

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### A. Latar Belakang Masalah

Fenomena dunia kerja menimbulkan persaingan kerja dalam kehidupan masyarakat. Menurut Anogara (2009) persaingan kerja dikarenakan terdapat kebutuhan-kebutuhan dan tujuan yang berbeda pada diri manusia. Untuk mencapai tujuan dan kebutuhan tersebut, manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut kerja. Motivasi seseorang bekerja adalah untuk mencapai kebutuhan-kebutuhan dan tujuan yang ingin dicapainya. Dengan demikian persaingan dalam dunia kerja sebenarnya didasari pada kebutuhan dan tujuan yang berbeda pada setiap diri manusia.

Munurut Smith (dalam Anogara, 2009) tujuan dari kerja adalah untuk hidup. Manusia yang menukarkan kegiatan fisik maupun otak dengan sarana kebutuhan untuk hidup, berarti bekerja. Karena itu, sebagian besar masyarakat memaknai kerja sebagai upaya untuk mendapatkan upah yang besar. Upah besar berguna untuk menunjang kebutuhan hidup yang semakin konsumtif. Mereka yang melakukan kegiatan dalam yayasan sosial, yaitu mereka yang menjadi anggota dan aktif dalam kegiatan-kegiatan sosial tanpa mendapatkan imbalan apapun tentulah tidak dapat dikatakan sebagai kerja. Dengan demikian, pemilihan pekerjaan lebih banyak di latar belakang oleh jenis pekerjaan yang menghasilkan upah yang tinggi.

Kerja juga merupakan bagian esensial dari kehidupan manusia. Dengan bekerja, manusia akan menemukan makna dari kehidupan yang dijalannya. Prof.

Miller dan Form (dalam Anogara, 2009) menjelaskan bahwa motivasi untuk bekerja tidak dapat dikaitkan hanya pada kebutuhan-kebutuhan ekonomis belaka, sebab orang tetap akan bekerja walaupun mereka sudah tidak membutuhkan hal-hal yang bersifat materiil. Bagi sebagian orang, bekerja merupakan sarana untuk menuju ke arah terpenuhinya kepuasan pribadi dengan jalan memperoleh kekuasaan dan menggunakan kekuasaan itu kepada orang lain.

Sejauh ini, makna kerja telah menjadi fokus perhatian beberapa peneliti yang memegang peran sentral dari kerja pada lingkungan modern. Hal ini terlihat dengan semakin banyaknya penelitian mengenai makna kerja. Seperti misalnya MOW (*Meaning of Work*) International Research Team yang secara khusus membahas dan meneliti mengenai makna kerja dari beberapa belahan dunia dalam jurnal *Human Relation*. Jurnal *Human Relation* pertama kali terbit tahun 1987. Sampai sekarang jurnal *Human Relation* masih terbit dengan fokus pembahasan mengenai makna kerja. Salah satu pembahasan utama dari jurnal *Human Relation* adalah pembahasan mengenai dimensi makna kerja (<http://users.ugent.be/~rclaes/MOW/index.html>).

Salah satu teori yang dimunculkan dalam jurnal tersebut adalah hubungan antara proses kerja dan hasil kerja dalam membentuk makna kerja. Cartwright dan Holmes (2004) menyebutkan bahwa dalam dunia industri, proses kerja dan hasil kerja dipertimbangkan menjadi suatu yang mendasar dan signifikan. Individu dengan pengalaman kerja bermakna akan meningkatkan motivasi kerja dan hasil kerja. Individu yang menemukan makna kerja dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan performa organisasi. Oleh karena itu, jika seseorang menemukan makna dalam bekerja, maka hasil kerjanya akan lebih baik dan

memberikan kepuasan tersendiri kepada individu tersebut. Dengan demikian, terdapat hubungan yang erat antara makna kerja dan hasil kerja manusia terhadap kebermaknaan hidupnya.

Makna kerja adalah sekumpulan nilai-nilai dan keyakinan, sikap dan harapan yang orang-orang miliki dalam hubungannya dengan kerja (Gaggioti, 2006). Wrzesniewski (2001) menyebutkan bahwa terdapat tiga aspek dalam membentuk makna kerja, yaitu *job*, *career* atau *calling*. Pertama, pekerjaan sebagai sebuah *job* berarti pekerjaan dianggap sebagai pendapatan pokok dan sebagai sebuah sarana untuk mencapai tujuan dan ketika tidak memiliki pendapatan akan berhenti. Dalam aspek ini, orientasi yang diutamakan adalah keuntungan ekonomi. Kedua, pekerjaan sebagai sebuah karir (*career*) berarti pekerjaan dipandang sebagai motivasi untuk berprestasi, stimulus kebutuhan untuk bersaing atau meningkatkan prestis dan kepuasan. Ketiga, pekerjaan sebagai sebuah panggilan (*call*) berarti pekerjaan adalah sumber kebermaknaan diri.

Dalam pengertian tersebut, tidak selamanya bekerja selalu berorientasi kepada upah atau gaji yang tinggi. Hal ini diperkuat dengan penelitian dari Harpaz (2002), bahwa terdapat beberapa dimensi yang membentuk makna kerja individu, yaitu sentralisasi kerja, hak dan kewajiban, orientasi instrumental, orientasi intrinsik, dan relasi interpersonal. Kelima dimensi tersebut merupakan hasil dari tinjauan ekstensif terhadap literatur dan uji coba yang dilakukan di delapan negara yang berpartisipasi dalam proyek *MOW Research Team*. Tujuan *MOW Research Team* secara teoritis adalah untuk mencakup dan mendeskripsikan

berbagai konotasi untuk makna orang-orang yang melekat pada pekerjaan mereka dalam berbagai latar budaya.

