaten, sangat menyukai anak – anak dan ingin bermanfaat bagi orang lain. Sehingga guru dapat menjadi

dirinya sendiri di tempat kerja. Kecocokan antara diri dengan pekerjaan membuat guru semakin yakin dan percaya bahwa pekerjaannya sebagai guru TK merupakan panggilan.

Berbeda dengan apa yang dialami guru sebelumnya, tujuan awal bekerja karena merasa ingin ada kegiatan. Guru lulusan PLS ini menyatakan bahwa selama 7 tahun bekerja merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya, kejenuhan dan apa yang dilakukan hanya sebatas menggugurkan kewajiban. Terkadang masih ada perasaan iri dan membandingkan pekerjaannya dengan teman seangkatan yang bekerja sesuai dengan jurusannya. Perasaan enjoy saat bekerja muncul ketika yayasan tempat bekerja dulu memberikan pembinaan psikologis yang berkaitan dengan “Mengenali Pekerjaan dan Cara Mencintai”. Dari pembinaan tersebut guru menjadi 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.

Dari hasil wawancara diatas terdapat kesimpulan bahwa 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). Prath dan Ashforth (dalam Fouche 2017) menyatakan ada empat factor yang dapat berkontribusi dalam pembentukan *meaning of work* yaitu, pekerjaan yang sejalan dengan visi misi organisasi, sifat tugas yang sesuai, pengalam serta orang – orang yang menjadi

relasi, dan pekerjaan yang dikaitkan dengan keyakinan kerja seperti meyakini pekerjaannya adalah panggilan. Rosso (2010) juga 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. Meskipun ditemukan adanya perbedaan dalam mencapai makna kerja (*meaning of work*), namun *output* yang dihasilkan sama yaitu kebermaknaan dalam bekerja.

Tidak hanya mendapatkan data yang berkaitan dengan latar belakang, peneliti melakukan wawancara dan observasi 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.

Salah satu guru menyatakan profesinya sebagai guru merubahnya menjadi seseorang yang lebih baik, baik untuk tuntutan pekerjaan maupun personal.. Hal yang paling sulit adalah mengendalikan emosi, dahulu ia temperamen dan labil, namun setelah berproses menjadi guru ia bisa mengendalikan emosi. Perubahan tersebut merupakan perubahan terbesar yang dialami guru. Perasaannya setelah mengalami perubahan adalah senang, bersyukur dan merasa

nyaman dengan dirinya sendiri.. Kesesuain antara diri dengan pekerjaan membuat guru menjadi nyaman dengan aktivitas pekerjaannya. Hasil wawancara tersebut sesuai dengan dimensi *developing becoming self*.

Dimensi kedua adalah *unity with others*, adapun hasil wawancara yang menggambarkan dimensi ini ketika guru menceritakan kedekatan interpersonal dengan rekan kerja misalnya, saat ada murid yang menangis dan salah satu guru kualahan menghendel, pasti ada beberapa guru yang berinisiatif ikut membantu menghendel. Jika ada masalah yang tidak bisa di selesaikan sendiri akan dibahas bersama saat rapat. Koordinasi rapat biasa dilakukan sebulan sekali namun jika adalah masalah yang benar – benar *urgent* langsung diselesaikan minggu itu juga. Guru menceritakan dalam berkoordinasi ketika rapat, tidak jarang terjadi perbedaan pendapat atau *eyel – eyelan*, namun sebelumnya sudah ada perjanjian dan kesadaran bersama jika forum sudah selesai jangan sampai berlanjut.

Tidak hanya saling memberikan dukungan dan saling membantu saat ditempat kerja, guru – guru juga sering membicarakan hal – hal diluar pekerjaan seperti tentang keluarga, kesehatan dan lainnya. Hal tersebut membuat adanya perasaan terkoneksi dengan rekan kerja yang akhirnya memberikan kebermanaan yang akhirnya saling memberikan perasaan positif satu sama lain tentang identitas mereka.

