

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Guru merupakan hal yang penting bagi pendidikan. Pemerintah di Indonesia pun mengadakan berbagai program demi meningkatkan kualitas guru, seperti Program Peningkatan Mutu Guru, Ujian Kompetensi Guru (UKG), Sertifikasi Guru, dan lain sebagainya (Geost, 2016). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Profesor John Hattie dari University of Auckland, faktor dominan penentu prestasi siswa adalah karakteristik siswa yang berpengaruh 49%, tetapi figur lain yang memengaruhi prestasi siswa adalah guru sebanyak 30% (Hurriyati, 2016). Dari data tersebut dapat dilihat bahwa guru memegang peranan yang begitu penting dalam prestasi siswa. Presiden Joko Widodo menegaskan pentingnya peran guru dalam menentukan masa depan bangsa Indonesia. Meskipun saat ini perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi begitu cepatnya, namun peran guru tetap tak tergantikan (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2017).

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, 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. Guru memiliki tugas keprofesionalan yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam

pembelajaran; menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa (Presiden Republik Indonesia, 2015).

H. W. Bernard (Hasibuan, 2017) menyatakan bahwa pribadi guru lebih dari apa yang diucapkan dan metode yang digunakannya menentukan kadar dan arah pertumbuhan siswa. Beliau juga mengemukakan bahwa banyak penelitian yang menyatakan pentingnya peran guru karena pribadi guru memberikan akibat langsung terhadap tingkah laku siswa. Dalam tugasnya sebagai pendidik, guru memegang berbagai peran yang harus dilaksanakan (Hasibuan, 2017). Peran guru tidak terbatas hanya sebagai penyampai pengetahuan, akan tetapi secara kreatif harus mampu mewujudkan kinerjanya sebagai perancang pembelajaran, pengelola pembelajaran, sebagai penilai hasil belajar, dan fasilitator belajar. Sebagai perancang pembelajaran, guru diharapkan mampu untuk merancang kegiatan pembelajaran secara efektif dengan suasana yang kondusif. Guru perlu melibatkan siswa dalam mengidentifikasi karakteristik dan kebutuhan belajar siswa. Guru harus memiliki pengetahuan yang cukup mengenai prinsip-prinsip belajar sebagai dasar dalam merancang kegiatan pembelajaran. Sebagai pengelola pembelajaran, guru berperan mengelola seluruh proses pembelajaran dengan menciptakan kondisi-kondisi belajar yang memungkinkan setiap siswa dapat belajar secara aktif, efektif dan efisien. Sebagai penilai hasil belajar, guru dituntut untuk berperan secara terus menerus mengikuti hasil-hasil belajar yang dicapai oleh siswa dari waktu ke waktu. Sebagai pengarah belajar, guru berperan untuk senantiasa membangkitkan, memelihara dan meningkatkan motivasi belajar siswa. Sebagai fasilitator belajar, pendekatan yang digunakan dalam proses pembelajaran dapat melalui pendekatan instruksional dengan menerapkan berbagai metode atau model-model pembelajaran, dan juga disertai dengan pendekatan pribadi. Di sini, guru dapat mengenal dan memahami kondisi dan karakteristik

siswa secara lebih mendalam sehingga dapat membantu dalam keseluruhan proses belajarnya (Sujarwo, 2010).

Dalam menjalankan tugas dan perannya, terdapat hal-hal yang menyenangkan sebagai guru. Berdasarkan survei kepada 13 orang guru di Sekolah "X" menyatakan bahwa mereka merasa mengajar adalah sebuah pelayanan dan dapat melihat anugrah Tuhan yang dinyatakan dalam diri peserta didik. Mereka merasa senang ketika melihat anak didik berhasil, mereka juga merasa menjadi guru merupakan kehormatan besar dan tugas mulia, dapat menambah pengalaman menghadapi berbagai karakter siswa, dapat mengembangkan diri, merasa dibutuhkan, dan memiliki waktu kerja yang fleksibel. Selain itu, mereka juga dapat berbagi ilmu dan pengalaman pada anak didik.

