BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pekerjaan merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan manusia dewasa yang sehat, di mana pun dan kapan pun dirinya berada. Betapa orang akan merasa sangat susah dan gelisah jika tidak memiliki pekerjaan yang jelas, apalagi menjadi penganggur.

Namun demikian pekerjaan tidak sepenuhnya jugadiartikan sebagai karier. Kata pekerjaan (*work, job, employment*) menunjuk pada setiap kegiatan yang menghasilkan barang atau jasa (Isaacson, 1985); sedangkan kata karier (*career*) lebih menunjuk pada pekerjaan atau jabatan yang ditekuni dan diyakini sebagai panggilan hidup, yang meresapi seluruh alam pikiran dan perasaan seseorang, serta mewarnai seluruh gaya hidupnya (Winkel, 1991). Maka dari itu pemilihan karier lebih memerlukan persiapan dan perencanaan yang matang tidak sekedar mendapat pekerjaan yang sifatnya sementara waktu (Wahyu, 2007).

Oleh karena itu sangat penting bagi individu diawal pemilihan pekerjaannya benar-benar direncanakan dengan matang, sehingga dalam menjalani karirnya, individu mempunyai kemantapan dan sudah sesuai dengan minat serta bakatnya. Kemantapan menjalani karir sesuai dengan pengetahuan diri, pengetahuan tentang pekerjaan, dan kemampuan untuk merencanakan langkah-langkah menuju karir yang diharapkan tersebut disebut dengan kematangan karir.

Seperti dikatakan oleh Super (1957) bahwa kematangan karir adalah keberhasilan seseorang menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir yang khas pada tahap perkembangan tertentu. Sedangkan kematangan karir menurut Crite (1978) meliputi pengetahuan akan diri, pengetahuan tentang pekerjaan, dan kemampuan untuk merencanakan langkah-langkah menuju karir yang diharapkan.

Menurut Savickas (dalam Powell & Luzzo, 1998) bahwa keputusan karir seseorang akan berkaitan dengan tugas perkembangan yang disebut dengan kematangan karir, yakni yang didefinisikan sebagai "kesiapan seorang individu untuk membuat keputusan karir dengan informasi yang cukup dan sesuai dengan usianya (*age-appropriate*), serta menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan perkembangan karirnya".

Apabila kematangan karir kurang maka perencanaan langkah menuju karir yang diharapkan tentunya juga kurang tepat, yang pada gilirannya akan berakibat pada salahnya individu memilih pekerjaan dan karir sehingga tidak benar-benar sesuai dengan harapan. Menurut survey yang dilakukan terhadap 115 ribu orang di 33 negara, menemukan bahwa seperempat karyawan masih belum yakin apakah pekerjaan dan karir yang mereka pilih telah benar sesuai harapan, sehingga banyak dari mereka diam-diam menyimpan pemikiran lain tentang karir yang telah mereka jalani. Selanjutnya menurut Moore (2008) menyatakan bahwa, orang-orang yang tidak puas atau merasa salah dengan pekerjaannya, kemungkinan akan tidak produktif dan gagal memenuhi harapan akan kehidupan profesional mereka.

Demikianlah dampak buruk dari karir yang dijalani namun tidak sesuai harapan serta minat bakat seseorang. Selain itu apabila individu kurang mantap dalam menjalani karirnya maka akan rentan bahwa individu tersebut akan memikirkan pekerjaan lain, mencari informasi lowongan pekerjaan yang lain. Hal tersebut juga dapat terjadi pada pekerjaan individu sebagai guru. Seorang guru yang belum mempunyai kematangan karir, akandengan mudah tergoda untuk memikirkan mencari pekerjaan lain, apalagi ditambah dengan banyaknya permasalahan yang harus dihadapi mengenai murid, wali murid dan pekerjaannya itu sendiri yang harus dijalani secara profesional, sehingga hal itu menyebabkan seorang guru semakin menginginkan pekerjaan bidang lain.

