

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengembangan karir adalah proses pelaksanaan/pengimplementasian perencanaan karir. Proses pengembangan karir dimulai dari mengevaluasi kinerja pegawai/*performance appraisal*, dari aktifitas tersebut dapat diketahui kemampuan pegawai baik dari potensinya maupun kinerja aktualnya (Bruno, 2019). Pengembangan karir berpusat pada sekitar kebutuhan yang dihubungkan dengan kegiatan dan minat pegawai (Supardi, 2016).

Bidang keilmuan seorang dosen menentukan pengembangan karir dosen yang bersangkutan. Salah satu bentuk pengembangan karir tersebut adalah promosi kenaikan jabatan akademik dosen yang dilakukan secara berjenjang berdasarkan perolehan angka kredit dibidang pendidikan dan tri dharma perguruan tinggi dan unsur penunjang yang mendukung pelaksanaan tugas jabatan akademik dosen (Dewi Apri Astuti, 2013). Sehingga dengan adanya pengembangan karir ini dapat memberikan dorongan kepada pegawai dalam mengembangkan karir dengan cara meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan (Supardi, 2016).

Di perguruan tinggi, dosen memiliki kedudukan sebagai tenaga profesional yang diangkat sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku, sehingga dosen mempunyai hak untuk meningkatkan martabat dan peran dosen sebagai agen pembelajaran, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni serta pengabdian kepada masyarakat yang berfungsi untuk mutu pendidikan

(Suharso, 2014). Dalam hal ini dosen dituntut untuk melaksanakan kegiatan keilmuannya yang bermoral, berakhlak mulia, dan beretika akademik (Dewi Apri Astuti, 2013).

Berbicara mengenai peningkatan kualitas perguruan tinggi, tentunya tidak boleh lepas dari peningkatan kualitas sumber daya utamanya yaitu dosen (Dirga, 2013). Dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, pelatihan, dan pengabdian kepada masyarakat (Suharso, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Baruch & Hall menyatakan bahwa profesional dosen dapat dicapai melalui pengembangan karir di institusi tempatnya mengajar. Karir dosen di perguruan tinggi memiliki dua macam jalur yaitu, jalur karir struktural dan fungsional. Seorang dosen di perguruan tinggi boleh meniti karir di bidang struktural, dan bidang fungsional. Selain memiliki peran ganda, karir dalam dunia akademik juga memiliki kebebasan yang tinggi dan menggunakan kinerja sebagai dasar dalam menentukan karir dimasa mendatang. Seorang dosen bebas menentukan kapan dia ingin berinvestasi dalam kinerja dan pengembangan karirnya (Dirga, 2013).

Kepuasan hidup dosen di perguruan tinggi dapat terwujud bila sebelumnya mereka telah berhasil memaknai pekerjaan mereka sebagai pekerjaan yang bukan sekedar aktivitas mencari uang, atau pun mengejar karir semata, namun juga merupakan suatu panggilan jiwa dari Tuhan sendiri. Makna kerja seorang dosen akan terbentuk dengan dipengaruhi oleh *calling* hidup mereka dari Tuhan. Dosen yang merasakan *calling* memiliki keyakinan bahwa pekerjaan mereka yang

mereka jalani saat ini merupakan jawaban atau respon mereka terhadap panggilan jiwa dari Tuhan untuk melayani sesama manusia melalui jalur pendidikan dengan menjadi seorang pengajar/pendidik (Novanto, 2015). Individu dengan orientasi kerja karir terutama mementingkan tujuan pribadi mereka dalam pekerjaan saat ini, cenderung dimotivasi oleh status dan kebutuhan. Salah satu yang memotivasi Individu dalam bekerja adalah *calling*. Individu yang berorientasi kerja *calling* merasa bahwa tugas yang mereka lakukan di tempat kerja memenuhi kebutuhan hidup mereka, bahwa mereka akan mengalami kekosongan pribadi (Newness, 2013).

Beberapa penelitian empiris juga menunjukkan temuan yang mendukung pandangan makna karir sebagai *calling* memberikan dampak positif terhadap kinerjanya. individu dengan makna karir sebagai *calling* akan bersedia meluangkan waktu lebih pada saat bekerja (Natalia Paranoan, 2018). Tingkat keyakinan yang tinggi bahwa tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dan hal itu akan menjadi langkah penting dalam membangun karir yang sukses. Bidang penelitian menargetkan fenomena mendekati karir seseorang sebagai alat untuk mencapai tujuan materialisme yaitu, jalan untuk memperoleh kekuasaan, status, atau kekayaan.

