

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan adalah sebuah pondasi dasar untuk pembentukan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia agar dapat unggul dan kompeten. Undang-Undang No.20 tahun 2003, menjelaskan tujuan dalam pendidikan nasional berupa pengembangan kompetensi dari peserta didik sebagai manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki akhlaq mulia, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Sumber daya manusia yang berkualitas dianggap sebagai sebuah aset dalam negara untuk mengembangkan, memajukan dan membangun peradaban melalui ilmu pengetahuan, *skill* dan kemampuan yang dimilikinya. Sekolah-sekolah yang ada di Indonesia diharapkan dapat melahirkan sumber daya manusia dengan kualitas tersebut.

Namun, secara nyata kualitas dari pendidikan di Indonesia itu sendiri masih banyak ditemukan kesenjangan secara makro. Hal ini dapat terjadi karena pengaruh perubahan dan pergerakan ekonomi, politik, sosial-budaya, teknologi dan kesehatan yang terus bergerak dinamis mengikuti zaman. Kesenjangan tersebut dapat terlihat dalam berbagai aspek seperti pengelolaan sekolah, peran pemerintah, kurikulum yang berlaku, lingkungan tempat berlangsungnya pendidikan, dana operasional, akreditasi,

peran serta masyarakat dalam memberikan dukungan, dan termasuk tenaga pendidik yang menjadi pionir utama dalam pendidikan tersebut (Munirah, 2015).

Berdasarkan *World Population Review* tahun 2021 menyatakan sistem pendidikan di Indonesia menempati posisi peringkat 54 berdasarkan total 78 negara di dunia yang diteliti. Sedangkan menurut survei *Program for International Student Assessment* (PISA), Indonesia berada pada peringkat 62 dari 70 negara. Peringkat tersebut menunjukkan masih rendahnya kualitas pendidikan yang dimiliki oleh Indonesia saat ini. Problematika tersebut dapat terjadi karena sistem pendidikan yang kuno, lembaga pendidikan yang perlu pembenahan dan rendahnya kompetensi guru (Wahyudi, dkk, 2022).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 74 tahun 2008 berkaitan tentang guru dalam pasal 1 menyatakan guru merupakan tenaga pendidik profesional di sekolah yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan melakukan evaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan jalur formal seperti pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Didasarkan pada peraturan tersebut maka seorang guru harus mempunyai kebesaran jiwa, wawasan dan pengetahuan dalam proses mengajar yang dapat mendorong para siswa mengembangkan diri dan potensinya untuk menciptakan masa depan yang lebih baik (Dewi, 2017). Pada Undang-Undang No.14 Tahun 2015 menyatakan bahwa guru dan dosen merupakan agen pembelajaran yang dapat menjadi fasilitator, motivator serta pemberi inspirasi kebaikan bagi peserta didik. Undang-Undang yang sama pada pasal 20 juga menjelaskan kepada Guru dan dosen dalam menjalankan

tugas secara profesional, maka sebagai tenaga pendidik berkewajiban untuk senantiasa mengembangkan kualifikasi dan keterampilan keilmuan sesuai dengan perubahan dan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

Dimuat dalam kompas.com pada 21 Maret 2022 menyatakan bahwa rendahnya kompetensi guru juga dapat dibuktikan saat keadaan pandemi yang Covid-19 yang menyerang dunia termasuk Indonesia selama kurang lebih 1,5 tahun belakangan yang menyebabkan *learning loss*. Pembelajaran yang dilakukan secara jarak jauh untuk menghindari terjadinya penyebaran infeksi virus Covid-19 tersebut berdampak pada penurunan minat belajar peserta didik. *Learning loss* sendiri adalah suatu keadaan di mana pengetahuan dan keterampilan akademik berkurang, keadaan ini menunjukkan bahwa siswa mengalami kehilangan pembelajaran atau dianggap tidak belajar apa-apa. Hal ini memperlihatkan secara langsung bahwa pendidikan di Indonesia hanya mengandalkan pembelajaran untuk mendapatkan nilai semata, mengejar target kurikulum yang ditetapkan dan diperparah dengan tidak meratanya teknologi, jaringan komunikasi informasi (Jamila, dkk, 2022).

