

Diskrepansi Pekerjaan: Tinjauan Kualitatif pada Guru Swasta

Luli Ernawati¹, Chandra Fitra Arifianto^{2*}
¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen01177@unpam.ac.id*

Received 1 Januari 2023 | Revised 10 Januari 2023 | Accepted 30 Januari 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Delapan puluh persen mahasiswa Indonesia tidak bekerja sesuai dengan jurusannya. Salah satu jurusan yang lulusannya tidak bekerja sesuai kompetensi di bidang keilmuannya adalah jurusan pengajaran dan pendidikan. Banyak lulusan S1 pendidikan yang tidak bekerja di jalur pendidikan dan ini menjadi fenomena yang sudah ada sejak lama. Hal inilah yang disebut dengan diskrepansi pekerjaan dalam profesi guru. Menanggapi fenomena tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara, observasi dan pengumpulan dokumen, untuk menganalisis diskrepansi yang terjadi pada guru dan kaitannya dengan institusi pendidikan dimana mereka bekerja. Satu informan kunci dan lima informan terlibat dalam pengumpulan data untuk penelitian. Informan kunci merupakan ketua yayasan, yang melakukan verifikasi terhadap pertanyaan-pertanyaan yang akan ditanyakan dan menentukan para informan, dengan kriteria guru Yayasan dan berlatar belakang non Pendidikan. Data yang terkumpul direduksi, disajikan dan diambil kesimpulan dengan interpretasi, sehingga mendapatkan penjelasan atau makna. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesenjangan pekerjaan yang terjadi di Yayasan Pendidikan Islam Bintang Cipta Madani tercermin dari diterimanya karir seorang guru sebagai batu loncatan untuk mendapatkan karir idamannya, sebagai wirausaha. Melalui karir guru, para informan mengembangkan karir mereka dan mengevaluasinya sebagai strategi untuk mencapai karir ideal mereka. Sehingga institusi pendidikan perlu untuk mengevaluasinya. Perlu dilakukan analisis mendalam lagi terhadap hasil temuan ini.

Keywords: Diskrepansi pekerjaan; Guru; Latar belakang non pendidikan; Batu loncatan; Yayasan pendidikan

Abstract

Eighty percent of Indonesian students do not work according to their majors. One of the majors whose graduates do not work according to competence in their scientific field is the teaching and education department. Many graduates of S1 education do not work in the education pathway and this has been a phenomenon that has existed for a long time. This is what is called job discrepancy in the teaching profession. Responding to this phenomenon, this study uses a qualitative approach through interviews, observation and document collection, to analyze the discrepancies that occur in teachers and their relation to the educational institutions where they work. One key informant and five informants were involved in collecting data for research. The key informant is the head of the foundation, who verifies the questions that will be asked and determines the informants, with the criteria of a Foundation teacher and a non-educational background. The collected data is reduced, presented and concluded with interpretation, so as to get an explanation or meaning. The results showed that the job gap that occurred at the Bintang Cipta Madani Islamic Education Foundation was reflected in the acceptance of a teacher's career as a stepping stone to get his dream career, as an entrepreneur. Through the teacher's career, the informants developed their career and evaluated it as a strategy to achieve their ideal career. So educational institutions need to evaluate it. Further in-depth analysis of these findings is necessary.

Keywords: *Job discrepancy; Teachers; Non-educational background; Stepping stone; Education foundation*

PENDAHULUAN

Undang-Undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru dan dosen harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan oleh satuan pendidikan tinggi tempatnya ditugaskan, serta memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Undang-undang ini dianggap sebagai payung hukum bagi guru dan dosen tanpa perlakuan yang berbeda antara guru negeri dan swasta.

