

Analisis Jurnal
MOTIVASI LULUSAN GURU DALAM MEMILIH PEKERJAAN
DI BIDANG PENDIDIKAN

Oleh: Tjutju Soendari
Jurusan PLB FIP UPI

A. Abstrak

Artikel ini membandingkan individu-individu lulusan guru yang telah mengajar dan tidak mengajar, dan mengeksplorasi motivasi dalam memperoleh pekerjaan mengajar berdasarkan motif kerja dan nilai kerja. Berdasarkan respon dari 241 orang guru yang baru lulus bisa disimpulkan bahwa para guru mempertimbangkan fitur-fitur(features) intrinsik, altruistik dan interpersonal sebagai motivator kuat dalam pekerjaan yang spesifik. Selain itu, para guru cenderung memilih nilai kerja altruistik dan interpersonal, sementara non guru lebih tertarik pada nilai kerja individualistik seperti peluang karir dan kekuasaan eksekutif.

Kata kunci: Guru, motif kerja, dan nilai kerja

B. Deskripsi Hasil Penelitian

Di banyak negara Barat, saat ini kurangnya jumlah guru sedang diperdebatkan. Rata-rata guru bertambah usia seiring waktu sementara lulusan guru baru yang bisa memasuki atau sungguh-sungguh memasuki profesi mengajar tidak begitu memandang mengajar sebagai prioritas karir; hal ini mengakibatkan lebih banyak individu yang meninggalkan profesi ini setiap tahunnya dibanding jumlah individu yang direkrut (Bastick, 2000; De Grip, 2004). Kurangnya jumlah guru yang berpendidikan tinggi dan termotivasi mungkin akan memburuk kecuali pilihan mengajar bisa dibuat menjadi lebih menarik pada para lulusan tersebut (Serow & Forrest, 1994). Oleh karena itu, masalah tentang bagaimana cara mengganti guru bagi ledakan generasi baru (individu-individu yang lahir antara tahun 1943 dan 1960) menjadi perhatian utama. Dalam konteks ini, jumlah riset yang memadai telah berfokus pada guru-guru yang mengajar dan motivasi mereka untuk memasuki profesi tersebut.

Motivasi kerja merupakan salah satu topik yang paling tua dan paling sering dibahas dalam ilmu psikologi (Rousseau, 1997). Fokus utamanya adalah mencoba menjawab pertanyaan tentang alasan mengapa orang-orang melakukan banyak hal, dan jika mereka melakukan sesuatu, mengapa mereka melakukan itu dan bukan hal lain. Dalam bidang riset ini, nilai kerja dan motif kerja lambat laun menarik lebih banyak minat sejak awal tahun 1980. (Judge & Bretz, 1992).

Merupakan hal yang umum diterima bahwa tiap-tiap individu memiliki serangkaian keunikan nilai pribadi yang relevan dengan beragam bidang kehidupan, beberapa di antaranya berkaitan dengan konteks kerja. Telah terbukti bahwa nilai kerja memainkan peran yang signifikan baik dalam pilihan vokasional individual maupun dalam perilaku spesifik dan kondisi psikologis termasuk kepuasan kerja, komitmen dan motivasi kerja (misalnya Judge & Bretz, 1992; Roe & Ester, 1999). Beberapa peneliti berpengaruh telah mengembangkan definisi konstruksi tersebut yang ditunjang dengan baik; nilai-nilai dipandang sebagai representasi kognitif dari kebutuhan-kebutuhan yang lebih umum dibandingkan dengan minat (Rokeach, 1973; Schwartz, 1992; Super, 1973). Nilai-nilai dipandang sebagai tujuan atau kriteria trans-situasional yang diperintah oleh kepentingan yang berfungsi sebagai prinsip-prinsip pemandu dalam kehidupan (Schawrtz, 1999). Disebabkan karakternya yang luas dan mendasar, nilai-nilai dipandang sebagai standar yang bertahan lama yang menentukan perilaku (Rokeach, 1973). Sama halnya dengan penulis lain seperti Nord, Brief, Atieh dan Doherty (1988) atau *the Meaning of Working International Research Team* (MOWI) (1987), nilai kerja didefinisikan dalam jurnal ini sebagai tujuan yang umum dan relatif stabil yang diinginkan dan dirasakan orang-orang untuk bisa direalisasikan dengan cara bekerja. Hal ini menyatakan secara tidak langsung bahwa nilai kerja merefleksikan preferensi mendasar dan berkisaran luas, yang tidak begitu memperhatikan aspek-aspek dari pekerjaan atau organisasi tertentu, namun mengutamakan sifat kerja pada

