

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Guru merupakan peran yang penting dalam dunia pendidikan, selain berperan mentransfer ilmu pengetahuan ke peserta didik, guru juga dituntut memberikan pendidikan karakter dan menjadi contoh karakter yang baik bagi anak didiknya. Di dalam undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, disebutkan: Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. (Pasal 1 ayat 1) Sesuai pasal tersebut tugas utama guru adalah mendidik, tidak hanya sekedar mengajarkan pelajaran di kelas, namun juga menanamkan nilai-nilai agar siswanya dapat memiliki karakter yang baik (“Guru”, 2012).

Meskipun guru memiliki peran yang penting dalam pendidikan, ternyata keberadaan guru tidak dapat dirasakan secara optimal oleh anak-anak didik di negeri ini. Hal tersebut dikarenakan oleh distribusi guru yang masih kurang merata. Sebanyak 68 persen sekolah di kota kelebihan guru, sedangkan 37 persen sekolah di desa dan 66 persen sekolah di daerah terpencil mengalami kekurangan guru (“Payah Distribusi Guru”, 2010).

Selain pendistribusiannya yang tidak merata, di sisi lain guru di Indonesia memiliki masalah yang tidak kalah serius. Menurut data statistik dari Kementrian

Pendidikan dan Kebudayaan kompetensi guru dapat dikatakan masih rendah. Dari data Hasil Uji Kompetensi Awal 2012, yang diikuti sebanyak 164.539 guru SD, nilai rata-rata yang diperoleh hanya sebesar 36,86 dengan rentang skor 0-100, nilai tertinggi sebesar 80,0 yang diraih oleh 1 orang, nilai terendah sebesar 30,0 sebanyak 1 orang (Kompas 1 Mei 2012 hal. 13; “Kualitas Guru Masih”, 2012).

Di tengah-tengah permasalahan mengenai guru tersebut, muncullah sebuah gerakan yang ikut berusaha turun tangan menghadapinya. Gerakan ini bernama Indonesia Mengajar (IM). Gerakan IM didirikan oleh Anies Baswedan yang memiliki visi untuk memberikan akses pengetahuan ke seluruh anak di Indonesia. Tujuannya adalah mengisi kekurangan tenaga pengajar berkualitas di daerah di Indonesia hari ini, dan menyiapkan calon-calon pemimpin muda Indonesia yang memiliki pengetahuan akar rumput tentang daerah di Indonesia. IM memberi kesempatan kepada lulusan terbaik dari berbagai universitas untuk menjadi jendela kemajuan di daerah melalui wahana bekerja sebagai guru selama satu tahun. IM dimaksudkan menjadi sarana yang efektif untuk menempa jiwa pengabdian dan kepemimpinan seseorang dalam kegiatan sosial yang kreatif (“Tentang Indonesia Mengajar”, 2014).

Keberadaan gerakan Indonesia Mengajar ternyata mendapatkan sambutan yang baik dari masyarakat. Di awal gerakan sekitar 1.383 anak muda mendaftarkan diri, yang kemudian terpilih 51 Pengajar Muda (PM). Angkatan II diminati 4.200 anak muda dan berhasil menjaring 70 PM. Pada perekrutan terbaru, yaitu angkatan VIII jumlah pendaftar PM sudah mencapai 9.359 orang. Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa Minat masyarakat terhadap gerakan IM

terus meningkat seiring berjalannya waktu, meskipun setiap angkatannya IM hanya merekrut sekitar 50-70 PM.

Dari data yang dipaparkan di atas, tentu IM memiliki daya tarik sendiri bagi pendaftar PM. Namun tidak seperti kebanyakan perekrutan pekerjaan, dalam menarik calon PM, gerakan IM sama sekali tidak memberikan iming-iming berupa materi, seperti gaji yang tinggi ataupun fasilitas kerja. IM justru menawarkan pelunasan janji kemerdekaan bagi mereka yang belum mendapatkannya. Mengajar di tempat terpencil dengan fasilitas minim, juga sekaligus menggerakkan masyarakat untuk ikut serta menyelesaikan permasalahan pendidikan di daerahnya masing-masing. Sesuai dengan misinya: mengisi kekurangan guru berkualitas di daerah yang membutuhkan dan menjadi wahana belajar kepemimpinan bagi anak-anak muda terbaik Indonesia agar tak semata memiliki kompetensi kelas dunia, tetapi juga pemahaman akar rumput. IM menawarkan pengabdian dan pengembangan diri. Sehingga karakteristik-karakteristik yang ditawarkan oleh IM tersebut yang pada akhirnya menarik orang-orang untuk melamar menjadi PM.