Pasal 8 menjelaskan bahwa seorang guru harus memiliki kualifikasi akademik minimal sarjana (S-1) atau diploma empat (D-IV), menguasai kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi yang harus dikuasai oleh seorang guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

UU secara gamblang dan jelas mengatur secara detail aspek-aspek yang selama ini belum diatur secara rinci. Misalnya, kedudukan, fungsi dan tujuan guru, hak dan kewajiban guru, kompetensi dan lain-lain. Sayangnya, masih terdapat sejumlah kelemahan dan kekurangan yang ada pada UU tersebut dan masih menjadi permasalahan dan perdebatan yang tidak pernah usai.

Mulai dari kata-kata pasal yang tidak jelas, hingga beberapa peningkatan mutu dan kesejahteraan pendidikan yang dituangkan dalam UU. Masih banyak kalangan pesimis yang menganggap pemerintah tidak akan rela mengeluarkan uang untuk menukarnya dengan mutu pendidikan., apalagi meningkatkan kesejahteraan guru yang sudah terbiasa dengan penderitaan ini. Selain itu, proses implementasinya masih belum optimal. Sehingga target yang dapat dicapai hanyalah beberapa hal dari seluruh pernyataan yang tertuang dalam undang-undang tersebut.

Dalam lingkup organisasi sendiri, kualitas sumber daya manusia (SDM) tentunya berperan sangat penting. Ini tergantung pada kualitas rekrutmen dan pelamar yang potensial. Untuk menemukan calon pelamar yang benar-benar sesuai dengan kriteria yang diinginkan, harus dimulai dengan rekrutmen, yaitu suatu proses untuk menarik dan menemukan pelamar yang mampu bekerja di suatu organisasi atau lembaga tertentu. Proses ini dimulai saat lembaga mencari calon karyawan baru dan berakhir saat surat lamaran kerja diajukan. Hasil dari proses rekrutmen adalah sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi untuk mendapatkan pegawai atau tenaga pendidik baru.

Saat merekrut guru yang ideal, dibutuhkan banyak tenaga, waktu dan (tentu saja) uang. Seringkali, proses rekrutmen guru terjadi, banyak terjadi kelalaian dalam menyeleksi guru. Aspek-aspek yang ditempuh dalam rekrutmen hanya mengandalkan faktor kognitif. Bahkan tes penyaringan (seleksi) calon pegawai negeri sipil pun hanya mengandalkan ujian tertulis, Seharusnya banyak hal yang harus diuji seperti ujian akhlak melalui wawancara, observasi lapangan dan ujian. mengenai metode pengajaran yang baik, maka yang terakhir adalah ujian pengetahuan (kognitif). Jika itu dilakukan, maka akan bisa mendapatkan guru yang berkualitas baik.

Namun, kenyataan berkata lain, Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Mendikbud Ristek) Nadiem Makarim mengungkapkan 80 persen mahasiswa Indonesia tidak bekerja sesuai jurusannya. Berdasarkan data, hanya 27 persen lulusan perguruan tinggi yang memiliki pekerjaan sesuai dengan jurusan atau bidang studinya. Artinya dalam mencari pekerjaan, lulusan baru (*fresh graduate*) tidak hanya bersaing dengan lulusan di bidang ilmunya (Kasih, 2021), tetapi juga bersaing dengan lulusan dari berbagai bidang ilmu (Saputri & Rahmawati, 2019).

Salah satu jurusan yang lulusannya tidak bekerja sesuai kompetensi di bidang keilmuannya adalah jurusan pendidikan. Fakultas dan jurusan pendidikan bertujuan untuk mencetak mahasiswa menjadi

guru atau tenaga pendidik yang berkualitas bagi anak bangsa. Inilah esensi dasar jurusan pendidikan di perguruan tinggi, yang lulusannya akan diarahkan untuk mengajar di sekolah formal, informal maupun non formal. Seluruh mahasiswa yang memperoleh gelar pendidikan (S.Pd.) adalah mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan pada jurusan pendidikan masing-masing. Orang yang memilih jurusan pendidikan lebih diarahkan untuk berprofesi sebagai guru atau pendidik lainnya. Banyaknya lulusan keguruan yang tidak bekerja di jalur pendidikan merupakan fenomena yang sudah ada sejak lama (Sadhu dkk., 2018).