umumnya (Ros, Schwartz, & Surkiss, 1999). Walaupun tampaknya nilai kerja sama banyaknya dengan fitur kerja yang bisa diidentifikasi (Zytowski, 1970), namun pertentangan yang sengit tetap ada mengenai struktur dimensional keduanya. Pendekatan paling sering mengacu pada perbandingan antara 10 dan 20 dimensi nilai (misalnya Pryor, 1979; Schwartz, 1992; Super, 1970). Lebih lanjut lagi, beberapa penulis berupaya untuk menciptakan satu klasifikasi nilai kerja bertingkat tinggi (misalnya Roe & Ester, 1999; Ros, Schwartz & Surkiss, 1999). Berkenaan dengan hal ini, diferensiasi yang umum digunakan membedakan antara nilai kerja intrinsik atau aktualisasi diri, nilai kerja ekstrinsik atau materi, dan nilai kerja sosial atau interpersonal (MOW, 1987; Nord et al, 1988).

Motif kerja, bertolak belakang dengan nilai kerja, hanya menerima sedikit perhatian riset. Menurut Buchanan dan Huczynski (1997), motif merupakan “kebutuhan yang dipelajari, yang mempengaruhi perilaku kita dengan cara membimbing kita untuk mengejar tujuan-tujuan tertentu yang bernilai secara sosial” (hal.71). Evans (1998) mendefinisikan konstruksi tersebut sebagai “dorongan yang menciptakan peningkatan menuju sebuah aksi vital” (hal.34). Motif merupakan suatu hasil yang diinginkan bagi individu tertentu, dan individu-individu berbeda bisa termotivasi oleh hasil-hasil yang berbeda (Buchanan & Huczynski, 1997). Jadi, tidak seperti nilai kerja yang lebih umum, motif kerja digambarkan terorientasi pada satu aktivitas tertentu (misalnya, okupasi atau pekerjaan tertentu). Motif kerja membuat seorang individu berjuang keras untuk meraih tujuan atau insentif tertentu (McKenna, 1998) dan mengambil bentuk perilaku yang aktual (Moorhead & Griffin, 1995). Dengan demikian, motif kerja berkaitan lebih erat dengan pekerjaan atau profesi tertentu dibanding nilai kerja yang mengacu pada pekerjaan yang umum. Penentu kualitas “intrinsik” dan “ekstrinsik” digunakan secara ekstensif untuk menggambarkan dan mengklasifikasikan motif kerja yang berkaitan dengan perilaku yang diawali

secara intrinsik dan ekstrinsik (Miskel, 1982). Mengikuti hasil kerja Herzberg, Mausner dan Snyderman (1959), serta beberapa kritisi metodologis (misalnya Kanungo & Hartwick, 1987), kedua model dua faktor tersebut membedakan antara motif kerja intrinsik yang disertai karakteristik pekerjaan itu sendiri (misalnya prestasi, pengakuan, tantangan kerja, tanggung jawab dan pertumbuhan) dengan motif kerja ekstrinsik, yang mencakup gaji, kondisi kerja, pengawasan, hubungan antar pribadi, status dan keamanan.

Dengan mengamati hasil temuan umum tersebut dan mempertimbangkan populasi riset pada proyek saat ini, maka bisa diperdebatkan (lihat Barnabe & Burns, 1994) bahwa lingkungan mengajar harus dipandang sebagai satu konteks yang sangat spesifik, yang cukup banyak berbeda dengan lingkungan bisnis (demi profit) Definisi berikut (Barnabe & Burns, 1994) digunakan dalam kerangka kerja jurnal ini:

Guru-guru bekerja dalam struktur organisasi bergaya datar dan membujuk, pekerjaan mereka terutama berhubungan dengan siswa, mereka secara fisik terisolasi dari interaksi yang berkelanjutan dengan orang dewasa lainnya yang mencirikan lebih banyak pekerjaan bisnis dan dihadapkan dengan penilaian keefektifan yang subyektif berdasarkan kualitatif. (hal.172).