Dilansir dari tempo.co pada 30 Desember 2022 menyebutkan bahwa Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi ternyata mencoba mengatasi permasalahan ini dengan penyelenggaraan Asesmen Nasional (AN) dan melakukan perombakan kurikulum pendidikan berdasarkan pemikiran dari birokrat yang ada di Jakarta untuk dijalankan di seluruh negeri tanpa adanya kolaborasi dan aspirasi dari guru-guru yang mengajar di kelas. Ternyata Solusi ini kurang efektif untuk menyelesaikan permasalahan yang ada, mengingat beberapa alasan termasuk

kesiapan para guru seperti dalam penggunaan teknologi dan dikhawatirkan menjadi tekanan kerja yang memberatkan para tenaga pendidik karena diminta untuk menyiapkan Rancangan Pembelajaran Semester (RPS) sendiri tanpa adanya pelatihan terdahulu sebelumnya. Dalam artikel tersebut juga menegaskan terkait kritik dari Federasi Serikat Guru Indonesia (FSGI) berkaitan dengan kebijakan adanya kurikulum *prototype* 2022 atau kurikulum merdeka ini. Menurut mereka, adanya kurikulum baru ini menimbulkan dualisme kurikulum nasional dengan satu tahun pelajaran. Selain itu, Wakil Sekretaris FSGI Mansur mencatat bahwa ada enam kritik terhadap kebijakan tersebut, termasuk kurangnya pengujian publik yang memadai dan transparansi kurikulum, dan kurikulum prototipe ini berbeda dengan kurikulum sebelumnya (kurikulum 2013). Apabila kebijakan ini berhasil dilaksanakan, maka akan terjadi gap yang terlalu besar antara sekolah yang masih menerapkan kurikulum 2013, sehingga dapat menimbulkan kegaduhan, ketidakpastian dan beban baru bagi kelangsungan pendidikan nasional di Indonesia. FSGI juga menegaskan bahwa :
“sejatinya kebijakan pendidikan harus jelas, pasti, dan terencana secara sistematis. Bukan berubah-ubah tanpa kajian perencanaan yang jelas, tidak transparan, sehingga sulit di akses publik. Jangan jadikan guru dan peserta didik sebagai kelinci percobaan kebijakan yang tidak jelas”.

Rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru, tentunya akan berdampak pada rendahnya kualitas pendidikan yang ada. Profesionalisme yang dimiliki guru merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kompetensi

seorang guru. Dalam Arifin (2000) menyatakan bahwa guru yang profesional harus dapat memenuhi persyaratan seperti : (1) dasar ilmu yang kuat dalam memahami ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai pendidik dalam masyarakat, (2) menguasai kiat-kiat profesi yang berasal dari ilmu pendidikan sebagai ilmu praktis bukan hanya sebagai konsep belaka yang tidak memiliki arti, (3) pengembangan kemampuan profesional secara berkesinambungan untuk menghadapi perubahan-perubahan dalam masyarakat yang nantinya akan menjadi tantangan dalam dunia pendidikan.

Daulay (2020) menjelaskan rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh guru di Indonesia dapat disebabkan karena kondisi yang kompleksitas seperti : masih banyaknya ditemukan guru yang mengajar bukan pada bidang tugasnya, gagap terhadap teknologi, keterampilan mengajar yang kurang, wawasan pendidikan yang rendah, motivasi kerja yang rendah, tidak melihat kebutuhan lapangan sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan, kurangnya kesejahteraan guru dari pendapatan, beban kerja yang terlalu berat, kurangnya tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, kurangnya pelatihan kerja untuk seorang guru, proses perekrutan yang tidak fokus memilih tenaga pendidik profesional dan masih banyak lagi. Dalam Kep. Mendiknas No. 045/U/2022 menyatakan bahwa kompetensi merupakan seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan studi awal yang dilakukan ke lapangan pada SMAN X Kota Pariaman yang dilakukan ke sekolah yang memiliki guru sebanyak 60 orang dengan komposisi 46 orang guru dengan status kepegawaian ASN(Aparatur Sipil Negara) dan 14 orang guru honor atau non-ASN. Kemudian dilakukan wawancara kepada

5 orang narasumber yang terdiri dari satu orang wakil kurikulum sekolah, 2 orang guru dan 2 orang siswa, pendapat siswa ini digunakan sebagai penguat opini sekaligus melihat kevalidan informasi yang didapatkan dari guru dan wakil kurikulum sekolah. Kemudian setelah peneliti simpulkan, maka ditemukan beberapa fenomena yang menarik untuk diteliti. Fenomena tersebut merupakan :

1. Guru sering meninggalkan siswa mereka sebelum akhir kelas
2. Adanya guru yang sering pulang lebih awal dari jadwal yang ditentukan
3. Terkadang guru hanya memberikan tugas di dalam kelas dan kemudian ditinggal
4. Adanya guru yang tidak langsung memasuki kelas ketika waktunya mengajar
5. Absen pada jam pelajaran
6. Jarang memperbaharui rancangan pelaksanaan pembelajaran (RPP)
7. Kurang memperhatikan siswa karena mengajar hanya untuk sekedar menggugurkan diri dari kewajiban
8. Tidak berupaya mengembangkan diri agar bisa mengajar dan mendidik dengan lebih baik
9. Penerapan kurikulum yang belum sepenuhnya dilakukan walau telah mengikuti sosialisasi dan terus menggunakan sistem mengajar dengan metode ceramah.