Mahasiswa yang memilih jurusan pendidikan memiliki keinginan awal untuk menjadi guru, namun berubah ketika lulus dan memilih pekerjaan lain. Alasan lulusan pendidikan bekerja di bidang non-kependidikan dapat dikelompokkan menjadi dua tema besar, yaitu preferensi terkait dengan jam kerja yang fleksibel dan memanfaatkan peluang untuk memfasilitasi bakat anggota keluarga, dan tekanan terkait dengan tersedianya kesempatan kerja dan tuntutan biaya (Sadhu et al., 2018).

Hal ini diilustrasikan oleh Jakaria (2014) bahwa secara nasional, guru yang memiliki kualifikasi akademik sarjana (S-1) dan strata dua (S-2) mencapai 32,83 persen dari 1.501.236 guru SD negeri dan swasta di Indonesia. Sisanya 67,17 persen masih belum memenuhi kualifikasi. Sementara dari hasil pengolahan analisis data ditemukan bahwa secara nasional tingkat ketidaksesuaian guru SD mencapai 29,3 persen. Untuk guru SD, tingkat ketidaksesuaian tertinggi adalah guru agama yang mencapai 54 persen. Hal inilah yang memunculkan kebutuhan akan guru honorer.

Padahal, guru honorer di Indonesia mengaku menerima gaji yang jauh dari layak meski telah mengabdikan belasan bahkan puluhan tahun tanpa kepastian status kerja. Mereka terpaksa mencari pekerjaan sampingan untuk bertahan hidup. Namun mereka memutuskan bertahan karena satu hal yaitu mencintai pekerjaannya (Saputri & Rahmawati, 2019). Perbandingan gambaran guru dan pegawai dapat dilihat pada tabel 1.

Kondisi ini sering dimanfaatkan yayasan untuk mencari keuntungan dengan memenuhi kebutuhan guru secara instan. Hal ini dimungkinkan karena setiap tahunnya, sekolah baru dibuka, kelas baru dan adanya guru pensiun. Di sisi lain, ketersediaan guru dengan latar belakang pendidikan sangat terbatas. Padahal latar belakang pendidikan guru berpengaruh langsung terhadap kompetensinya (Taran, 2019). Berangkat dari fenomena tersebut, penelitian ini akan mengkaji lebih lanjut diskrepansi pekerjaan pada guru dengan latar belakang non pendidikan.

Lawyer (1973 dalam Mustafa, 2021) mengemukakan teori diskrepansi. Menurutnya, diskrepansi adalah perbedaan antara hasil aktual yang diterima seseorang dengan hasil yang diharapkan. Dalam kepemimpinan, ketidaksesuaian ini akan menuai ketidakpuasan seorang pemimpin jika apa yang sebenarnya diharapkan ternyata tidak sesuai. Peneliti menggunakan pendekatan model evaluasi diskrepansi yang diperkenalkan oleh Malcolm Provus. Model evaluasi diskrepansi merupakan proses manajemen informasi yang menekankan perhatian pada pelaksanaan program yang berkelanjutan. Penelitian ini berorientasi pada tataran deskriptif. Tingkat deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan fenomena yang terjadi terkait penerapan pendekatan saintifik dalam pembelajaran dengan standar tujuan yang telah ditetapkan yaitu Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 22 Tahun 2016 (Mustafa, 2021).