Makna kerja didefinisikan sebagai efek koherensi antara karakteristik yang individu cari di dalam pekerjaannya dan apa yang ia rasakan dalam pekerjaan yang dilakukannya (Morin, 2008). Ada enam karakteristik pekerjaan yang bermakna yang dikemukakan oleh Morin (2004), yaitu: tujuan sosial, kebenaran moral, kesenangan yang terkait dengan prestasi, otonomi, pengakuan dan hubungan-hubungan yang positif. Karakteristik Pengajar Muda mengandung 6 karakteristik tersebut. Tujuan sosial dapat dilihat dari tugasnya sebagai guru di

daerah terpencil dan memberdayakan masyarakat dalam bidang pendidikan. Kebenaran moral dapat dilihat dari bagaimana PM bersikap tegas menentang kekerasan dalam pendidikan. Kesenangan yang terkait dengan prestasi dapat dilihat dari situasi di daerah penempatan yang memberikan kesempatan bagi PM untuk mengembangkan diri. Otonomi dapat dilihat dari keluwesan yang diberikan kepada PM dalam menjalankan tugasnya. Pengakuan dapat dilihat dari penghargaan yang diberikan oleh gerakan IM kepada setiap PM, baik secara dukungan materiil maupun dukungan sosial. Hubungan-hubungan yang positif dapat dilihat dari kesempatan PM untuk menjalin tenun kebangsaan dengan saudara-saudara setanah air yang berada di daerah penempatan, ataupun sesama PM.

Dari penjelasan di atas, dapat dikatakan bahwa Pengajar Muda memenuhi 6 karakteristik pekerjaan yang bermakna yang dikemukakan oleh Morin (2004). Pada penelitian yang dilakukan oleh Morin (2008) pada konteks pekerja di Rumah Sakit, Pusat Pelayanan Sosial dan Kesehatan, dan Pusat Penelitian Agrikultural, dan Firma Teknik, 6 karakteristik pekerjaan bermakna memiliki korelasi yang positif terhadap makna kerja seseorang, namun juga memiliki pola yang berbeda dan unik pada setiap kelompok organisasi. Namun pada penelitian tersebut tidak ada organisasi yang mewakili sektor pendidikan.

Bagaimana manusia memandang pekerjaannya dapat dibedakan menjadi tiga jenis orientasi kerja, yaitu pekerjaan, karier dan panggilan. Mereka yang orientasi kerjanya “pekerjaan” memiliki ketertarikan utama pada keuntungan materiil. Mereka yang berorientasi “karier” memiliki tujuan memaksimalkan

pendapatan, status sosial, kekuasaan dan kehormatan dalam pekerjaan. Sedangkan mereka yang berorientasi “panggilan” bertujuan mendapatkan pemenuhan diri yang dinikmati ketika melakukan pekerjaan (Bellah, 1989; Baumeister, 1991; Wrzesniewski 1999). Namun ketiga orientasi kerja tersebut juga memiliki kesamaan, semuanya tidak lepas dari gagasan kegiatan yang bertujuan.. Morin (2004)

Tiga jenis orientasi kerja yang dijelaskan di atas tidak bergantung pada pekerjaan tertentu. Walaupun orang-orang berharap untuk menemukan lebih banyak yang memiliki orientasi kerja panggilan pada bidang pekerjaan tertentu, seperti guru, atau petugas kepolisian. Masuk akal jika pada pekerjaan seperti pelayan toko, pekerja pabrik, sekretaris, teknisi medis dapat ditemukan orang dengan orientasi panggilan. Dalam penelitian mengenai orientasi kerja pada dokter, perawat, administrator, apoteker, pendidik kesehatan, pustakawan, pengawas, pemrogram dan analisis komputer, teknisi medis, asisten administrasi, dan karyawan administrasi juga menemukan distribusi orientasi pekerjaan yang cukup seimbang, terutama pada asisten administrasi. Wrzniewski (1997). Karena orientasi kerja seseorang tidak bergantung dari apakah pekerjaannya, maka ada kemungkinan bahwa di dalam Pengajar Muda juga terdapat individu dengan tiga orientasi kerja tersebut.

