

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Adanya perubahan dalam bidang ilmu pengetahuan, teknologi, ekonomi, sosial, budaya dan politik yang menuntut setiap lembaga untuk terus menerus beradaptasi yang akhirnya berdampak pula pada penyesuaian tuntutan dan kebutuhan sumber daya manusia (pegawai) didalamnya. Tidak terkecuali dalam bidang pendidikan. Lembaga pendidikan sebagai segmen yang sentral dalam kehidupan masyarakat Indonesia terus menerus mengalami berbagai inovasi, namun apakah guru sebagai salah satu sumber daya manusia utama yang ada di dalamnya mampu untuk menyesuaikan dengan tuntutan lembaga tersebut?. Lembaga pendidikan sebagai wadah organisasi harus menemukan kecocokan antara kebutuhan organisasi dan kebutuhan individu, dan merestrukturisasi pekerjaan yang sesuai (Igbaria et al., 1999).

Guru memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan nasional. Guru bukan hanya memberikan informasi-informasi ilmu pengetahuan dan teknologi, melainkan juga membentuk sikap dan jiwa yang mampubertahan dalam era hiperkompetisi (Mustofa, 2012). Untuk meningkatkan profesionalisme guru, Pemerintah telah melakukan berbagai upaya, seperti membuat kebijakan dan naungan hukum terkait profesi guru, adanya tunjangan profesi, menaikkan standar minimal jenjang pendidikan menjadi S1 untuk menjadi guru, mengadakan pelatihan, seminar dan pengembangan profesi lainnya. Namun hal tersebut harus terus menerus diupayakan secara berkesinambungan karena masalah kualitas pendidikan dan guru di Indonesia cukup kompleks.

Berdasarkan data UNESCO (laporan *Global Education Monitoring*) tahun 2016 menunjukkan bahwa kualitas guru Indonesia menempati urutan ke-14 dari 14 negara berkembang (Utami, 2019). Terdapat 4 faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kualitas guru Indonesia yaitu; (1) cara pandang guru tentang profesinya yang masih kurang tepat, (2) kualifikasi guru yang belum sarjana, (3) program peningkatan keprofesionalan dan penelitian yang rendah, dan (4) metode rekrutmen guru yang belum efektif (Utami, 2019).

Penghasilan bukan lagi menjadi komponen utama dalam indikator kesuksesan suatu karir, tapi kebanggaan dan kepuasan terhadap pencapaian tujuan menjadi lebih penting sebagai representatif dari kesuksesan karir. Sebagaimana hasil penelitian Coetzee et al. (2010), menunjukkan bahwa orientasi karir individu mempengaruhi kebahagiaan hidup dan kepuasan kerja pegawai. Begitu pula hasil Vargas & Teixeira (2018) membuktikan bahwa beberapa jangkar hubungan positif dengan kepuasan kerja.

Upaya untuk meraih posisi karir akan berhubungan dengan bagaimana pembangunan orientasi karir seseorang (Saputri & Yusuf, 2016). Pembahasan terkait orientasi karir pada guru menjadi hal yang menarik untuk dibahas karena sosok seorang guru kerap sekali dianggap sebagai sosok yang memiliki kepribadian yang ideal sebagai panutan, berpengalaman serta berkompeten (Mundiri & Bariroh, 2019). Walaupun guru juga manusia biasa, tapi setidaknya karena persepsi yang dianggap panutan inilah, maka cara berfikir guru, wawasan, perilaku dan hal yang tampak dari seorang guru dapat menjadi model bagi peserta didiknya. Selain itu profesi guru juga menjadi profesi yang didambakan oleh banyak orang serta memiliki prospek masa depan.

Terdapat beberapa penelitian mengenai orientasi karir yang terkait dengan variabel secara spesifik maupun umum, seperti kecerdasan ganda, ciri kepribadian, prestasi akademik, kreativitas, dan gaya kognitif pada sampel siswa maupun mahasiswa (Algadheeb, 2015). Namun jarang yang memfokuskan subjek penelitian orientasi karir pada guru. Pengembangan karir sangat penting dilakukan, karena dapat meningkatkan kesadaran terhadap tugas dan pekerjaan, mempermudah pemanfaatan potensi diri, membangun menyusun strategi serta pengembangan karir juga dapat menambah loyalitas seorang guru dalam pekerjaannya (Asnita Putri Dewi, 2020).

Proses penentuan sebuah karir setiap individu itu unik, tidak sama satu individu dengan yang lainnya, menurut Jigmi Dorji (Chandra, 2017) orientasi aspirasi karir seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti jenis kelamin (gender), status ekonomi, latar belakang, usia serta kebijakan dan dukungan sekolah/lingkungan.