Walaupun literatur terkait tidak memuaskan, beberapa studi telah mengutamakan konstruksi motivasi dalam populasi guru. Satu bagian substansial dari riset ini berkonsentrasi pada pandangan-pandangan yang diekspresikan oleh para guru dalam pelatihan (misalnya Bastick, 2000; Hayes, 1990; Moran, Kilpatrick, Abbott, Dallat, & McClune, 2001), namun tak satupun studi yang membandingkan lulusan guru yang memilih pekerjaan mengajar dengan mereka yang memilih pekerjaan non-mengajar. Hayes (1990) menyatakan bahwa lulusan guru yang memilih pekerjaan selain mengajar barangkali merespon pada persepsi mereka bahwa mengajar menyediakan gaji yang rendah dan tidak menawarkan peluang yang memadai bagi fitur

yang berkaitan dengan kepemimpinan seperti kemajuan, kekuasaan, pengaruh dan otonomi. Ia menyimpulkan bahwa individu-individu yang ingin mengembangkan status dan kekuasaannya tidak akan memutuskan untuk terlibat dalam pekerjaan mengajar. Lagipula, dalam studi nilai kerja di Belgia, para guru (dan karyawan non-profit umumnya) meraih skor yang sangat tinggi dalam nilai holistik, yang berarti bahwa mereka cenderung memilih memandang melampaui dirinya sendiri dan mempertimbangkan apa yang terjadi di sekitarnya. Hal ini tidak seperti individu-individu yang bekerja di sektor bisnis atau demi profit dan yang lebih memamerkan nilai individualistik berkaitan dengan perilaku berfokus pada “saya” dan oportunistik dan mencoba memaksimalkan kelebihan mereka (Van den Broeck & Vanderheyden, 2000).

Sepanjang menyangkut motif kerja, model tiga faktor mengindikasikan bahwa alasan-alasan yang diberikan untuk bergabung dalam profesi mengajar berada dalam tiga poin: ekstrinsik (E), intrinsik (I), dan altruistik (A) (Andrew & Hatch, 2002; Bastick, 2000; Kyriacou & Coulthard, 2000). Tema ekstrinsik mengacu pada unsur-unsur kerja yang tidak berkaitan erat dengan pekerjaan itu sendiri, seperti minat dan mengajar aktual dalam penerapan pengetahuan dalam disiplin ilmu yang dimiliki. Lebih lanjut, motif-motif terpopuler yang tercakup dalam tema intrinsik mengacu pada hasrat dan vokasional dalam aktivitas umumnya (misalnya selalu ingin mengajar) dan minat untuk bekerja dengan anak-anak dan mentransfer informasi dan budaya (Fave & Massimini, 2003; Johnson, 1986; Scott, Cox, & Dinham, 1999). Selama beberapa waktu telah terbukti bahwa motif intrinsik lebih penting bagi guru dibanding motif ekstrinsik (Johnson, 1986; Lortie, 1975; Marshall, 1986). Baru-baru ini, keberadaan motif intrinsik biasa yang mentransfer budaya telah didemonstrasikan (Fave & Massimini, 2003; Richardson & Watt, 2005). Akhirnya, tema altruistik dalam model EIA meliputi unsur-unsur kerja yang menampilkan mengajar sebagai satu aktivitas yang bernilai sosial, berkaitan dengan

hasrat untuk mempromosikan perkembangan individual serta masyarakat, tanpa keuntungan pribadi yang segera diperoleh (misalnya, membantu orang lain dan melayani masyarakat). Sejumlah studi tentang motivasi guru telah menyimpulkan bahwa altruisme merupakan alasan utama untuk memilih mengajar sebagai karir (misalnya Brown, 1992; Hayes, 1990; Moran, Kilpatrick, Abbott, dallat, & McClune, 2001).