Calling memiliki hubungan positif dengan variabel yang terkait dengan pekerjaan diantara orang dewasa, yaitu mereka yang memiliki *calling* cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih besar, komitmen, kebermaknaan kerja, pentingnya tugas organisasi yang dirasakan, semangat kerja, dan kesejahteraan secara psikis (Dik *et al.*, 2012). Dengan adanya *calling* yang dimiliki individu, maka organisasi tersebut dapat

diuntungkan, karena individu memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, menjadi lebih prososial (Maher, 2011).

Dik dan Duffy menyatakan bahwa *calling* adalah serangkaian tindakan pencarian untuk mewujudkan tujuan pro-sosial sebagai perasaan individu terhadap apa yang mereka ingin lakukan kepada individu lain melalui pekerjaannya, sesuatu yang seharusnya boleh mereka kerjakan dan sesuatu yang tidak seharusnya mereka kerjakan (Lestari & Kusumaputri, 2017). Berdasarkan Definisi tersebut, Dik dan Duffy memecah *calling* menjadi tiga dimensi. Dimensi yang pertama ialah adanya motivasi untuk menjalani peran hidup tertentu yang bersumber dari luar diri. Ini berarti motivasi dapat berasal dari Tuhan hingga kebutuhan sosial yang ada dimasyarakat. Dimensi kedua melibatkan kesadaran akan tujuan dan pemaknaan akan aktivitas seseorang dalam peran hidup tertentu. Dimensi ketiga tampak pada kontribusi positif seseorang pada kesejahteraan masyarakat baik secara langsung maupun tidak. Dimensi ini sesuai dengan definisi kerja untuk memuliakan nama Tuhan (Dik dan Duffy dalam Yuniswara & Handoyo, 2013).

Pandangan dari ajaran materialisme menolak akan eksistensi Allah, bahwa dunia dan proses terjadinya ada dengan sendirinya (Sulistya, 2019). Individu mengartikan kehidupan yang sukses/berhasil sering diukur dengan berapa banyak harta/uang/materi yang dimiliki seseorang. Orang-orang seperti ini menganut paham materialisme. Materialisme merupakan nilai penting yang mendorong perilaku dan kehidupan individu. Individu yang materialistis menempatkan nilai lebih dari pada materi harta sehingga mengakibatkan kurangnya penekanan pada

hubungan *interpesonal* dibandingkan dengan orang-orang yang tidak materialis, sehingga individu mengatur kehidupannya untuk memperoleh harta (Kusumawanti, 2018).

Bahrudin menyatakan bahwa materialisme adalah suatu paham dalam filsafat yang memiliki pandangan hidup mencari dasar segala sesuatu dengan mementingkan kebendaan semata, seperti harta dan uang sebagai tujuan utama dalam hidupnya dengan mengesampingkan nilai-nilai rohani yang tidak mengakui entitas-entitas non material (Bahrudin dalam Dwiastuti, 2018). Menurut Achmadi, Wiramihardja, materialisme telah menyadari bahwa materi merupakan sesuatu yang terikat oleh ruang dan waktu sehingga materi tunduk kepada hukum-hukum alam, dan materi dapat dipahami dengan cara mekanis yang berarti bahwa manusia dapat dijelaskan dalam prinsip-prinsip mekanistik (Achmadi, Wiramihardja dalam Dwiastuti, 2018).

Materialisme didefinisikan sebagai kepentingan yang dianggap berasal dari kepemilikan dan perolehan barang material dalam mencapai tujuan hidup utama atau keadaan yang diinginkan (Yeshi *et al.*, 2018). Berdasarkan Definisi tersebut, materialisme mencakup tiga dimensi di antaranya tujuan hidup, kebahagiaan, dan ukuran kesuksesan. Pertama, tujuan hidup berkaitan dengan pemusatan kebahagiaan materialis sebagai pemerolehan hidup. Kedua, perolehan materi sebagai cara pencarian kebahagiaan. Perolehan diartikan sebagai pencapaian kebahagiaan. Dengan ini orang melihat perolehan dan kepemilikan harta sebagai esensi kehidupan yang nyaman dan sejahtera. Ketiga, kepemilikan sebagai pendefinisi kesuksesan. Seseorang mungkin menilai kesuksesan diri dan

orang lain dengan angka dan kualitas kepemilikan yang terakumulasi. Kepemilikan dinilai berdasarkan kemampuan orang untuk memperoleh status dan untuk memproyeksikan gambaran diri yang materialistis (Fitriyah & Jadid, 2018).

