

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tidak perlu diragukan lagi bahwa bekerja telah menjadi kegiatan vital yang menyokong kehidupan setiap orang. Dengan bekerja, seseorang akan mampu memenuhi kebutuhan dasar yang bersifat fisiologis untuk bertahan hidup. Beberapa *content theories* yang dikemukakan oleh Maslow dan Alderfer dalam teori motivasi menyatakan adanya kebutuhan dasar seseorang yang harus dipenuhi, antara lain; *low order needs* yang terdiri atas kebutuhan fisiologis serta kebutuhan akan keamanan dan sosial yang diajukan oleh Maslow; dan kebutuhan eksistensial (*existence needs*) berupa kebutuhan fisiologis dan kesejahteraan materi dalam ERG Theory yang dikemukakan Alderfer (Schermerhorn, Hunt, Osborn, dan Uhl-Bien, 2010). Selain itu, terdapat pula kebutuhan psikologis yang melekat pada masyarakat, norma etis dan struktur sosial, yang mana kebutuhan ini hanya bisa dipenuhi melalui bekerja (Gill, 1999). Sehingga, bekerja terkait erat dengan pemuasan akan kebutuhan dasar seseorang.

Banyak orang menggantungkan hidup melalui penghasilan dari pekerjaan yang dijalannya setiap hari untuk memenuhi kebutuhannya. Bekerja menjadi suatu hal yang bersifat sentral dalam kehidupan manusia sehingga memunculkan pandangan *work centrality* atau bekerja sebagai pusat kehidupan. Pandangan *work centrality* ini mempersepsikan kerja sebagai domain utama hidup dibandingkan domain-domain lainnya (Rosso et al., 2010).

Secara leksikal, bekerja atau *working* merupakan aktivitas fisik dan mental yang diselesaikan untuk meraih suatu hasil. Bekerja adalah usaha untuk menghasilkan sesuatu, meraih sesuatu untuk mendapatkan hal yang diinginkan (Morin, 2004). Ketika seseorang melakukan aktivitas untuk memenuhi keperluan sehari-harinya, maka orang tersebut bergantung pada pekerjaannya dalam menghidupi dirinya. Penghasilan atau uang hampir selalu menjadi alasan utama bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Baxter, 2008; Dumaine, 1994; Fagan, 2001; Hovhannisyanyan, 2012; Kulicki, 2009). Hal ini dikarenakan uang mampu membangkitkan dorongan intrinsik seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Barber, 2010).

Merujuk pada penjelasan di atas, maka pekerjaan dan aktivitas apapun yang kita lakukan akan terkait erat dengan upah sebagai suatu faktor bernilai ekonomis atau *economic value* (Business Service Limited, 2008). Berdasarkan hasil penelitian Overell (2009), 51% responden setuju bahwa mereka bekerja dengan menjadikan upah sebagai tujuan mereka bekerja. Sementara itu, 61% responden menyatakan bahwa bekerja memberikan rasa pemenuhan atas kebutuhan pribadi. Suatu penelitian berskala internasional dengan responden sebanyak 15.000 pekerja dari Amerika Serikat, Inggris, Jepang dan Jerman Barat menggambarkan bahwa lebih dari separuh responden menganggap bahwa faktor ekonomi adalah hal utama dalam bekerja (MOW International Research Team, 1987 dalam Overell, 2009).

Sekalipun bekerja selalu bermuara pada pemenuhan kebutuhan material, hal ini dianggap terlalu menggeneralisasikan tujuan bekerja sebagai pencetak uang

belaka (Morse & Weiss, 1955). Menurut Morse dan Weiss (1955), bekerja dapat memberikan rasa terikat terhadap lingkungan sosial, memberikan aktivitas yang dapat dilakukan, bahwa mereka yang bekerja memiliki tujuan dalam hidupnya. Padahal, suatu pekerjaan dapat pula menyediakan kreativitas yang membawa kesenangan dan menghindarkan seseorang dari kejemuhan dalam menjalani hidup bagi pelaku kerja bila kebutuhan dasarnya telah terpenuhi.