Schissel, (1968) dalam penelitiannya terkait COS (*Carer Orientation Scale for a women*) menunjukkan adanya diskriminasi antara perempuan di Amerika yang berorientasi karir dan non-karir berdasarkan minatnya. Selama ini Laki-laki juga dianggap memiliki keunggulan dalam hal keterampilan spasial sedangkan wanita lebih unggul dalam keterampilan verbal, laki-laki dianggap unggul dalam bidang sains dan matematika sedangkan wanita lebih unggul dalam hal yang yang lebih feminim seperti seni dan musik (Pambudiono, et al, 2013). Begitu pula hasil penelitian Schein (Igbaria et al., 1991) menunjukkan bahwa laki-laki memiliki orientasi yang lebih tinggi dalam kompetensi manajerial (*managerial competence*) dan tantangan murni (*pure challenge*) dari pada perempuan. Dari hasil penelitian tersebut tersebut tampak jelas bahwa gender mempengaruhi keminatan seseorang yang tentunya akan mempengaruhi pula pada orientasi karirnya.

Tilaar dan Riant Nugroho (Disas, 2017) melihat latar belakang pendidikan sebagai pengembangan kepribadian mencakup upaya yang sangat luas untuk meningkatkan kualitas guru, bila kualitas guru baik maka kualitas pendidikan pun juga akan baik dan meningkat. Oleh karena itu latar belakang pendidikan sangat penting dalam orientasi karir pada guru secara individu.

Hasil penelitian Wang et al. (2019) yang menunjukkan bahwa skor dokter umum yang memiliki latar belakang pendidikan lebih tinggi, memiliki skor yang lebih tinggi pula pada jangkar karir *managerial competence* dan *autonomy* dari pada dokter umum yang memiliki pendidikan lebih rendah. Dengan pendidikannya, maka seseorang akan memperoleh pengetahuan dan keterampilan, sehingga ia bisa menjalani karirnya yang dipilihnya dengan menunjukkan kualitas baik, bahagia, dan sukses.

Terdapat kesenjangan antara daerah perkotaan dengan pedesaan (daerah terpencil) dalam hal pendidikan (Vito & Krisnani, 2015) baik yang berkaitan dengan sumber daya guru, kesenjangan fasilitas ataupun kurangnya pemerataan pembangunan nasional. Maka latar belakang daerah sebagai salah satu yang membentuk konsep *culture* individu menjadi salah satu faktor yang penulis asumsikan dapat mempengaruhi minat, orientasi dan keputusan karir seseorang. Hal ini karena *culture* mempengaruhi pola pikir individu. Seperti yang ditegaskan oleh Widodo et al. (2020) bahwa faktor budaya, situasi lingkungan kerja dan kehidupan

pola masyarakat setempat mempengaruhi jangkar karir seseorang, misalnya secara umum ciri masyarakat Indonesia seperti budaya jarak kekuasaan, orientasi kerja sebagai PNS, fokus pada posisi manajerial dan lain sebagainya sehingga berdampak untuk menemukan jangkar karir mereka.

MAN IC merupakan salah satu madrasah unggulan berasrama yang berada di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia. Awal didirikan pada tahun 1996 yaitu MAN IC Serpong yang terletak di Provinsi Banten, hingga saat ini sudah didiseminasi hingga memiliki 23 madrasah yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia. Madrasah yang menerapkan prinsip keseimbangan antara penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan iman taqwa ini menyeleksi ketat peserta didik dan guru/tenaga pendidikannya. Hal ini dilakukan untuk menjaga kualitas madrasah yang sesuai visi dan misinya. Guru MAN IC dituntut untuk memiliki kompetensi yang baik dalam mengajar dan membimbing peserta didik karena sebagai salah satu Madrasah unggulan di Indonesia. Guru-guru MAN IC juga aktif antusias dalam melanjutkan studi lanjutan dan mengikuti berbagai kegiatan pengembangan profesi berkelanjutan.

Berdasarkan hasil analisa lapangan bahwa guru-guru MAN IC sangat loyal terhadap lembaga, mereka berlomba-lomba menyumbangkan gagasan, tenaga dan waktu untuk kemajuan Madrasah. Sedikit pula tingkat mutasi dari guru-guru MAN IC, jika pun ada yang pindah biasanya karena alasan yang sangat urgent ataupun karena promosi jabatan. Ada pula guru-guru honorer yang bekerja di MAN IC, kemudian ketika ada seleksi Pegawai Negeri Sipil (PNS) biasanya berharap untuk bisa ditempatkan kembali di Madrasah tersebut. Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai bagaimana orientasi karir pada guru MAN IC berdasarkan latar belakang gender, jenjang pendidikan dan asal daerah (geografis).