10. Masih adanya guru yang datang terlambat sehingga tidak dapat menjadi cerminan yang baik bagi siswa.

Berdasarkan data di atas maka dapat dilihat bahwa kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh guru. Kompetensi guru yang rendah juga dapat terjadi karena kurangnya rasa tanggung jawab guru terhadap pekerjaannya dan kurangnya rasa kebermaknaan kerja (*meaningfulness of work*) dalam diri guru tersebut sehingga membuat guru kurang memahami arti dari pekerjaan yang dilakukan. Menurut Geldenhuys (2014) semakin tinggi *meaningfulness of work* seseorang maka akan semakin tinggi pula komitmen dan keterikatan kerja yang dimiliki, sehingga seseorang tersebut dapat lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pendapat ini didukung oleh Bakker & Schaufali (2010) yang menyatakan ketika pekerja menemukan dan memiliki pemaknaan terhadap pekerjaan yang dilakukan maka pekerja tersebut akan menampilkan sikap positif terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dimensi Makna kerja dari Wrigh & Lips-Wiersma, (2012) menyebutkan bahwa makna kerja di defenisikan sebagai sebuah nilai yang berasal sebuah tujuan dalam bekerja dan dinilai dengan individu dalam pekerjaannya yang berorientasi pada pertumbuhan.

Adanya *meaningfulnes of work* dalam diri seseorang akan membuatnya memberikan pekerjaan terbaik yang bisa dia lakukan karena menganggap pekerjaan yang dimiliki berarti. Dalam Hackman dan Oldham (1975) orang yang memiliki *meaningfulnes of work* dalam dirinya akan menganggap pekerjaannya sangat berarti dan merelakan hal lain untuk pekerjaannya. Tentu saja hal tersebut harus dimiliki

oleh seorang pendidik bangsa agar dapat bekerja dengan tanggung jawab yang tinggi dan sesuai dengan komitmen-nya dalam mencapai tujuan mencerdaskan bangsa Indonesia. *Meaningfulness of work* sangat penting bagi seorang guru agar dapat memberikan kinerja terbaik dan semangat untuk terus mengasah, memperbaharui pengetahuan dan *skill* dalam mengajar karena menganggap pekerjaan mengajar adalah sebuah hal yang berharga.

Meaningfulness of work merupakan pandangan seseorang secara subjektif terkait nilai-nilai dalam hidup, tujuan hidup, sasaran hidup untuk kebermanfaatan dan hubungan sosial yang didapatkan selama melakukan pekerjaan. Menurut Meitar et al. (2009) *meaningfulness of work* dipengaruhi oleh faktor internal dalam diri seseorang, yang mana saat individu melakukan kegiatan positif dalam organisasi-nya maka mereka dapat meyakini makna dari pekerjaan tersebut. Hal ini dikuatkan dengan pernyataan Barrick et al. (2012) bahwa hal yang berpengaruh terhadap pencapaian rasa kebermanfaatan kerja atau *meaningfulness of work* adalah faktor internal dalam diri seorang individu seperti nilai, tujuan dan konsep diri.

Peneliti sebelumnya telah melakukan penelitian tentang *meaningfulness of work* dengan berbagai variabel, seperti *person job fit*, konsep diri, dan motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Bakker, dkk (2015) menyatakan adanya hubungan positif dari *person job fit* dengan *meaningfulness of work*. Robbin dan Judge (2013) menjelaskan bahwa *person job fit* merupakan kesesuaian karakteristik karyawan dengan kebutuhan perusahaan. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki kesesuaian antara pekerjaan dengan karakter diri maka akan mampu beradaptasi dengan

pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat membuat mereka merasakan makna dari pekerjaan yang dilakukan.

Scroggins (2008) dalam penelitian yang dilakukannya menyebutkan adanya hubungan positif dari konsep diri dengan *meaningfulness of work*. Konsep Diri merupakan sikap dan cara dari seorang individu dalam menilai dirinya sendiri. Seorang individu mempunyai perspektif dan konsep dalam hidup untuk mengatur sikap, tingkah laku, perbuatan atau-pun psikis untuk membentuk karakter dirinya. Menurut Berzonsky (1981) menyebutkan bahwa konsep diri terdiri dalam beberapa aspek seperti aspek berdasarkan fisik, aspek berdasarkan psikis, aspek berdasarkan sosial dan aspek berdasarkan moral. Seseorang yang merasakan kecocokan antara gambaran konsep diri dengan pekerjaan yang dijalani akan memiliki makna tersendiri dari pekerjaan karena mereka menyukai pekerjaan yang dilakukan.