Terkait dengan motivasi dalam *content theory* yang dikemukakan Maslow dan Alderfer, dengan terpenuhinya kebutuhan dasar maka seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhan lain yang lebih besar maknanya. Sehingga, bekerja akan memberikan arti tertentu bagi mereka yang melakukannya (Business Service Limited, 2008). Dalam suatu penelitian, sebanyak 86% responden menyatakan akan tetap bekerja jika mereka telah memiliki cukup uang untuk hidup layak (Al Gini, 2000 dalam Overell, 2009). Maka dari itu, ketika seseorang menemukan makna lain dalam pekerjaannya, setelah memiliki uang yang lebih dari cukup pun tetap akan ada orang-orang yang memilih untuk terus bekerja. Pada intinya, bekerja berarti melakukan suatu aktivitas yang bermakna (Brief dan Nord, 1990 dalam Morin, 2008). Dengan ini, muncul istilah *Homo Faber* atau manusia sebagai makhluk pekerja yang terus berusaha membuat hidupnya lebih baik, yang memahami apa yang dilakukan dan dikerjakan (Meko, 2012).

Anne Roberts, seorang terapis okupasional, mendukung pernyataan terkait makna bekerja selain sebagai penghasil uang. Roberts mengemukakan bahwa pekerjaan dalam konteks *occupation* selain berkaitan dengan nilai ekonomis, lebih merupakan deskripsi dari kegiatan yang dapat menjadi sarana untuk meraih

pencapaian, koneksi sosial, kepuasan dan kesenangan, identitas diri, identitas sosial maupun *self-esteem*, merupakan rutinitas dan memberikan peran, dan menyediakan kesejahteraan (Roberts, 2011). Sehingga, pekerjaan dapat dimanifestasikan dalam berbagai bentuk, termasuk dalam kegiatan-kegiatan sosial dan pekerjaan yang dilakukan secara sukarela. Dilihat dari definisi yang Roberts tawarkan, pekerjaan dalam konteks *occupation* menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan berorientasi pada diri sendiri.

Berbeda dengan *occupation*, pekerjaan dalam konteks profesi merupakan pekerjaan yang memerlukan pendidikan, keterampilan dan latihan-latihan khusus bagi mereka yang menjalaninya (Brandeis, 2012). Maka dari itu, pekerjaan dalam konteks *occupation* dan profesi harus dibedakan. Brandeis (2012) dalam bukunya *Business—A Profession* yang pertama kali diterbitkan pada tahun 1912, memberikan definisi yang jelas mengenai profesi sehingga dapat dibedakan dari pekerjaan dalam konteks *occupation*. Bila suatu pekerjaan tidak membutuhkan keterampilan, keahlian khusus, tidak menghasilkan imbalan, tidak dinaungi asosiasi profesional serta kode etik maka pekerjaan tersebut tidak dapat dikategorikan sebagai profesi (Carr-Saunders, 1933 dalam Basuki, 2012).

Profesi, selain merupakan pekerjaan yang membutuhkan pembelajaran yang panjang dan keterampilan yang spesifik, juga merupakan kegiatan yang memberikan dampak bagi orang lain dan tidak hanya berguna bagi pelakunya sendiri. Profesi juga tidak menilai kesuksesan seseorang melalui *financial return* atau banyaknya uang yang dihasilkan. Profesi tidak hanya sekadar pekerjaan penghasil uang untuk keuntungan diri sendiri (Brandeis, 2012).

Lebih jelas, Flexner (1915) menjelaskan enam kriteria dari suatu pekerjaan yang dapat dikategorikan sebagai profesi. Pertama, profesi membutuhkan pendidikan tertentu yang ilmunya dapat dipertanggungjawabkan oleh individu yang mempelajarinya. Kedua, ilmu yang dipelajari memiliki dasar dari ilmu pengetahuan ilmiah. Ketiga, ilmu yang dipelajari dapat dipraktikkan dan tidak hanya bersifat teoritis. Keempat, teknik-teknik keilmuan yang dipelajari dapat dikomunikasikan pada orang lain atau diajarkan. Kelima, ada organisasi yang menaungi orang-orang yang mempelajari ilmu tersebut. Keenam, profesi dikerjakan atas dasar motivasi internal yang bersifat altruistik. Dengan demikian, definisi pekerjaan terkait *occupation* dan profesi yang telah dijelaskan oleh Roberts dan Brandeis menunjukkan adanya kecocokan.