Tabel 1. Gambaran kondisi guru vs karyawan

	Guru	Karyawan
Jam kerja/minggu	30 jam	40 jam
Gaji riil	Di bawah Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK)	Sesuai UMK
Acuan	UU no 14 tahun 2005	UU no 13 tahun 2003
Deskripsi pekerjaan	Pasal 1 ayat 1	Pasal 1 ayat 2

Guru	Karyawan
Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama pekerjaan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah	Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat

(Sumber: Analisis Peneliti)

Khusus untuk model yang dikembangkan oleh Malcom Provus ini menekankan pada *gap* yang sebenarnya merupakan syarat umum dari semua kegiatan evaluasi yaitu mengukur diskrepansi antara apa yang seharusnya dicapai dengan apa yang sebenarnya telah dicapai. Evaluasi model diskrepansi menurut provus (Fauzobihi & Supriyati, 2021) adalah untuk mengetahui tingkat kesesuaian antara standar yang telah ditentukan dalam program dengan kinerja aktual program. Selanjutnya menurut Creed dan Hood (2015), indikator kesenjangan terdiri dari: domain kesenjangan prestasi, persepsi terhadap prestasi individu sampai saat ini dalam kaitannya dengan kemana individu harus mencapai tujuan karir. Selanjutnya, domain perbedaan upaya, menggambarkan perbedaan antara upaya yang dikeluarkan selama ini dan upaya yang diperlukan untuk mencapai tujuan karir. Ada juga domain perbedaan standar, yaitu persepsi bahwa tujuan karir harus ditetapkan terlalu tinggi. Terakhir, domain perbedaan kemampuan, dimana persepsi individu mungkin tidak memiliki kapasitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Melalui beberapa indikator tersebut, peneliti mencari data yang nantinya dapat menggambarkan bagaimana kesenjangan pekerjaan yang terjadi pada guru.

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian lapangan. Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan informasi yang diperoleh penulis di tempat penelitian kualitatif, dimana data diperoleh langsung dari lapangan, baik berupa observasi, wawancara maupun dokumentasi. Sedangkan tujuan kualitatif adalah penelitian lapangan dengan menggunakan teori tanpa menggunakan rumus statistik.

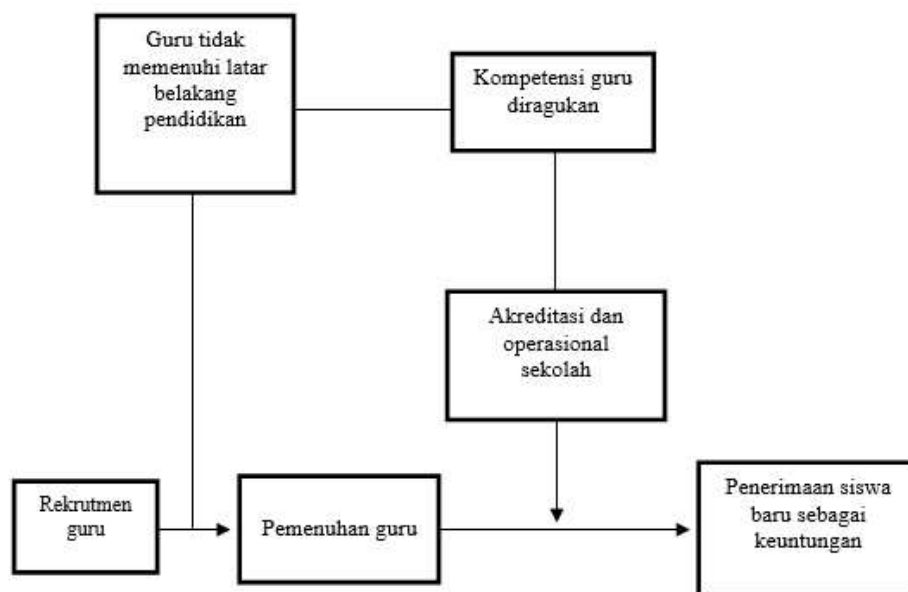
Penelitian kualitatif didasarkan pada usaha untuk membangun pandangan orang-orang yang diteliti dalam gambaran yang rinci, tersurat, holistik, dan kompleks. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, secara holistik, dan melalui deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, dalam konteks alam khusus dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah (Moleong, 2018).