Sehubungan dengan pendapat Harpaz, di Indonesia terdapat satu fenomena yang bisa memperkuat pendapat Harpaz tersebut, yaitu Fenomena Guru Khidmah di lingkungan Pondok Pesantren. Pondok pesantren sebagai sebuah organisasi pendidikan memiliki budaya yang khas pesantren yaitu khidmah. Khidmah sendiri secara bahasa Indonesia adalah kegiatan, pengabdian, dan pelayanan. Adapun dalam dunia pesantren terutama pesantren salaf, khidmah merupakan bentuk pengabdian santri melalui berbagai bentuk pelayanan yang dibutuhkan Pondok Pesantren dalam berbagai bidang (<http://al-amien.ac.id/khidmah-tarbawiyah-santri-kelas-akhir/>)

Pekerjaan sebagai guru dinilai begitu penting demi terbentuknya generasi yang cerdas dan berpendidikan. Guru biasa disebut dengan Ustadz dan Ustadzah dalam dunia pesantren. Menjadi seorang guru di pondok pesantren merupakan salah satu bentuk pengabdian dan amanah. Amanah dan pengabdian itu diberikan oleh Kiai kepada seorang santri. Amanah dan pengabdian merupakan salah satu konsep khidmah dalam pesantren. Konsepsi khidmah ini telah menjadi kebiasaan di setiap pondok pesantren. Akan tetapi, konsepsi khidmah dalam pesantren tidak hanya terbatas sebagai seorang guru. Konsepsi khidmah juga bisa dalam bentuk lain seperti menjaga kantin atau toko, menjadi juru masak dan lain sebagainya (Sa'diyah, 2015).

Peneliti melakukan wawancara sederhana dengan salah satu guru khidmah di Pondok Pesantren Al-Luqmaniyah Yogyakarta yaitu KT (9 juni 2017). KT menjelaskan bahwa pemaknaan kerja pada dunia Pesantren bukan berorientasi

pada kesuksesan duniawi, melainkan meminimalisir sifat keduniawian untuk mendapatkan kesuksesan akhirat. Makna kerja ini penting karena menawarkan cara pandang baru tentang makna kerja dari segi non-materil. Di masa kini pekerja lebih mengedepankan segi materil untuk memenuhi kebutuhan dan kelangsungan hidup mereka sehari-hari. Hal ini menjadikan makna kerja guru khidmah berbeda dengan makna kerja profesi guru.

Fenomena guru khidmah sudah menjadi budaya di beberapa pesantren, misalnya di Pondok Pesantren Al-Luqmaniyyah Yogyakarta. Di Pondok Pesantren Al-Luqmaniyyah Yogyakarta, budaya guru khidmah sudah ada sejak tahun 2000. Sebagai contoh, santri dengan inisial KT. KT menyebutkan bahwa ia telah menjadi santri di Pondok Pesantren al-Luqmaniyah selama 11 Tahun. Setelah itu KT diminta oleh Kiai untuk mengabdikan menjadi tenaga pengajar di Pondok. Sebagai santri yang *takzim* (taat dan patuh) terhadap Kiainya, KT menerima permintaan menjadi guru khidmah. KT berusaha melaksanakan amanah dan kewajiban sebagai guru khidmah dengan sepenuh hati. Dengan harapan KT mendapatkan keberkahan dan ridho dari Allah SWT. Tujuan menjadi guru khidmah semata untuk mencari keberkahan bukan untuk memperoleh kepentingan dari segi material.

Fenomena guru khidmah merupakan fenomena yang menarik untuk diteliti, terutama dari sudut pandang makna kerja. Di satu sisi sebagian besar orang menganggap bahwa kerja merupakan aktivitas untuk memenuhi kebutuhan yang berujung pada seberapa besar gaji yang diterima seseorang seperti yang dikemukakan oleh Smith (dalam Anogara, 2009). Di sisi lain, guru khidmah menganggap kerja merupakan aktivitas untuk mengabdikan dan tanpa mengharapkan

imbalan gaji atau upah. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengangkat tema makna kerja bagi guru khidmah.

Hal ini karena kegiatan bekerja yang mereka lakukan memiliki dimensi yang tidak hanya menjadikan suatu pekerjaan sebagai alat untuk bertahan hidup semata akan tetapi juga untuk mendapatkan nilai-nilai lain yang dianggap dapat memberikan ketentraman hidup bagi para Guru khidmah di Pondok Pesantren dan masyarakat di sekitarnya. Berdasarkan penjabaran uraian diatas, maka dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut: “Bagaimana Dimensi Makna Kerja Pada Guru Khidmah di Pondok Pesantren al-Luqmaniyah Kota Yogyakarta?”

## B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman mengenai makna kerja pada Guru Khidmah di Pondok Pesantren al-Luqmaniyah Yogyakarta. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara:

### 1. Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi pada pengembangan studi Psikologi Industri Dan Organisasi tentang makna kerja guru khidmah di Pondok Pesantren Al-Luqmaniyah Yogyakarta.

### 2. Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berkaitan dengan dimensi makna kerja pada guru khidmah khususnya kepada dewan guru khidmah di Pondok Pesantren Al-Luqmaniyah, sehingga diharapkan dewan guru mengetahui Makna Kerja para guru Khidmah selama ini.