Dalam memandang penekanan pada studi ini tentang motif untuk mengajar harian, hasil temuan Mitchell dan Peters (1988) merupakan hal yang relevan. Mereka melaporkan bahwa walaupun manfaat ekstrinsik memainkan peran yang penting dalam merangsang guru-guru yang baik untuk masuk dan menetap dalam profesi tersebut, upaya-upaya mengajar harian ditunjang secara lebih efektif oleh fitur altruistik dan interpersonal, khususnya rasa bangga atas prestasi yang diraih siswa dan kebahagiaan bekerja dengan para siswa yang menghargai peluang untuk belajar. Studi kualitatif yang dilakukan oleh para guru Belgia (Scheppers et al, 2005) juga mendukung model tiga faktor EIA dan menyarankan perluasan model tersebut dengan cara mengenalkan faktor interpersonal, yang mengacu pada interaksi sosial yang biasa muncul pada pekerjaan mengajar.

Sasaran utama dari studi ini adalah mengeksplorasi motivasi para lulusan guru baru untuk memperoleh pekerjaan mengajar, berdasarkan motif kerja dan nilai kerja. Selain itu dilakukan penyelidikan terhadap hubungan antara kedua konsep tersebut. Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai berkaitan dengan mempelajari perbedaan antara lulusan guru yang mempraktekkan profesi mengajar, dan lulusan pada profesi non-mengajar. Berdasarkan literatur yang telah dibahas sebelumnya, berikut usulan hipotesa riset: “Guru sangat termotivasi oleh motif intrinsik dibanding dengan motif ekstrinsik; Guru melekat erat pada kepentingan besar atas motif

altruistik dan interpersonal; Nilai-nilai kerja yang disebabkan oleh motif ekstrinsik bagi para lulusan dalam posisi non guru lebih besar dari pada posisi guru.

C. Metode Penelitian

1. Responden Penelitian (*Participants*)

Responden penelitian ini ditentukan berdasarkan random sampling dari 714 para lulusan baru yang ditarik dari 2.500 lulusan angkatan tahun 2004 dari sembilan lembaga-lembaga pelatihan guru yang berbeda di Flanders (Orang Belanda mengatakannya bagian dari Belgia). Secara keseluruhan subyek yang telah mengisi angket sebanyak 241 responden. Artinya hanya 33.7% yang menerima angket penelitian melalui pos dan yang lainnya tidak ada follow upnya. Kira-kira tiga perempat ($n = 179$) dari responden adalah bekerja sebagai guru pada saat mereka mengisi angket (kelompok ini disebut kelompok “guru”), 18.0% ($n = 43$) memegang pekerjaan yang lainnya (kelompok ini disebut kelompok “non guru”) dan 7.1% ($n = 17$) masih menganggur (*unemployed*). Oleh karena ukuran sampel dari responden yang masih menganggur kecil, maka penelitian ini hanya difokuskan pada kelompok guru dan non guru. Mayoritas dari sample, 72.1% ($n = 160$) adalah perempuan yang rata-rata berusia 23.3 tahun dengan standard deviasi 2.5.

2. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan pada bulan November 2004. Dan angket telah dikirim melalui pos kepada para alumni bersama-sama dengan satu amplop jawaban yang beralamatkan Universitas masing-masing. Dalam hal ini tidak ada langkah tindak lanjut dari non -respondent

karena angket yang diisi diselesaikan tanpa nama. Semua responden (N=222) mengisi angket nilai kerja, sedangkan hanya guru-guru (n = 179) ditambah dengan mengisi motif kerja.

3. Pengukuran (*Measures*)

Angket yang digunakan mencakup tiga bagian: beberapa pertanyaan umum yang meliputi latar belakang pekerjaan (*employment*), latarbelakang pendidikan, jenis kelamin dan usia; angket motif pekerjaan (*Job Motives*) dan angket nilai pekerjaan (*work values*).

a. Motif –Motif Pekerjaan (Job Motives)