Terdapat pula tantangan atau kesulitan dalam menjalankan profesi guru. Masing-masing jenjang pendidikan memiliki tantangannya tersendiri. Di TK dan SD, guru perlu lebih sabar dan peka akan kebutuhan anak dalam mendampingi dan membantu mereka karena anak belum bisa mengungkapkannya dengan jelas. (Faricha, 2017). Guru juga perlu menguasai berbagai mata pelajaran (Istiqomah, 2016). Berbeda dengan di SMP dan SMA di mana anak didik sudah bisa lebih mandiri. Namun Guru SMP dan SMA menghadapi anak didik yang telah masuk tahap perkembangan remaja. Berdasarkan hasil survei awal, guru SMP dan SMA di Sekolah "X" Bandung menyatakan terdapat anak didik yang kurang patuh dan hormat terhadap guru. Selain itu, guru-guru juga perlu untuk terus melakukan pengembangan diri untuk menunjang pembelajaran anak didik yang semakin mengerti teknologi yang canggih (Cahyadi, 2014). Tantangan lainnya yaitu sejak tahun ajaran 2013/2014, Indonesia telah menerapkan kurikulum 2013 yang berbasis kompetensi. Masih banyak guru yang kesulitan untuk menerapkan pendekatan baru tersebut. Beberapa masalah yang ditemui adalah pendekatan mengajar yang berbeda, proses penilaian yang dianggap rumit, dan guru harus menjadi fasilitator agar siswa aktif (Puspitarini, 2014).

Dikarenakan banyaknya tantangan, tugas, dan tanggung jawab yang harus dipikul oleh guru, ada guru yang tetap bertahan namun ada juga guru yang memilih untuk berpindah profesi (Tempo, 2004). Dari survei awal kepada 13 orang guru, didapatkan bahwa 15,4% guru di sekolah “X” yang menyatakan ingin berpindah profesi karena berkaitan dengan penghasilan dan tugas administrasi yang rumit. Terdapat 23,1% guru yang masih ragu untuk berpindah profesi. Di satu sisi, guru-guru tersebut merasa menjadi guru itu sesuai dengan *passion* dan dapat menyalurkan ilmu pada anak didik, namun di sisi lain mereka ingin mencari pengalaman baru dan menambah penghasilan karena dirasa kurang mencukupi kebutuhan. Guru yang masih ragu ada yang bertahan karena pertimbangan tidak mudah mencari profesi lain.

Sebanyak 61,5% guru menyatakan akan tetap bertahan di profesi guru meskipun mengalami kesulitan atau tantangan yang sama. Alasan mereka bertahan adalah karena sudah merasa terpanggil menjadi guru, merasa guru adalah kehormatan besar yang Tuhan percayakan padanya, sudah berkomitmen, merasa bahwa menjadi guru merupakan tugas mulia, menikmati pekerjaan sebagai guru, dan dapat membantu orang lain. Dapat disimpulkan bahwa guru-guru tersebut memiliki keyakinan bahwa kariernya adalah bagian sentral dari tujuan dan makna dalam kehidupan serta digunakan untuk membantu orang lain atau mengembangkan kesejahteraan bersama dengan cara tertentu. Hal ini disebut *calling* (Duffy & Dik, 2013).

*Calling* dapat membuat guru di Sekolah “X” Bandung memberikan waktu ekstra dan mengerahkan *effort* lebih besar sebagai bentuk pengabdian meskipun mengalami kesulitan-kesulitan dalam pekerjaannya (Duffy & Sedlacek, 2007; Beadle, 2013). Berdasarkan hasil wawancara kepada Kepala Sekolah “X” Bandung, ia merasakan terdapat guru yang bersemangat dan melakukan lebih dari sekedar mengajar. Guru-guru tersebut dapat dekat dengan murid, murid-murid pun dapat bercerita masalah mereka, dan mau didoakan oleh guru

tersebut. Guru-guru tersebut juga merasa belum memaksimalkan dirinya dalam memberikan ilmu dan mengembangkan siswa sehingga mau terus mengembangkan diri. Namun menurut Kepala Sekolah “X” Bandung, dikarenakan banyaknya tuntutan yang harus dijalani oleh guru membuat semangat awal guru menjadi menurun. Hal ini ditandai dengan terdapat guru yang lebih senang berada di zona nyaman, dirasa kurang antusias mengikuti pelatihan-pelatihan untuk mengembangkan diri, dan terdapat guru yang sering terlambat. Ada juga guru yang memiliki keinginan untuk mengembangkan diri namun waktu yang dimiliki terbatas.