Ketika faktor ekonomi atau penghasilan yang diperoleh dari suatu pekerjaan menjadi hal penting bagi kebanyakan orang yang bekerja, tetap dapat kita temukan orang-orang yang bekerja secara profesional yang memberikan waktu dan tenaganya bagi suatu komunitas dengan upah minim bahkan secara cuma-cuma. Sebagai contoh, para rohaniawan-rohaniawati Katolik yang mengabdikan hidup dan karyanya bagi Gereja Katolik, ordo maupun keuskupan tempat mereka bernaung. Ordo atau yang disebut juga kongregasi merupakan perserikatan keagamaan yang diakui oleh Paus dan yang anggotanya hidup sesuai dengan aturan dan hukum Gereja. Saat ini berdasarkan data dari Vatikan tahun 2010, jumlah Pastor di seluruh dunia berjumlah 412.236 orang (Glatz, 2012). Jumlah ini terus mengalami peningkatan setiap tahunnya.

Bentuk pengabdian rohaniawan dalam Gereja Katolik yang umum ditemui adalah Imam atau yang sering disebut sebagai Pastor, yang menjalankan misinya sebagai pemuka agama. Pelayanan para Imam ini dapat dikategorikan sebagai suatu profesi karena mereka harus melewati latihan dan pendidikan khusus dalam durasi yang panjang sebelum ditahbiskan untuk memegang gelar atau jabatan dalam hierarki Gereja. Mereka juga bernaung di bawah ordo maupun keuskupan Gereja Katolik, yang memiliki hukum atau kode etiknya sendiri yang disebut sebagai Hukum Kanonik. Pekerjaan yang mereka lakukan bersifat pelayanan dan ditujukan bagi sesama.

Seperti profesi lain yang membutuhkan pendidikan maupun latihan khusus, seorang Imam Katolik harus menempuh serangkaian persiapan. Bagi seminaris atau calon Imam misalnya, dibutuhkan persiapan setidaknya delapan tahun sebelum akhirnya bisa mengemban tugas pastoral di Gereja maupun menjalankan misi yang diperintahkan oleh kongregasi tempat Imam tersebut bernaung. Kongregasi adalah perkumpulan para biarawan, biarawati, rohaniawan, atau rohaniawati Katolik dari satu kesatuan khusus.

Selain pendidikan yang panjang dan persiapan-persiapan khusus yang harus dijalani, ketika seseorang akhirnya ditahbiskan sebagai Imam, mereka harus terikat pada kaul atau janji setia. Kaul ini menunjukkan keteguhan batin dan menggambarkan pengorbanan tulus sepenuhnya kepada Allah oleh mereka yang bekerja sebagai rohaniawan/rohaniawati. Kaul ini terdiri atas kaul kemurnian untuk tidak menikah, kaul kemiskinan untuk hidup sederhana tanpa kepemilikan harta dan kaul ketaatan pada kongregasi. Hal paling penting dalam memilih

profesi sebagai Imam Katolik yang menyerahkan hidupnya bagi Gereja adalah adanya panggilan untuk melayani (Bannon, 2007; Bell, 2010; Doyle, 2012; Pellegrin; The Church of England, 2012). Bahkan, banyak dari Imam Katolik telah merasakan panggilan untuk menjadi Pastor sejak usia dini (Forster, 2013; Indah, 2012; Keuskupan Tanjung Karang, 2012; Kuswando, 2012; Paroki St. Yohanes Bosco, 2006; Suratmo, 2010).

Panggilan dalam bekerja atau *Calling* merupakan salah satu topik dalam kajian makna kerja (*Meaning of Work*) dimana *Calling* dipandang sebagai sumber pemaknaan kerja yang berasal dari diri seseorang dan kehidupan spiritual yang bersangkutan (Rosso, Dekas, dan Wrzesniewski, 2010). *Calling* dalam perspektif makna kerja diangkat menjadi bahasan yang ilmiah untuk menjawab berbagai pertanyaan seperti mengapa seseorang memilih pekerjaan tertentu, bagaimana seseorang memandang pekerjaan yang sedang ia jalani, apa yang ingin diperoleh dari pekerjaannya di luar faktor ekonomi dan apa yang membuat orang bertahan dengan pekerjaan yang sedang dilakoninya (Hammond, 2011; Overell, 2009; Rosso et al., 2010). Pandangan mengenai *Calling* ini sejalan dengan profesi Imam Katolik yang melandasi pemilihan pekerjaannya atas dasar adanya rasa terpanggil untuk menjadi Imam (Bannon, 2007; Bell, 2010; Doyle, 2012; Pellegrin; The Church of England, 2012).