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*. Dengan adanya ilmu yang ditempuh saat kuliah, dukungan dan bantuan dari rekan kerja membuat guru terpacu untuk menyelesaikan tugasnya. Hasil wawancara ini termasuk dalam dimensi *expressing full potential* yaitu guru dapat mengembangkan potensi yang dimiliki dan merasa dirinya dapat berkontribusi dalam kesejahteraan orang lain.

Hal ini sejalan dengan dimensi keempat yaitu *service to others*, jika guru sudah merasakan berkompeten, ia akan melihat bagaimana dampak yang ia berikan di lingkungan. Misalnya saat mengajar dan melihat adanya perubahan perkembangan terhadap anak, menolong rekan kerja menyelesaikan RPPM, tugas, atau permasalahan membuat guru merasakan dapat memberikan kontribusi. 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*.

Berdasarkan penjabaran hasil wawancara, tidak semua guru memiliki keempat dimensi meaning of work. Beberapa guru memenuhi semua dimensi dan beberapa lagi tidak, hal ini menjadi dasar peneliti untuk melakukan

penelitian. Apakah guru tetap memiliki *meaning of work* tinggi ketika salah satu dimensi tidak terpenuhi. Selama ini penelitian - penelitian di Indonesia juga belum banyak yang meneliti di bidang pendidikan khususnya pada guru TK. Penelitian yang dilakukan di bidang pendidikan sebagian besar tentang perkembangan siswa/i saja. *Meaning of work* adalah hal yang mendasari seseorang dalam bekerja dan berperilaku di tempat kerja. Hal ini menjadi alasan kedua 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.

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang sudah ditulis, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimana gambaran *meaning of work* pada guru TK di persyarikatan Muhammadiyah Jember?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran *meaning of work* pada guru TK di persyarikatan Muhammadiyah Jember

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat mengembangkan kajian ilmiah dan menambah wawasan terkait dengan pengetahuan dibidang ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi mengenai gambaran *meaning of work*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pembaca

Bagi pembaca, penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu *reference* dalam memahami atau menambah wawasan terkait dengan gambaran *meaning of work* yang ada.

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian *meaning of work* ini diharapkan dapat digunakan perusahaan sebagai dasar pertimbangan dalam upaya

pembinaan pengembangan karyawan terkait pentingnya makna kerja (*meaning of work*) dalam suatu organisasi atau perusahaan.

E. Keaslian Penelitian

1. Nur'Aini, Siti (2019) dengan Judul Gambaran Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran secara umum kinerja karyawan yang berada di Kabupaten Jember. Jenis penelitian ini kuantitatif deskriptif, dengan jumlah subyek penelitian 167 karyawan yang bekerja di beberapa instansi di Kabupaten Jember. Hasil penelitian ini secara umum di dapatkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi pada 55.7% dan yang memiliki kinerja Rendah 44.3%, hasil ini menunjukkan bahwa masih banyak yang perlu dilakukan untuk lebih meningkatkan lagi kinerja karyawan. Saran untuk penelitian selanjutnya masih perlu di ungkap aspek personal karyawan seperti value kerja, makna kerja dan etos kerja, karena ketiga factor tersebut menjadi salah satu predictor kinerja karyawan.
2. Anshori, S.N (2013) dengan judul “Makna Kerja (*Meaning of Work*): Suatu studi Etnografi Abdi Dalem Keraton Ngayogyakarta Hadiningrat Daerah Istimewa Yogyakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk menggali makna kerja dalam konteks budaya Jawa. Makna kerja dalam konteks kebudayaan Jawa yang dimaksud ini ialah bagaimana perspektif masyarakat Jawa, yaitu seorang yang tumbuh dan besar dalam akar budaya Jawa dalam memaknai sebuah pekerjaan dengan melihat pemahaman individu tersebut terkait dengan filosofi- filosofi budaya Jawa. Subjek dalam penelitian ini