Berdasarkan sebuah penelitian pada 150 orang guru di Zambia, terdapat 48.6% dari guru tersebut tidak merasakan *calling* yang kuat pada pekerjaan mereka, sedangkan 26,7% dari guru tersebut memiliki orientasi *calling* yang kuat (*strong calling*) pada pekerjaan mereka (Rothmann & Hamukang’andu, 2013). Hal ini menyiratkan bahwa guru-guru tersebut lebih banyak yang tidak merasakan *calling* yang kuat pada pekerjaan mereka. Berbeda dengan penelitian lain pada 270 guru di Afrika Selatan yang menyatakan bahwa para guru melaporkan lebih tinggi dari tingkat rata-rata (*mean*) untuk *presence of calling* 3,16 daripada *in searh of calling* 2,67 dari nilai maksimal 4. Hal ini berarti lebih banyak dari guru-guru tersebut yang mengalami pekerjaan mereka sebagai *calling* (Willemse & Deacon, 2015). Hal ini menggambarkan ketidakjelasan *calling* pada guru.

Berdasarkan pemaparan di atas dan masih terbatasnya penelitian mengenai *calling* pada guru khususnya di Indonesia, peneliti ingin meneliti mengenai *calling* pada guru di Sekolah “X” Bandung.

## 1.2. Identifikasi Masalah

Dari penelitian ini ingin diketahui bagaimana gambaran *calling* pada guru di sekolah “X” Bandung.

### **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai *calling* pada guru di sekolah “X” Bandung.

#### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui gambaran *calling* pada guru di sekolah “X” Bandung yaitu *in search calling* dan *presence of calling*.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1. Kegunaan Teoretis**

1. Memberikan informasi mengenai variabel *calling* ke dalam ilmu Psikologi Pendidikan.
2. Memberikan masukan bagi peneliti lain yang berminat melakukan penelitian lanjutan mengenai *calling*.

#### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

1. Memberikan informasi bagi Kepala Sekolah “X” mengenai *calling* yang dimiliki guru-guru di sekolahnya dan memfasilitasi guru lebih menyadari *calling* yang dimiliki sehingga kinerja guru dapat meningkat.
2. Memberikan informasi kepada guru di Sekolah “X” Bandung mengenai *calling* yang mereka miliki. Dari informasi ini diharapkan para guru menyadari *calling*-nya dalam mengajar sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

### **1.5 Kerangka Pemikiran**

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. Guru di sekolah “X” paling banyak memiliki rentang usia dari 20-60 tahun yaitu berada di masa dewasa awal dan dewasa madya. Menurut Santrock (2011), masa dewasa awal adalah periode perkembangan yang dimulai pada usia 20-an awal dan sampai akhir 30-an. Masa dewasa awal adalah waktu untuk membangun diri sendiri dan independensi ekonomi, perkembangan karier, dan untuk kebanyakan orang memilih seorang pasangan, belajar untuk hidup dengan seseorang dalam cara yang intim, mulai membentuk keluarga, dan mengasuh anak. Masa dewasa madya adalah periode perkembangan yang dimulai pada usia 40 tahun sampai sekitar 60 tahun. Itu adalah waktu untuk mengembangkan diri, keterlibatan sosial, dan tanggung jawab; membantu generasi selanjutnya untuk menjadi kompeten, individu yang matang; serta meraih dan memelihara kepuasan dalam karier. Salah satu tugas perkembangan dari guru di sekolah “X” Bandung pada masa dewasa awal dan dewasa madya ini adalah bekerja dalam suatu jabatan. Bukan hanya bekerja, tetapi pada masa dewasa juga diharapkan untuk memelihara kepuasan dalam karier atau bertahan dalam karier.