B. Pembatasan Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada Orientasi karir pada guru MAN IC berdasarkan berdasarkan latar belakang gender, jenjang pendidikan dan asal daerah (geografis). Untuk efisiensi waktu, dari 23 MAN IC Se-Indonesia akan dipilih

sembilan Madrasah untuk mewakili setiap wilayah geografis kepulauan di Indonesia.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana gambaran orientasi karir pada guru berdasarkan latar belakang gender, jenjang pendidikan dan asal daerah (geografis)?
2. Apakah terdapat perbedaan orientasi karir pada guru berdasarkan latar belakang gender, jenjang pendidikan, dan asal daerah (geografis)?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran orientasi karir pada guru berdasarkan latar belakang gender (jenis kelamin), jenjang pendidikan dan asal daerah (geografis).

E. Manfaat Penelitian

Secara teoretis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan khazanah keilmuan mengenai orientasi karir pada guru berdasarkan latar belakang gender, jenjang pendidikan dan asal daerah (geografis).

Secara praktik penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berikut.

1. Sebagai masukan dan bahan evaluasi bagi guru untuk lebih memperhatikan orientasi karirnya walaupun saat ini mereka telah memiliki pekerjaan tetap.
2. Sebagai masukan dan kajian bagi lembaga MAN IC terhadap orientasi karir pada gurunya sehingga mereka bisa mencapai kebahagiaan dan kesuksesan dalam karirnya yang akan mempengaruhi pula pada loyalitas dan pencapaian tujuan lembaga.

F. Kebaruan Penelitian (*State of the Art*)

Penelitian ini memiliki beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sudah ada diantaranya yaitu *pertama* penelitian Rinda Rinda Susanti dan Adi Respati (Susanti, 2014) hasil analisis menggunakan *independent sample t-test* menunjukkan bahwa Generasi Y memiliki skor lebih tinggi yang signifikan daripada Generasi X pada delapan dimensi jangkar karir yaitu

geographic security, job security, managerial competence, autonomy, sense of service, pure challenge, entrepreneurship dan lifestyle. Hanya pada satu dimensi yaitu *technical competence* Generasi Y tidak memiliki skor lebih tinggi yang signifikan daripada Generasi X.

Kedua, penelitian Wispandono (2020) menunjukkan bahwa jangkar karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Sampang. *Ketiga*, penelitian Budiarto & Meiliani (2008) Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Career Anchor (CA)* yang paling dominan adalah *Multiple CAs*. CA kedua adalah idealism dideskripsikan sebagai individu dengan kepercayaan tinggi terhadap kemampuan yang dimiliki. Tiga CA baru muncul sebagai hasil bentuk analisis faktor dan sebagai jawabanterhadap pertanyaan terakhir. Ketiga CAs tersebut, yaitu *life satisfaction, idealism, dan managerial skill*.

Keempat, penelitian Widodo et al. (2020) faktor budaya, situasi lingkungan kerja dan kehidupan pola masyarakat setempat mempengaruhi jangkar karir seseorang. *Kelima*, penelitian Meilani (2015) menunjukkan bahwa jangkar *job security* muncul sebagai jangkar karir yang paling dominan, selain itu kategori jangkar berbasis kebutuhan adalah jangkar berbasis kelompok yang paling disukai di antara responden, serta menemukan bahwa ada beberapa jangkar karir di yang dimiliki para responden. Dedikasi kerja, kompetensi manajerial dan tantangan murni memprediksi kepuasan kerja.

Keenam penelitian Tjahjoanggoro (1986) menemukan bahwa jangkar karir yang dominan menentukan kesuksesan karir adalah jangkar karir kreativitas, manajerial, dan gaya hidup. Kelompok staf eksekutif perbankan dengan jangkar karir kreativitas-manajerial-gaya hidup mempunyai derajat kesuksesan karir yang lebih tinggi dibandingkan kelompok non-jangkar karir kreativitas-manajerial-gaya hidup.

Dari berbagai penelitian terdahulu tersebut tampak bahwa banyak peneliti orientasi karir terdahulu telah menggunakan teori jangkar karir Schein dan instrumen *Career Orientation Inventory (COI)* yang dikembangkan oleh Igbaria dan Baroudi (1993), tapi masih jarang ditemukan penelitian orientasi karir kepada guru, oleh karena itu penelitian ini akan menambah referensi baru terkait penelitian orientasi karir pada guru terutama pada guru Madrasah Unggulan di Indonesia.

G. Road Map Penelitian

Peta jalan (*road map*) penelitian ini dapat diilustrasikan pada diagram berikut.

Gambar 1.1 *Road Map* Penelitian