Motif pekerjaan guru diukur dengan angket job motive berdasarkan angket yang dibuat oleh Schepers dan kawan-kawan (2005). Responden menunjuk pada keluasan rentang persetujuan mereka yang terdiri dari 35 motif yang diyakini mereka untuk memulai pekerjaan sebagai guru pada suatu skala yang merentang dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Contoh itemnya adalah: "Saya memilih pekerjaan mengajar karena lingkungan pekerjaan yang menyenangkan" dan "Saya memilih pekerjaan mengajar karena dukungan yang diperoleh dari manajemen". Dalam angket ini, sejalan dengan tujuan awal yaitu untuk mengetahui motif - motif pekerjaan, penekanannya secara jelas pada tujuan khusus individu dalam mengejar pekerjaan nyata mereka. Untuk menguji reliabilitasnya maka dikembangkan sebagian dari angket ini, satu kelompok tambahan yang terdiri dari 34 guru yang menyelesaikan pada dua kesempatan secara terpisah dengan interval waktu dua minggu di antaranya. Berdasarkan test -retest correlation tersebut, tiga item yang menghasilkan korelasi yang non significant ($p > .05$) dibuang akhirnya jumlah keseluruhan menjadi 32 item.

Struktur factor dari angket dianalisis dengan analisis komponen pokok melalui oblique rotation (direct oblimin, delta = 0), dimana membolehkan komponen -komponen untuk korelasi (Hair, Anderson, Tatham, & Black, 1998). Dalam kasus *inter-component correlations* rendah ($r < .4$) suatu analisis komponen pokok dengan mengaplikasikan varimax rotation. Untuk mencapai tujuan struktur yang sempurna, jawaban komponen yang berbeda diases berdasarkan eigenvalues. Item yang memuat di atas .40 digunakan untuk menginterpretasikan komponen, sedangkan item yang secara konseptual salah meletakkan dihapus. Setelah mengaplikasikan petunjuk ini, enam item dihapus karena muatan factor yang tidak adekwat. Solusi terbaik untuk suatu model struktur factor, didasarkan atas sisa dari item, yang menggambarkan tujuh komponen, yaitu 65.69% dari variance (Table). Berikut komponen yang ditemukan: hubungan profesional (empat item, $= .83$), peran sosial (empat item, $= .76$), transfer pengetahuan (empat item, $= .76$), kondisi-kondisi pekerjaan (lima item, $= .72$), Hubungan siswa (empat item, $= .767$), berbagai jenis tantangan (tiga item, $= .74$) dan pekerjaan itu sendiri (dua item, $= .79$).

Table 1
Analisis Komponen Pokok Varimax-rotated untuk Motif Kerja

Motif Kerja (Job Motives)	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7
Dukungan dari rekan kerja	.84						
Dukungan dari manajemen	.83						
Hubungan/kontak dengan rekan kerja	.72						
Lingkungan pekerjaan yang menyenangkan	.67						
Peranan sosial tentang pendidikan		.77					
Partisipasi dalam menentukan masa depan generasi muda		.67					
Menyediakan pendidikan yang baik (Provide good education)		.63					
Membuat seseorang menjadi berguna		.49					
Mentransfer pengetahuan			.79				
Mengabarkan sesuatu kepada para siswa			.76				
Hubungan/kontak dengan para siswa			.60				
Memperoleh sesuatu dengan beberapa			.60				

siswa							
Aturan-aturan hari libur				.84			
Lebih banyak waktu bebas				.77			
Upah yang baik				.69			
Easy combing work and family				.58			
Jaminan pekerjaan				.43		-.41	
Penghargaan dari para siswa					.82		
Umpan balik dari para siswa					.79		
Tanggung jawab sebagai seorang guru		.45			.50		
Substantive interest in the job					.48		
Berbagai tantangan (Challenges)						.82	
Variasi						.78	
Berbagai kemungkinan untuk pengembangan pribadi						.58	
Cinta mengajar (Love teaching)							.81
Selalu mengingkan pekerjaan dalam bidang pendidikan							.76
% variansi	11.41	10.36	10.1	9.12	9.12	7.79	7.87
M	3.31	4.14	4.36	3.19	4.04	4.17	4.15
SD	0.78	0.59	0.55	0.80	0.64	0.65	0.89

b. Nilai Pekerjaan (*Work Values*)