Dalam menjalankan kariernya, guru di sekolah “X” Bandung memiliki tugas keprofesionalan yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran; menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa. Wrzesniewski dkk. (1997) berpendapat bahwa *sense of calling* berkaitan dengan motivasi seseorang untuk melakukan tugasnya, terutama dalam pekerjaan sosial seperti mengajar (Willemse & Deacon E., 2015). Dengan adanya *calling*, guru di sekolah “X”

Bandung akan mendapatkan lebih banyak kepuasan kerja dan secara tidak langsung akan mengarah pada kinerja yang lebih baik. Mereka juga dapat mengatasi stres lebih baik dan memiliki tingkat kelelahan emosional yang lebih rendah. Orang yang yakin bahwa pekerjaannya bermanfaat untuk orang lain lebih memikirkan orang lain daripada dirinya sendiri. Guru yang memiliki orientasi *calling* tidak mencari penghargaan finansial; mereka bekerja untuk pemenuhan yang mereka dapatkan dari pekerjaan itu sendiri. Mereka juga mengerahkan usaha atau pengorbanan pribadi dan waktu tambahan di pekerjaan (Saraf & Murthy, 2016). Dalam menjalankan tugasnya, guru sekolah “X” memerlukan *calling*.

*Calling* merupakan keyakinan bahwa karier seseorang adalah bagian sentral dari tujuan dan makna dalam kehidupan serta digunakan untuk membantu orang lain atau mengembangkan kesejahteraan bersama (*the greater good*) dengan cara tertentu (Dik & Duffy, 2013). *Calling* adalah proses ketika seseorang mengalami, mempertahankan, dan mencari *calling* mereka secara berkelanjutan dan terus berlangsung (*ongoing*); memiliki suatu *calling* dapat berarti terus mencari cara untuk mempertahankan, meningkatkan, atau memperluas *calling* itu (Dik, Steger, & Duffy, 2012).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Tanudjaja (2013), menjelaskan bahwa makna kerja sebagai *calling* memiliki dampak bagi individu, kelompok, dan organisasi. Jadi, bagi guru di sekolah “X” Bandung dengan makna kerja sebagai *calling* akan bersedia meluangkan waktu lebih pada saat bekerja. Guru akan mendapat kepuasan terhadap aktivitas-aktivitas dalam pekerjaannya tersebut. Guru di sekolah “X” Bandung tersebut memiliki kekuatan yang lebih besar (energi) dalam bekerja dan menikmati pekerjaannya daripada guru yang memaknai pekerjaan sebagai pemenuhan kebutuhan hidup dan sekedar peningkatan jenjang karier. Guru dengan makna kerja sebagai *calling* akan merasa dirinya “penuh” dan memaknai pekerjaan sebagai pemenuhan diri hingga akhir hayatnya. Ketika seorang guru memiliki makna kerja sebagai *calling*, guru tersebut akan mengerahkan *effort* lebih besar sebagai

bentuk pengabdian. Guru dengan makna kerja sebagai *calling* tidak lagi menganggap bahwa pekerjaan sebagai guru itu hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup, namun para guru memegang filosofi tujuan menjadi guru yaitu karena ingin ikut mencerdaskan anak-anak yang berguna untuk kehidupan anak-anak tersebut di kemudian hari. Hasil ini mendukung teori Wrzesniewski (2001), pekerja dengan makna kerja sebagai *calling* mempercayai bahwa kontribusi dalam pekerjaannya ini dapat memberikan dampak bagi perusahaan dan juga lingkungan sekitar (Tanudjaja, 2013).

*Calling* yang dialami oleh guru di sekolah “X” Bandung dapat berbeda-beda karena dipengaruhi faktor-faktor seperti pengalaman pendidikan atau profesional dan tingkat pendidikan dari guru. Pengalaman pendidikan atau profesional juga dapat memengaruhi *calling*. Pengalaman pendidikan atau profesional secara langsung atau tidak langsung dapat memengaruhi keputusan untuk mengejar *calling* seseorang. Pengalaman ini juga dapat mempertajam pembentukan berkembangnya *calling* (Safaie, 2019). Selain itu, Duffy, Allan, dkk. (2013) mengungkapkan bahwa orang dewasa dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung merasa menjalani *calling* mereka (Duffy & Autin, 2013).