Supardi dan Anwar (2004) dalam penelitian yang mereka lakukan tentang motivasi kerja menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan sebuah dorongan yang berasal dalam diri seseorang yang berpengaruh saat orang tersebut melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Motivasi kerja merupakan sebuah dorong yang berasal dari dalam diri seorang individu yang dapat mempengaruhi kebermaknaan kerja yang dirasakan seorang individu. Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi tentunya akan bersemangat dalam melakukan pekerjaan dan menganggap pekerjaan yang dilakukan bermakna.

Faktor yang mempengaruhi kebermaknaan kerja yang dimiliki seorang individu adalah faktor yang muncul dalam diri individu itu sendiri. Kebermaknaan

kerja sangat mempengaruhi kinerja yang akan diberikan seorang terhadap organisasinya. Hal ini tentunya penting dimiliki oleh seorang guru agar selalu berusaha memberikan pendidikan yang berkualitas kepada peserta didik, karena guru merupakan tonggak utama pendidikan dalam dunia pendidikan. Maka dari latar belakang pemikiran di atas, penulis tertarik untuk menganalisis dan membuat penelitian yang berjudul pengaruh konsep diri, *person job fit* dan motivasi kerja terhadap *meaningfulness of work* pada guru yang mengajar di SMAN X Kota Pariaman.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan pemaparan pada bagian latar belakang, peneliti dapat merumuskan masalah pada penelitian sebagai berikut :

1. Apakah konsep diri dapat mempengaruhi *meaningfulness of work* guru?
2. Apakah *person job fit* dapat mempengaruhi *meaningfulness of work* guru ?
3. Apakah motivasi kerja dapat mempengaruhi *meaningfulness of work* guru ?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan yang ingin didapatkan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Melakukan analisis untuk mengetahui pengaruh konsep diri terhadap *meaningfulness of work*.
2. Melakukan analisis dan mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap *meaningfulness of work*.

3. Melakukan analisis untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap *meaningfulness of work*.

1.4 Manfaat Penelitian

A. Akademisi

Dengan adanya penelitian ini di harap dapat memberikan manfaat berupa wawasan dan pengetahuan terkait dengan sumber daya manusia. Kajian ini memberikan gambaran tentang *meaningfulness of work* hal penting dalam menjalankan pekerjaan dan adanya hal-hal yang mempengaruhinya.

B. Lembaga Pendidikan

Penelitian ini berfungsi untuk memberikan informasi dan rekomendasi yang bermanfaat kepada sekolah tentang pentingnya pengaruh Konsep Diri, *person job fit* dan motivasi kerja terhadap *meaningfulness of work*. sehingga lembaga dapat mempertahankan dan menciptakan guru yang memiliki makna kerja yang tinggi sehingga mampu memberikan kinerja dan produktifitas yang tinggi pula.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah penelitian menggunakan 2 variabel yakni terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Meaningfulness of Work*, sedangkan untuk variabel independen terdiri dari Konsep Diri, *Person Job Fit*, dan Motivasi Kerja. Objek pada penelitian ini adalah tenaga pendidik pada SMAN X Kota Pariaman.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini memuat lima bab, yang masing-masing bab secara garis besar dapat digambarkan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Peneliti menyusun bab dari ringkasan bab dan membaginya menjadi lima sub-bab: Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Kajian Pustaka. Ini mencakup landasan teori dan tinjauan penelitian sebelumnya yang menjadi dasar untuk menulis skripsi ini. Yaitu, teori Konsep Diri, *Person-job Fit*, Motivasi Kerja dan *Meaningfulness of Work*. Bab ini juga menjelaskan kerangka kerja dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian meliputi jenis survei, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, serta jenis dan sumber data. Bab ini juga menjelaskan teknik pengumpulan data, definisi pengambilan operasional variabel, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat penyajian data, analisis data, analisis hasil pembahasan yang didapatkan dan tanggapan terkait hipotesis yang berkaitan dengan permasalahan.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini diakhiri dengan pembahasan tentang hasil penelitian yang didapat dari bab Hasil dan Pembahasan. Selain itu, keterbatasan penelitian dan saran yang akan membantu pihak lain di masa mendatang.