Banyak godaan yang terjadi pada seorang guru, karena tugas menjadi guru merupakan tugas yang berat, menuntut tanggung jawab, kepiawaian mengajar serta profesionalisme yang tinggi dalam menjalani pekerjaannya. Contoh kasus bahwa karena kurang minat terhadap keputusan karir menjadi guru maka banyak guru yang memikirkan untuk berpindah profesi dan berusaha mencari bidang pekerjaan yang lain, misalnya dengan berniat untuk pindah ke jabatan struktural di PEMDA setempat. Seperti dikemukakan oleh Hidayat, seorang guru SMP 1 Menggala Kab. Tulang Bawang, Bandar Lampung, bahwa karena lebih berminat mengerjakan pemrograman komputer atau IT maka dirinya ingin mengajukan pindah menjadi pegawai struktural di PEMDA Tulang Bawang, walaupun sudah bekerja menjadi guru SMP selama 12 tahun (http://www.bkn.go.id/kanreg07/in/component/consultation/?start=2808, 2006). Selain itu juga terjadi pada Andrie, bahwa dirinya ingin pindah tugas ke unit kerja

yang lain selain dinas pendidikan setelah masa kerja menjadi guru SMK yakni selama 3thn 9 bln(http://bkn.go.id/in/component/consultation/?start=2152, 2010).

Fenomena seperti itu terjadi karena beberapa faktor. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Dr Martinus Tukir Handoko (Andi,2010) bahwa dari sekian banyak guru sebenarnya pada mulanya mereka tidak mempunyai motivasi menjadi guru. Pada mulanya, mereka memang bersekolah di Sekolah Pendidikan Guru, tetapi sebenarnya tidak mempunyai maksud menjadi guru. Sebagian dari mereka mengambil jurusan Pendidikan Guru karena tidak diterima di jurusan lain, ada yang karena dipaksa orang tuanya karena ekonomi keluarganya yang lemah, sehingga terpaksa masuk ke pendidikan guru. Fenomena seperti itu menandakan karena kurangnya perencanaan karir di saat remaja. Sehingga penting untuk seorang individu terlebih dahulu memantapkan pekerjaannya, sebab kalau tugas dan tanggung jawab sebagai guru ditinggalkan begitu saja maka akibatnya murid akan terlantar.

Oleh karenanya penting sekali pemilihan karir ditentukan saat individu tersebut menginjak bangku SLTA dan kuliah. Sedangkan kualitas pemilihan karir tersebut ditentukan oleh tingkat kematangan karir yangdimiliki individu (Komandyahrini, 2008). Kematangan karirsangat dibutuhkan individu saat mereka belajar di bangku sekolahdan kuliah agar mereka dapat memilih dan mempersiapkan dirimemasuki karir dengan baik.

Banyak kasus bahwa karena kurangnya kematangan karir saat masih remaja,mengakibatkan individu salah memilih keputusan karirnya dan berakibat pada ketidaksuksesan dirinya di tempat kerja yang disebabkan tidak sesuai dengan

minat dan bakat individu tersebut. Seperti dikatakan oleh Tambang (2010) bahwa individu yang memilih pekerjaan tidak sesuai minat dan bakatnya akan ’menderita’ sehingga membuat individu tersebut sulit untuk mengembangkan karier ataupun usaha.

Mengapa sebagian guru berupaya untuk beralih profesi dari keputusan karir yang sudah diambil? Karena dalam usahanya untuk mencapai karir yang diinginkan, guru tersebut seringmengalami berbagai hambatan, dan salah satu hambatan itu bisa berasal dari diri individu itu sendiri yang berkaitan dengan kepribadian.

Seperti yang dinyatakan oleh Naidoo (1998) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karir individu adalah *locus of control.*Faktor kepribadian ini secara signifikan mempengaruhi proses pengambilankeputusan terkait karir, komitmen terhadap karir, aspirasi karir, etika kerja dan waktu santai (*leisure*), eksplorasi karir dan perilaku pencarian informasi terkait karir.

Brownell (1981) mendefinisikan *locus of control* sebagai tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. Sedangkan Suwandi dan Indriantoro (dalam Toly, 2001) mendefinisikan *Locus of control* mengarah pada kemampuan seseorang individu dalam mempengaruhi kejadian yang berhubungan dengan hidupnya.

Reiss dan Mitra(1998) membagi *Locus of control* menjadi dua yaitu internal *Locus of control* adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor-faktor dalam diri mereka sendiri. Eksternal *Locus of control* adalah cara pandang dimana segala

hasil yang didapat baik atau buruk berada diluar kontrol diri mereka tetapi karena faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir individu yang termasuk dalam kategori ini meletakkan tanggung jawab diluar kendalinya. *Locus of control* internal yang dikemukakan Lee (2006) adalah keyakinan seseorang bahwa didalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung. Individu seperti ini memiliki etos kerja yang tinggi, tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya. Meskipun ada perasaan khawatir dalam dirinya tetapi perasaan tersebut relatif kecil dibanding dengan semangat serta keberaniannya untuk menentang dirinya sendiri sehingga orang-orang seperti ini tidak pernah ingin melarikan diri dari tiap-tiap masalah dalam bekerja.