Terdapat dua dimensi *calling* menurut Dik dan Duffy (2007) yaitu *in search of a calling* dan *presence of calling* (Ernestine Oktaviana Yuniswara & Seger Handoyo, 2013). Dimensi pertama, *in search of calling* yaitu kondisi di mana guru di Sekolah “X” Bandung masih belum memiliki kejelasan terkait karier yang akan dijalannya. Guru di Sekolah “X” yang *in search of calling* masih ragu-ragu akan kariernya. Mereka percaya bahwa mereka dipanggil untuk kegiatan kerja tertentu, tetapi belum menemukan apa yang dituntut oleh *calling* mereka (Dik & Duffy, 2009). Guru yang *in search of calling* tanpa menemukan *calling* mereka sering mengalami lebih rendah pencapaian identitas pekerjaan dan makna yang lebih rendah dalam kehidupan (Dik & Duffy dalam Jurica, 2014). Dimensi kedua, *presence of calling* yaitu kondisi di mana guru di Sekolah “X” Bandung menyadari adanya

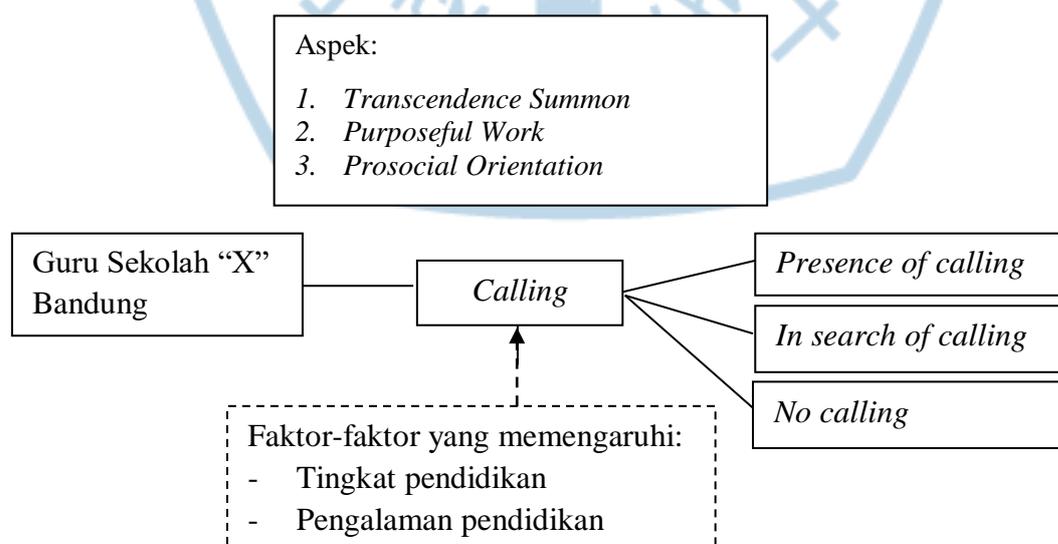
panggilan dalam diri mereka. *Presence of calling* akan memberikan keyakinan pada guru di Sekolah “X” Bandung tentang pilihan kariernya, keputusan terkait karier, dan pendidikan yang akan dijalannya. Guru yang *presence of calling* memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, kepuasan hidup yang lebih tinggi, pencapaian identitas pekerjaan yang lebih tinggi, kejelasan pekerjaan dan kenyamanan pilihan yang lebih besar (Duffy & Sedlacek, 2007), dan merasakan makna dunia yang lebih besar dalam kehidupan (Dik & Steger, 2008). Sedangkan seseorang yang tidak mengalami baik *in search of calling* maupun *presence of calling* dapat disebut *no calling* (Riasnugrahani & Riantoputra, 2017).