Dari hal-hal yang menjadi karakteristik PM, tentu ada pola tertentu yang menunjukkan bagaimana karakteristik pekerjaan tersebut menjadi motivator bagi seseorang untuk menjadi PM. Pola tersebut mungkin juga akan berbeda apabila ditinjau dari orientasi kerja mereka. Karakteristik pekerjaan bermakna yang

memotivasi para PM inilah yang digunakan oleh peneliti untuk menyoroti bagaimana seorang Pengajar Muda memandang pekerjaannya. Apakah karakteristik pekerjaan yang memotivasi Pengajar Muda akan berbeda bila ditinjau dari orientasi kerjanya? Bagaimanakah karakteristik pekerjaan yang memotivasi Pengajar Muda yang berorientasi pekerjaan, karir dan panggilan?

1.2 Identifikasi Masalah

Apa yang ditawarkan gerakan Indonesia Mengajar kepada masyarakat, merupakan sesuatu yang berbeda. Namun perbedaan karakteristik pekerjaan Pengajar Muda pada gerakan Indonesia Mengajar ini justru menjadi daya tarik tersendiri bagi calon-calon pendaftar, bahkan semakin tahun peminatnya semakin banyak.

Karakteristik pekerjaan yang dimiliki Pengajar Muda, bila ditinjau dari teori makna kerja memenuhi 6 karakteristik pekerjaan yang bermakna (Morin, 2004). Namun karakteristik manakah yang menjadi motivasi utama bagi Pengajar Muda? Meskipun secara objektif tugas sebagai Pengajar Muda mengandung seluruh karakteristik pekerjaan yang bermakna, dari karakteristik pekerjaan yang paling memotivasi Pengajar Muda dapat diketahui karakteristik pekerjaan manakah yang paling penting. Karakteristik pekerjaan tersebut menggambarkan nilai-nilai Pengajar Muda mengenai pekerjaannya. Sudah sesuaikah nilai-nilai itu dengan visi misi gerakan Indonesia Mengajar?

Jika melihat penelitian-penelitian mengenai orientasi kerja sebelumnya. Perbedaan orientasi kerja pada pekerja menghasilkan perilaku-perilaku yang berbeda pula. Wrzeniewski, dkk (1997) mengemukakan, bahwa orang yang

berorientasi kerja panggilan memiliki kesehatan dan motivasi kerja yang lebih baik.

Dalam penelitian yang lain Wrzeniewski (1999) mengemukakan bahwa, pencari kerja yang memiliki orientasi kerja yang berbeda juga memiliki tujuan yang berbeda dalam mencari pekerjaan. Mereka yang berorientasi kerja pekerjaan mencari upah, jam kerja, dan manfaat baik. Mereka yang berorientasi kerja karier mencari peluang untuk maju dan tantangan. Sedangkan mereka yang berorientasi kerja panggilan mencari pekerjaan untuk menolong orang lain. Perbedaan tujuan yang dimiliki setiap orientasi inilah yang mungkin akan menyebabkan perbedaan karakteristik pekerjaan yang bermakna dalam memotivasi Pengajar Muda.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian yang dilakukan dapat fokus terhadap fenomena yang ada, penulis membatasi masalah penelitiannya, sebagai berikut: Pengajar Muda yang akan diteliti adalah angkatan yang sudah purna tugas, yaitu angkatan I-V.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan permasalahan di bagian-bagian sebelumnya, penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut, “Seberapa besar perbedaan karakteristik pekerjaan yang bermakna dalam memotivasi Pengajar Muda Gerakan Indonesia Mengajar bila ditinjau dari orientasi kerja?”

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan antara karakteristik pekerjaan yang bermakna dalam memotivasi Pengajar Muda Gerakan Indonesia Mengajar ditinjau dari orientasi kerja. Bila ada perbedaan

karakteristik pekerjaan yang bermakna dalam memotivasi Pengajar Muda, hal tersebut dapat digunakan dalam manajemen sumber daya manusia di Indonesia Mengajar, khususnya Pengajar Muda.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Pengembangan teori makna kerja, khususnya teori karakteristik pekerjaan yang bermakna dan orientasi kerja dalam kajian psikologi industri organisasi, Menambah wawasan mengenai teori orientasi kerja dan karakteristik pekerjaan yang bermakna dalam ruang lingkup pendidikan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Dapat menjadi referensi dalam pengelolaan sumber daya manusia, Pengajar Muda pada Gerakan Indonesia Mengajar. Khususnya dalam efisiensi proses rekrutmen Pengajar Muda yang semakin tahun semakin banyak jumlahnya. Proses seleksi yang dilakukan saat ini, khususnya pada tahap pertama yang menggunakan esai diri, membutuhkan sumber daya yang tidak sedikit. Seleksi tahap awal dengan skala yang dapat mengungkap motivasi calon pendaftar yang sesuai dengan gerakan Indonesia Mengajar tentu dapat menambah efisiensi proses seleksi.