Calling dalam pemaknaan kerja dapat dilihat melalui relasi antara seseorang pekerja dengan pekerjaannya; apakah mereka memaknai relasi kerjanya sebagai pekerjaan semata (*job*), sebagai karir atau sebagai panggilan (*calling*) dan bagaimana mereka meletakkan kepercayaan terhadap fungsi dari pekerjaan

mereka (Rosso, Dekas, dan Wrzesniewski, 2010; Wrzesniewski, Mcauley, dan Rozin, 1997). *Calling* dapat pula dipandang sebagai dorongan yang menggerakkan seseorang untuk memilih pekerjaan atau meniti karir dalam profesi tertentu (Dik dan Duffy, 2009; Hunter, Dik, dan Banning, 2010).

Adanya *sense of calling* atau perasaan bahwa dirinya dipanggil untuk menjalankan pekerjaan tertentu merupakan hal yang krusial dalam pemilihan karir seseorang (Dobrow, 2004; Duffy dan Sedlacek, 2007). Demikian pula pada Imam Katolik yang mendasari pilihan karirnya atas dasar adanya panggilan. Di samping itu, proses yang dilalui seseorang untuk menjadi Imam tidaklah mudah karena harus melewati berbagai tahapan pendidikan, serangkaian persiapan dan tugas-tugas Pastoral (Bergita, 2012).

Adanya *Calling* penting bagi Imam Katolik karena dapat memberikan kejelasan akan talenta diri yang dapat diaplikasikan ke bidang kerjanya yang berkaitan dengan pemberian manfaat bagi orang lain. Tanpa adanya *Calling*, sulit bagi seseorang untuk dapat menjalani proses persiapan untuk pada akhirnya ditahbiskan sebagai Imam, apalagi pekerjaan yang nantinya dijalani bukanlah pekerjaan yang berbayar (Hernandez, 2008). Sehingga, kemantapan dan adanya kejelasan akan *sense of calling* berperan penting dalam pengambilan keputusan seseorang untuk menjalani kehidupan sebagai Imam Katolik.

Diharapkan melalui penelitian terhadap proses terbentuknya panggilan ini dapat digambarkan secara jelas bagaimana seseorang memaknai panggilannya dan memahami bahwa ia terdipanggil untuk menjalani profesinya.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian dalam Latar Belakang, penelitian ini akan berfokus pada proses pemaknaan *Calling* pada seorang Imam Katolik. Pertanyaan utama yang dapat dirumuskan bagi penelitian ini adalah “bagaimana proses pemaknaan panggilan (*Calling*) sejak seseorang tertarik pada profesi Imam Katolik hingga bersedia ditahbiskan?”

1.3 Signifikansi dan Keunikan Penelitian

Penelitian terkait panggilan dikaji oleh Hall dan Chandler (2004). Hall dan Chandler mengkaji kesuksesan psikologis seseorang ketika karir yang ia jalani merupakan suatu panggilan. Dalam studi kasus yang dilakukan, subjek adalah seorang wanita karir berusia 40 tahun. Pada usia muda, subjek merasa terpanggil untuk berkarya di bidang sosial. Namun pekerjaan pertamanya lebih menunjang perkembangan karir di bidang yang berbeda dari panggilannya. Meskipun subjek tergolong wanita karir yang sukses, sedang berada dalam puncak karirnya dan senantiasa mencari pengembangan diri dalam pekerjaannya, subjek merasakan kerinduan untuk menjalankan kerja sosial.