Perguruan tinggi menyajikan konteks yang kaya untuk menyelidiki efek materialisme karena sejumlah alasan. Pertama, perguruan tinggi memainkan peran penting dalam menangani kebutuhan pribadi melalui praktik tempat kerja yang berkontribusi pada kualitas kehidupan kerja. Kedua, karena kaitannya dengan imbalan ekonomi yang dibagikan sebagai bayaran, perguruan tinggi adalah arena dimana keprihatinan materialistik tertanam kuat dan menonjol. Ketiga, karena keutamaan uang dalam kehidupan perguruan tinggi, implikasi materialisme menyebar luas, karena sangat berdampak bahkan bagi mereka yang memiliki nilai-nilai materialistik (Deckop *et al.*, 2010).

Dalam penelitian ini, penulis mengambil satu prodi untuk mewakili dosen di kota Padang yaitu prodi S1 Manajemen. Berikut data jumlah dosen prodi S1 Manajemen di kota Padang sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Jumlah Dosen Prodi S1 Manajemen di Kota Padang

No	Nama Perguruan Tinggi	Status	Jumlah
1	Universitas Andalas	PTN	25
2	Universitas Negeri Padang	PTN	16
3	Universitas Putera Indonesia YPTK Padang	PTS	80
4	Universitas Dharma Andalas	PTS	33
5	STIE AKBP	PTS	24

6	Universitas Bung Hatta	PTS	19
7	Universitas Eka sakti	PTS	17
8	Universitas Taman Siswa	PTS	13
9	Universitas Baiturrahmah	PTS	11
10	Universitas Muhammadiyah	PTS	6
Jumlah			244

Sumber: https://pddikti.kemdikbud.go.id/data_prodi

Dari data tabel di atas dapat diketahui bahwa, dosen prodi S1 Manajemen terdapat di 10 perguruan tinggi. Jumlah dosen prodi S1 Manajemen dari 10 perguruan tinggi tersebut adalah 244 orang dosen.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penelitian akan membahas tentang pengembangan karir dosen di perguruan tinggi. Objek yang akan diteliti peneliti melakukan peninjauan *calling*, dan materialisme yang berpengaruh terhadap pengembangan karir dosen di kota Padang, maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh *Calling*, dan Materialisme terhadap Pengembangan Karir Dosen di Kota Padang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas yang menjelaskan tentang *calling*, materialisme dan pengembangan karir. Maka penulis tertarik untuk merumuskan permasalahan pada penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah *calling* berpengaruh terhadap pengembangan karir dosen di kota Padang?
2. Apakah materialisme berpengaruh terhadap pengembangan karir dosen di kota Padang?
3. Apakah terdapat keterkaitan antara lamanya mengajar dengan pengembangan karir?
4. Apakah terdapat keterkaitan antara jabatan fungsional dengan pengembangan karir?
5. Apakah terdapat keterkaitan antara *calling*, pengembangan karir dan jabatan fungsional?
6. Apakah terdapat keterkaitan antara materialisme, pengembangan karir dan jabatan fungsional?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka penelitian dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh *calling* terhadap pengembangan karir dosen di kota Padang.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh materialisme terhadap pengembangan karir dosen di kota Padang.
3. Untuk mengetahui adanya keterkaitan antara lamanya mengajar dengan pengembangan karir
4. Untuk mengetahui adanya keterkaitan antara jabatan fungsional dengan pengembangan karir.

5. Untuk mengetahui adanya keterkaitan antara *calling*, pengembangan karir dengan jabatan fungsional.
6. Untuk mengetahui adanya keterkaitan antara materialisme, pengembangan karir dengan jabatan fungsional.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk hal-hal sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Bagi dosen, di kota Padang diharapkan penelitian ini bisa memberikan gambaran tentang pengembangan karir serta *calling* dan materialisme dosen agar bisa mengembangkan dan mengoptimalkan potensi diri dengan karakter dosen serta menyadari dan memahami diri sebagai dosen.

2. Secara praktis

- a. Bagi peneliti, Penelitian ini diharapkan bisa menambah ilmu pengetahuan penulis dibidang MSDM, dapat berlatih mengembangkan pemikiran ilmiah, mendapatkan pengalaman lapangan yang mendalam serta dapat mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapatkan selama perkuliahan.
- b. Bagi ilmu pengetahuan, diharapkan penelitian ini dapat menjadi tambahan bacaan, pengetahuan dan pembelajaran khususnya bagi program S1 Manajemen konsentrasi MSDM menyangkut pengembangan karir.

1.5 Batasan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas dan untuk menghindari meluasnya permasalahan, maka penelitian ini dibatasi oleh pengaruh *calling*, dan materialisme terhadap pengembangan karir dosen di kota Padang. Hal tersebut dilakukan agar hasil penelitian lebih terfokus dan mendalami permasalahan serta menghindari penafsiran yang berbeda.