Skala penilaian versi Belanda (*Belang van waarden*) yang dikembangkan oleh Coetsier dan Claes (1990) telah digunakan sebagai satu titik awal (a starting point) untuk angket nilai dalam penelitian ini. Angket yang asli pada awalnya dikembangkan dalam kerangka kerja tentang studi pentingnya pekerjaan (Super & Sverko, 1995) dan telah banyak instrumen – instrumen lain yang umum (misalnya Work Values Scale by Super & Nevill, 1995). Skala besar ini, cross-cultural project yang diselenggarakan oleh para peneliti dari 14 negara yang berbeda yang berkonsentrasi pada studi yang berharga. Versi Flemish yang original berisi 105 item, memuat 21 skala. Dalam penelitian ini hanya menggunakan 37 item yang dikembangkan dan divalidasi oleh Buyens (1993) dan kawan-kawan (De Cooman, De Gieter, Pepermans, Du Bois, Caers & Jegers, De Vos, 2002). Item-item tersebut meliputi lima poin jawaban responden yang merentang dari 1 (sangat tidak penting) sampai 5 (sangat penting). Misalnya “Saya merasa

penting mendapatkan suatu pekerjaan dimana saya dapat menggunakan kemampuan saya“; ”Saya merasa penting menjadi terlibat dalam pekerjaan yang bertujuan untuk membantu orang lain”.

Sehubungan dengan analisis melalui De Vos (2002), empat dimensi urutan yang lebih tinggi (*advancement, autonomy, economic rewards and group orientation*) harus ditemukan. Hasil analisis *confirmatory factor*, pada data penelitian saat ini, yang menguji keempat komponen ini, menunjukkan suatu yang buruk (*a bad fit*) ($\chi^2(623, n = 222) = 1666.68, p < .01, GFI = 0.660, AGFI = 0.616, RMSEA = 0.104$). karena itu suatu penelitian analisis komponen pokok dilakukan untuk angket ini

Suatu permulaan analisis komponen utama dari 37 item untuk nilai-nilai kerja (*work values*), 16 item harus dibuang karena muatan yang rendah, terjadi muatan silang (*cross-loading*) dan secara konseptual tidak sepadan. Sisanya 21 item menghasilkan enam jawaban komponen yang menggambarkan 63.91% dari variance (Table 2). Komponen-komponen tersebut meliputi : financial security (empat item, $\lambda = .77$), social service (tiga item, $\lambda = .82$), interpersonal contact (empat item, $\lambda = .73$), autonomy (tiga item, $\lambda = .71$), recognition (empat item, $\lambda = .65$) serta career & leadership (tiga item, $\lambda = .71$). (De Vellis, 1991; Nunnally, 1978).

Tabel 2
Analisis Komponen Pokok Varimax-rotated untuk Nilai-nilai Kerja
(Varimax-rotated principal component analysis for work values)

Work values/Nilai-nilai Kerja	C1	C2	C3	C4	C5	C6
Untuk mengetahui anda akan selalu mencari penghidupan	.74					
Untuk memounyai suatu pekerjaan yang menyediakan ketenaga-kerjaan yang mantap	.72					
Untuk mempunyai nafkah yang layak	.72					
Untuk mempunyai pendapatan yang menjamin keamanan anda	.70					
Untuk terlibat dalam pekerjaan yang diarahkan untuk membantu orang lain		.85				

Untuk membantu masyarakat yang bermasalah		.80				
Untuk mempunyai satu pekerjaan yang melayani orang lain		.80				
Untuk mempunyai satu pekerjaan di mana anda dapat dengan mudah berteman			.84			
Untuk mempunyai teman ngorol atau bercakap -cakap			.76			
Untuk bersama-sama dengan orang-orang yang sejenis			.57			
Untuk bekerja di dalam kelompok dari pada sendirian		.42	.57			
Untuk meyakinkan cara hidup anda sendiri				.82		
Untuk hidup sesuai dengan gagasan-gagasan anda sendiri			.82			

D. Pembahasan

Mencermati pendapat yang dikemukakan Hayes (1990) dalam artikel Cooman di atas yang menyatakan bahwa

‘lulusan guru yang memilih pekerjaan selain mengajar barangkali merespon pada persepsi mereka bahwa mengajar menyediakan gaji yang rendah dan tidak menawarkan peluang yang memadai bagi fitur yang berkaitan dengan kepemimpinan seperti kemajuan, kekuasaan, pengaruh dan otonomi. Ia menyimpulkan bahwa individu-individu yang ingin mengembangkan status dan kekuasaannya tidak akan memutuskan untuk terlibat dalam pekerjaan mengajar’.