Para guru di sekolah “X” Bandung yang *presence of calling* memiliki pemahaman yang baik tentang minat dan kemampuan mereka, mereka lebih cenderung menjadi dewasa dalam proses pengembangan karier mereka dan lebih nyaman dalam membuat keputusan karier. Sebaliknya, guru yang *in search of calling* cenderung sedikit lebih ragu-ragu dan sedikit lebih mungkin tidak memiliki proses pengembangan karier yang jelas; orang-orang ini kurang nyaman dalam membuat keputusan karier dan kurang jelas tentang minat dan kemampuan mereka. Dik, Eldridge, Steger dan Duffy (2012) menunjukkan bahwa *sense of calling* harus dipahami sebagai proses di mana pengalaman individu mempertahankan dan mencari *calling* mereka secara terus menerus (Willemse & Deacon E., 2015).

Terdapat aspek-aspek di dalam *calling*. Aspek pertama *transcendence summons* yaitu adanya motivasi untuk menjalani peran hidup tertentu yang bersumber dari luar diri. Contohnya guru di Sekolah “X” Bandung menyatakan mereka terpanggil oleh Tuhan untuk menjadi guru. Ini berarti motivasi guru di Sekolah “X” Bandung dapat berasal dari luar diri, bisa bersumber dari Tuhan hingga kebutuhan sosial yang ada di masyarakat. “*Summons*” di sini pada dasarnya tidak harus yang berhubungan dengan agama, meskipun individu yang lebih *religious* cenderung untuk mengalami elemen *calling* ini lebih intens (Jurica, 2014). Aspek kedua adalah *purposeful work* yaitu melibatkan kesadaran guru di Sekolah “X” akan

tujuan dan pemaknaan akan aktivitas seseorang dalam peran hidup tertentu. Contohnya guru di Sekolah “X” Bandung menyatakan alasan menjadi guru adalah karena cita-cita, mereka senang mengajar, dan memiliki *passion* dalam mengajar. Menurut Duffy & Blustein (2005), aspek ini berhubungan secara positif dengan kepuasan kerja, keputusan karier, kemampuan adaptasi dalam karier, dan derajat stres yang rendah (Dumulescu, Opre, & Ramona, 2014). Aspek ketiga *prosocial orientation* yaitu orientasi guru di Sekolah “X” untuk berkontribusi positif pada kesejahteraan masyarakat baik secara langsung maupun tidak. Contohnya guru di Sekolah “X” Bandung menjadi guru karena ingin membagikan ilmu dan ingin membentuk karakter peserta didik. Menolong orang lain adalah faktor protektif terhadap *burnout*, memprediksi seberapa besar kegiatan sukarela, dan kepuasan (Dik & Duffy dalam Dumulescu, Opre, & Ramona, 2014).

Gabungan dari aspek dan dimensi akan menjadi suatu kesatuan sehingga menghasilkan 6 sub dimensi (*Transcendent Summons—Presence of calling, Transcendent Summons—Search of calling, Purposeful Work—Presence of calling, Purposeful Work—Search of calling, Prosocial Orientation—Presence of calling, Prosocial Orientation—Search of calling*).



### 1.1 Bagan Kerangka Pikir

## 1.6 Asumsi Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, dapat diasumsikan bahwa:

1. *Calling* adalah keyakinan bahwa karier seseorang adalah bagian sentral dari tujuan dan makna dalam kehidupan serta digunakan untuk membantu orang lain atau mengembangkan kesejahteraan bersama (*the greater good*) dengan cara tertentu.
2. Guru di sekolah "X" dapat mengalami *calling* yang dilihat melalui 3 aspek yaitu *transcendence summon*, *purposeful work*, dan *prosocial orientation*.
3. *Calling* guru di sekolah "X" Bandung dapat bervariasi karena faktor yang memengaruhi seperti tingkat pendidikan dan pengalaman pendidikan.
4. *Calling* guru di Sekolah "X" Bandung dapat bervariasi dalam sub dimensinya yaitu *presence of calling*, *in search of calling*, dan *no calling*.