melibatkan 5 orang informan yang ditentukan secara purposive sesuai dengan acuan penentuan informan dalam metode etnografi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa makna kerja bagi para abdi dalem Keraton Ngayogyakarta Hadiningrat sebagai bagian dari masyarakat budaya Jawa terbentuk berdasarkan nilai-nilai dan ajaran kebudayaan tertentu. Makna kerja dalam perspektif budaya Jawa dapat dijelaskan sebagai: 1) Bekerja merupakan suatu kegiatan yang bertujuan mencari ketenangan, ketentraman dan kebahagiaan, 2) Bekerja dengan prinsip nyawiji, greget, sengguh, lan ora mingkuh, 3) Nguri-uri kabudayan, 4) Prinsip sugih tanpa banda, 5) Ngalap berkah, 6) Bekerja dengan pemahaman sangkan paraning dumadi, 7) Golong gilig, manunggaling kawula lan gusti, 8) Bekerja merupakan suatu kegiatan untuk srawung dan ngluru prepat, 9) Hamemayu hayuning Bawana, hamemangun karinak tiyasing sesama, 10) Bekerja dengan penuh mawas diri.

3. Fouché i, Rothmann, dan Vyver (2017) dengan judul “*Antecedents and Outcomes of Meaningful Work Among School Teachers*”. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki anteseden dan hasil dari pekerjaan yang bermakna di antara para guru sekolah. Survei cross-sectional digunakan dengan sampel kenyamanan 513 guru. Kuesioner Work-Life, Survei Diagnostik Pekerjaan yang Direvisi, Skala Hubungan Rekan Kerja, Inventarisasi Pekerjaan dan Makna, Skala Sumber Daya Pribadi, Skala Keterlibatan Kerja, Skala Intensi Turnover dan ukuran kinerja penilaian diri diberikan. Penelitian ini berkontribusi pada pengetahuan ilmiah mengenai

efek dari tiga anteseden, yaitu orientasi panggilan, desain pekerjaan dan hubungan rekan kerja pada pekerjaan yang bermakna. Ini juga berkontribusi pada pengetahuan tentang efek dari pekerjaan yang bermakna pada hasil karyawan dan organisasi.

4. N, Ira Prabawati (2017) dengan judul “*Meaningful Work dan Work Engagement Terhadap Komitmen Organisasi pada Relawan*”. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh secara individual dan simultan *meaningful work* dan *work engagement* terhadap komitmen organisasi dengan karakteristik sudah bergabung dengan organisasi selama minimal 1 tahun, baik laki-laki maupun perempuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara individual dan simultan *meaningful work* dan *work engagement* terhadap komitmen organisasi sebesar 48,8%. F.

Perbedaan Penelitian Sebelumnya dengan Penelitian Saat Ini Penelitian ini berjudul “Gambaran *Meaning of Work* Pada Guru TK di Persyarikatan Muhammadiyah Jember”. Penelitian ini yang membedakan dengan keempat penelitian yang sebelumnya, yaitu untuk melihat bagaimana gambaran makna kerja pada guru TK. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nuraini menjadi dasar penelitian mengambil penelitian ini dilihat dari saran penelitiannya. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anshori memaparkan tentang menggali makna kerja dalam konteks budaya Jawa, penelitian yang dilakukan oleh Fouche tentang menyelidiki anteseden dan hasil dari pekerjaan yang bermakna di antara para guru sekolah, kemudian penelitian Ira tentang pengaruh makna kerja terhadap *work engagement*. Ketiga penelitian itu diungkap dengan

menggunakan metode kualitatif sedangkan penelitian terkini menggunakan metode kuantitatif. Dengan adanya penelitian ini penulis berharap dapat memberikan wawasan tentang pentingnya makna kerja dan gambaran makna kerja terutama guru TK di wilayah Jember melalui metode kuantitatif, sehingga instansi dapat mengembangkan makna kerja guru dan meningkatkan kinerja.