Pernyataan senada dikemukakan oleh Serow & Forrest (1994) *‘kurangnya jumlah guru yang berpendidikan tinggi dan termotivasi mungkin akan memburuk kecuali pilihan mengajar bisa dibuat menjadi lebih menarik pada para lulusan tersebut’.* Yang menjadi permasalahan adalah bagaimana peran konselor (karir) dalam memaknai dan mengantisipasi kondisi tersebut.

Memahami motivasi merupakan satu hal yang sangat penting bagi konselor dalam proses konseling pada umumnya dan konseling karir khususnya. Moh.Surya (2003:99) mengemukakan tiga alasan pentingnya konselor memahami motivasi, yaitu: (1) klien harus didorong untuk bekerja sama dalam konseling dan senantiasa berada dalam situasi itu; (2) klien harus senantiasa

didorong untuk berbuat dan berusaha sesuai dengan tuntutan ; (3) motivasi merupakan hal yang penting dalam memelihara dan mengembangkan suasana konseling.

Setiap aktivitas manusia baik disadari maupun tidak senantiasa disponsori oleh sesuatu alasan atau motif tertentu, apakah alasan itu disebabkan dari dalam diri atukah dari luar diri. Secara etimologis, kata motif berarti *movere* (Latin) yaitu bergerak atau mendorong untuk bergerak. Kemudian disalin ke dalam bahasa Inggris menjadi *to move out* atau *to stir up* atau *agitate* (Ambo Enre Abdullah,1979:36). Banyak para ahli yang mengemukakan definisi motif atau motivasi.

Nasution (1982:79) membedakan makna motif dan motivasi. Motif adalah segala daya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, sedangkan motivasi adalah usaha-usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi, sehingga individu mau atau ingin melakukannya. Crow & Crow (1956:125) mengemukakan bahwa: Motivasi dipandang sebagai proses pengaktifan tingkah laku. Sedangkan komponen-komponen yang lebih khusus dari motivasi yang berhubungan dengan corak tingkah laku tertentu disebut motif. Moh.Surya (2003:99) mengemukakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan untuk mewujudkan perilaku tertentu yang terarah kepada suatu tujuan tertentu... Motif timbul karena adanya kebutuhan yang mendorong individu untuk melakukan tindakan yang terarah kepada pencapaian suatu tujuan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa motif adalah sesuatu daya pendorong untuk melakukan sesuatu yang sifatnya potensial, sedangkan motivasi merupakan aktualisasi dari motif itu.

Seperti telah dikemukakan bahwa salah satu fungsi konselor dalam konseling karir adalah memberikan motivasi kepada klien untuk melaksanakan tugas-tugasnya sebaik mungkin secara efektif dan produktif. Sementara Moh. Surya (2003) mengemukakan bahwa motivasi mempunyai

karakteristik: (1) sebagai hasil dari kebutuhan, (2) terarah kepada suatu tujuan, (3) menopang perilaku. Karena itu, pemahaman terhadap motivasi klien dapat dijadikan sebagai dasar penafsiran, penjelasan, dan penafsiran perilaku individu terutama dalam pemilihan karir.

Teori tentang pilihan karir dalam literatur professional sering menggunakan model - model pengambilan keputusan. Walaupun perkembangan karir merupakan suatu proses yang berkesinambungan, menurut teori pengambilan keputusan terjadi titik -titik keputusan penting bila individu-individu menghadapi seleksi masuk pekerjaan untuk pertama kalinya, perubahan dalam pekerjaan-pekerjaan atau rencana-rencana pendidikan.

Gienzberg (Sugiyono, 1995) menyatakan bahwa proses pilihan karir merupakan bagian integral dari proses perkembangan seseorang, dan proses itu dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya nilai-nilai yang diutamakan individu dan peluang untuk memperoleh pendidikan dan pengembangan kemampuan yang berkaitan dengan karir.