Locus of control akan banyak menentukan penilaian negatif atau positif. Guru yang mempunyai penilaian yang negatif terhadap kemampuan dirinya dalam melakukan pemilihan karir akan kehilangan minat dan usaha untuk melakukan pengenalan diri dan pekerjaan, dan mengalami kesulitan jika menghadapi masalah dalam mempertahankan karir yang telah ditekuninya beberapa waktu. Hal tersebut akan berakibat pada rendahnya kematangan karir.

Namun pada individu yang cenderung mempunyai *locus of control* internal menurut hasil penelitian Dhillon dan Kaur (2005) akan menunjukkan tingkat kematangan karir yang lebih baik dibanding pada pribadi dengan *locus of control* eksternal. Taganing (2007) juga menambahkan bahwa individu dengan *locus of control* internal, ketika dihadapkan pada pemilihan karir, maka akan melakukan

usaha untuk mengenal diri, mencari tahu tentang pekerjaan dan langkah-langkah pendidikan, serta berusaha mengatasi masalah yang dihadapi. Hal tersebut akan membuat kematangan karir individu menjadi tinggi.

Jika individu kecenderungan *locus of control* internalnya rendah maka menjadi seorang guru baginya hanya merupakan faktor keberuntungan, dan apabila mengalami banyak hambatan dalam profesinya akan berputus asa, mudah menyerah, kurang memiliki inisiatif, dan meletakkan tanggung jawab di luar kendalinya.Seperti fenomena yang terjadi pada seorang kepala sekolah bahwa walau sudah lama menjadi guru dan akhirnya menjabat sebagai kepala sekolah, namun karena banyaknya permasalahan di sekolah akhirnya memutuskan untuk pensiun dini dan menjadi pengusaha (Nita,2012).

Namun tidak demikian dengan individu yang cenderung memiliki *locus of control* internal yang tinggi, maka individu tersebut akan semakin tertantang untuk memecahkan segala permsalahan yang terjadi, dan menjadi guru memang sudah menjadi cita-cita dirinya.

Seperti dikatakan oleh Rotter (dalam Zulkaida, 2007) bahwa orang dengan *locus of control* internal merasa bahwa hasil kerja serta karirnya tergantung pada faktor internal, seperti usaha, kemampuan, dan pengambilan keputusan sehingga dengan *locus of control* internal maka individu akan aktif mencari informasi dan berusaha keras untuk mencapai karir yang diharapkan.

Sehingga dapat diasumsikan bahwa individu dengan *locus of control*internal ketika dihadapkan pada pemilihan karir maka ia akan melakukan usaha untuk mengenal diri mencari tahu tentang pekerjaan dan langkah-langkah

pendidikan serta berusaha mengatasi masalah yang berkaitan. Demikian pula pada seorang guru, apabila mempunyai *locus of control*internal maka diasumsikan individu tersebut berusaha untuk terus menggali kemampuannya untuk menjadi guru yang professional, selalu berusaha mencari informasi guna pengembangan diri sehingga semakin trampil memecahkan masalah berkaitan dengan masalah siswa maupun belajar mengajar, dan apabila menemui banyak hambatan justru individu tersebut semakin tertantang untuk memecahkan masalah dan akan merasakan kepuasan apabila masalah tepecahkan.

Selanjutnya berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalahnya adalah apakah ada hubungan antara *locus of control*internal dengan kematangan karir pada guru? Dengan demikian maka penulis mengambil judul ”hubungan antara *locus of control*internal dengan kematangan karir pada guru”.

B. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai adalah:

1. Mengetahui hubungan antara *Locus of control* internaldengan kematangan karir pada guru?
2. Mengetahui peranan *Locus of control* internalterhadap kematangan karir pada guru.
3. Mengetahui tingkat *Locus of control* internal
4. Mengetahui tingkat kematangan karir pada guru.

C. Manfaat Penelitian

Penulis berharap dari hasil penelitian ini dapat mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian dipakai sebagai acuan untuk menerapkan kebijakan yang dapat meningkatkan motivasi bagi para guru yang mempunyai *locus of control* internal agar dapat mencapai kematangan karir yang dibutuhkan bagi seorang guru.
2. Bagi guru, dapat dipakai sebagai acuan untuk dapat membuat program pengembangan kepribadian yang dapat mengarahkan pada*locus of control* eksternal yang pda akhirnya dapat meningkatkan kematangan karir pada diri sendiri.
3. Bagi peneliti lain, diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengembangan ilmu khususnya ilmu psikologi sosial kaitannya dengan psikologi pendidikan.