Hasil studi kasus ini menunjukkan bahwa ketika seseorang tidak menuruti panggilan karirnya—seperti yang dilakukan partisipan dengan berkarir di bidang lain dan mengejar peningkatan karir pada bidang yang tidak sesuai dengan panggilannya—dapat menjadi distraksi terhadap keinginan untuk menanggapi panggilan karir yang dirasakan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika panggilan dapat ‘digeser’ posisinya oleh karir, namun tidak akan memberikan kepuasan bagi pelaku kerjanya.

Steger, Pickering, Shin, dan Dik (2010) mengkritisi pemaknaan kerja sebagai panggilan yang tidak terbatas pada konteks religius. Panggilan, selama ini dianggap memiliki keterikatan yang erat dengan aspek religius dan pekerjaan yang terkait dengan agama. Sebanyak 295 mahasiswa—baik yang memiliki tingkat religiusitas tinggi maupun rendah—berpartisipasi dalam penelitian ini. Diperoleh hasil bahwa panggilan dalam kerja tidak selalu berasal dari aspek keagamaan, namun bisa juga berasal dari adanya pengalaman terkait profesi tertentu. Panggilan terhadap bidang kerja tertentu tidak hanya dialami oleh orang-orang yang religius namun juga mereka yang tidak religius. Selain itu, orang-orang yang memaknai kerjanya sebagai panggilan memiliki sikap kerja dan sikap psikologis yang lebih positif.

Penelitian juga dilakukan terhadap mahasiswa yang belum bekerja untuk memahami pemaknaan panggilan dalam memilih karir setelah menyelesaikan kuliah. Hasil dari penelitian yang dilakukan Adams (2012) menunjukkan bahwa adanya kesesuaian antara pendidikan yang dijalani, minat, kemampuan yang dimiliki dan panggilan yang diaplikasikan pada pekerjaan akan mampu memberikan kepuasan dan rasa pemenuhan diri bagi individu.

Panggilan juga kerap kali dikaitkan dengan variabel lain. Hunter, Dik, dan Banning (2010) merangkum bahwa panggilan berhubungan dengan spiritualitas, peran dalam karir, konseptualisasi karir yang dapat membantu proses *coping* terhadap tekanan dalam kerja, norma yang beredar di lingkungan sosial, identifikasi diri dan kacamata untuk memandang dunia.

Dari beberapa penelitian terkait panggilan yang memaknai kerja, sekalipun disebutkan bahwa panggilan adalah salah satu bagian dalam proses pemaknaan kerja (Rosso et al., 2010) belum ada penelitian yang meneliti proses terbentuknya *Calling*. Sehingga, ditilik dari penelitian terdahulu, penelitian ini memiliki beberapa keunikan:

1. Adanya *sense of calling* merupakan determinan dari karir yang sukses sehingga memiliki panggilan adalah hal penting bagi individu yang bekerja (Dobrow, 2004; Hall dan Chandler, 2004). Namun proses bagaimana *Calling* muncul dan berkembang belum diketahui secara jelas. Penelitian ini berusaha menggali lebih dalam mengenai proses seseorang memaknai panggilan/*Calling*.
2. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana proses terbentuknya panggilan pada Imam Katolik yang pemilihan profesinya memang didasari oleh panggilan Tuhan dan keinginan untuk melayani sesama (Bannon, 2007; Bell, 2010; Doyle, 2012; Pellegrin; The Church of England, 2012). Dengan Imam Katolik sebagai konteks penelitian, diharapkan dapat diperoleh data yang mendukung dicapainya hasil yang diinginkan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan proses pemaknaan panggilan (*Calling*) pada individu yang berprofesi sebagai Imam Katolik, dimulai ketika seseorang merasakan adanya ketertarikan pada profesi ini hingga bersedia ditahbiskan sebagai Imam.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Berdasarkan kajian teoritis, manfaat yang dapat diperoleh melalui penelitian ini adalah diperkayanya kajian ilmiah terkait *Meaning of Work*, terutama dalam topik bahasan panggilan atau *Calling* sebagai landasan untuk memilih profesi atau pekerjaan.

1.5.2 Manfaat Praktis

- a. Memberikan gambaran mengenai proses terbentuknya panggilan/*Calling* pada Imam Katolik.
- b. Menjadi panduan bagi mereka yang merasa memiliki panggilan untuk menjadi rohaniawan Katolik dan ingin mengembangkan dan memantapkan panggilannya.