Nilai adalah hakikat sesuatu hal yang menyebabkan hal itu pantas dikejar oleh manusia. Nilai berkaitan erat dengan kebaikan yang ada dalam inti sesuatu hal itu. Namun, dalam konteks peristiwa tertentu tidak semua hal yang baik bernilai bagi seseorang. Merujuk pada aspek luhur yang ingin dicapai dan diraih oleh seseorang, ini berarti bahwa nilai dan tujuan hidup adalah dua hal yang berkaitan erat. Karena nilai mencakup sesuatu yang terbaik bagi manusia, maka dalam kehidupan sehari-hari, orang senantiasa melakukan pertimbangan nilai. Penilaian terjadi terus menerus bila sesuatu, baik benda, cara bertindak atau yang lainnya diutamakan dan dipilih. Bila seseorang berhubungan dengan hal yang diutamakan itu berarti ia sudah terlibat dalam pertarungan antar nilai yang harus dipilihnya.

Bila dikaitkan dengan pilihan tipe karir yang merupakan rentangan aktivitas manusia yang mencakup aspek-aspek kehidupan, di dalam lingkup kehidupan tertentu dan dengan

peranan hidup tertentu pula, maka antara nilai dengan karir terdapat hubungan yang erat dan timbal balik; dalam arti bahwa nilai menjadi hal utama yang dijadikan panduan untuk menimbang dan memilih aspek-aspek karir tertentu yang adalah juga kehidupan itu sendiri. Sebaliknya apa yang dipilih, tentu dipilih berdasarkan pertimbangan apakah bermakna atau tidak bagi kehidupan seseorang.

Sehubungan dengan keterkaitan antara nilai dengan tipe karir ini, Gienezberg (Sugiyono, 1995) mengemukakan bahwa orientasi nilai memainkan peranan utama dalam proses persiapan dan pemilihan tipe karir, dan dalam upaya pencarian kepuasan individual. Dikatakan demikian, karena menurut Gienezberg nilai merupakan sintesis dari tujuan, kebutuhan, harapan, keinginan, keutamaan, dan factor-faktor pribadi lainnya, yang pada akhirnya akan mengarahkan tindakan individu dalam aspek kehidupan yang dijalannya, dengan peranan tertentu yang sesuai dan dalam lingkup kehidupan yang dimasukinya.

Karir merupakan rentangan aktivitas yang dilakukan individu selama hidupnya sebagai suatu proses yang berlangsung terus sejalan dengan perkembangan kepribadiannya; persiapan dan penentuan keputusannya merupakan proses yang berkesinambungan sepanjang perjalanan hidup seseorang, yang ditandai dengan titik-titik keputusan penting yang harus dibuat. Untuk memutuskan apa yang akan ditempuh diperlukan persiapan, yang secara implicit ada di dalam perencanaan karir. Karena karir meliputi segenap aspek kehidupan, dengan peranan hidup tertentu, di dalam lingkup kehidupan tertentu pula, dan berpengaruh terhadap keberhasilan atau kegagalan kehidupan seseorang. Disinilah konselor karir memegang peranan penting, yaitu membantu individu dalam mempersiapkan karirnya dengan matang dan teliti, dengan mempertimbangkan factor-faktor yang mendukung atau yang menghambatnya baik dari dalam diri individu maupun dari luar diri individu.

Referensi Utama:

Cooman, Rein De et all (2007) *Graduate Teacher Motivation for Choosing A job in Education* , dalam *International Journal for Educational and Vocational Guidance* © Springer Science+Business Media, Inc.2007. 10.1007/s10775 -007-9117-5; <http://springerlink.metapress.com/contentt55k5012652184rw/fulltext.html>

Referensi Pendukung:

Abdulah A.Erne (1979) *Pengaruh Motif Berprestasi dan Kapasitas Kecerdasan terhadap Prestasi belajar*, PPS IKIP Bandung, Tidak diterbitkan

Crow,LD. & Crow,A (1963) *General Psychology*, New Jersey: Little fild Adam & Co.Inc.Petersons

Nasution, S (1995) *Didaktik Azas-Azas Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono, TH (1995) *Pilihan Tipe Karir Mahasiswa yang dikaitkan dengan orientasi nilai dan Pemahamannya terhadap Pasar Kerja* , Thesis, BK-PPs IKIP, Tidak diterbitkan

Surya,Moh. (2003) *Psikologi Konseling*, Bandung: Pustaka Bany Quraisy