Tabel 2. Identitas informan kunci dan informan

No	Nama (Inisial)	Peran	Usia	Jenis Kelamin	Latar Belakang	Lama Mengabdikan	Jabatan
1.	KR	Informan kunci	45 tahun	Laki-laki	M.Pd	6 tahun	Ketua Yayasan
2.	R1	Informan 1	37 tahun	Perempuan	S.H.	4 tahun	Wali kelas
3.	R2	Informan 2	27 tahun	Perempuan	S.Pd.i	4 tahun	Wali kelas
4.	R3	Informan 3	26 tahun	Laki-laki	S.H.	2 tahun	Wali kelas
5.	R4	Informan 4	27 tahun	Perempuan	A.Md.	4 tahun	Wali kelas
6.	R5	Informan 5	27 tahun	Perempuan	S.Hum.	1 tahun	Wali kelas

(Sumber: Dokumentasi Peneliti)

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Islam Bintang Cipta Madani Tangerang Selatan dengan melibatkan 1 (satu) orang informan kunci yang menjabat sebagai ketua yayasan dan 5 (lima) orang informan yang merupakan guru (lihat tabel 2). Kriteria informan telah ditentukan dan disepakati oleh informan kunci, antara lain: berpendidikan guru yayasan dan memiliki latar belakang non pendidikan. Alur pemikiran dalam penelitian ini diilustrasikan pada Gambar 1.



Gambar 1: Model Alur Pikir Penelitian
(Sumber: Dokumentasi Peneliti)

HASIL dan PEMBAHASAN

Setelah menelusuri jawaban para informan, ditemukan bahwa kesenjangan pekerjaan guru di Yayasan Pendidikan Islam Bintang Cipta Madani terjadi karena kebutuhan kelembagaan yang harus segera dipenuhi untuk dapat beradaptasi dalam persaingan bisnis pendidikan. Kossek *et al.* (2021) menyatakan bahwa strategi yang diterapkan merupakan bentuk adaptasi organisasi dan juga mendukung guru dalam menghadapi titik balik karir, tetapi juga untuk masa depan yang dibentuk secara ekonomi dan sosial melalui perubahan karir. Hal ini senada dengan pernyataan informan kunci (IK) bahwa pemenuhan tenaga guru perlu dipercepat karena kebutuhan yang mendesak sehingga yang diprioritaskan adalah kemampuan membaca Alquran.

Selanjutnya, peneliti melakukan perbandingan antara teori diskrepansi dengan hasil wawancara. Creed dan Hood (2015) menjelaskan *achievement discrepancy domain* sebagai persepsi individu terhadap prestasi sampai saat ini dalam kaitannya dengan dimana individu tersebut harus mencapai tujuan karir. Sedangkan para informan merasa bahwa saat ini belum sepenuhnya berhasil berkarir sebagai guru karena itu bukan tujuan akhir dari karir mereka. Hanya ada satu informan yang merasa sudah berhasil sebagai guru, walaupun bukanlah karir idealnya. Ini seperti para informan katakan sebagai berikut:

“Iya... saya merasa ini sudah berhasil, karena dari awal saya itu sudah jadi guru dan kebetulan banget saya dapat amanah memiliki jabatan di sekolah ini.... ini merupakan tujuan dari karir saya yaitu menjadi seorang pendidikan, dari sini lah saya memiliki banyak relasi dan motivasi agar saya bisa terus belajar.” (R1)

“Saya mendapatkan hasil dari apa yang saya inginkan, cuman mungkin tidak 100%. Kalau jumlah presentasi mungkin ya sekitar 50% dari apa yang saya harapkan dan apa yang saya cita-citakan gitu.” (R2)

“Untuk pribadi saya ya, untuk mendapatkan karir ideal saya itu bukan belum berhasil, tetapi saya merasa ini semua masih dalam proses untuk mendapatkan karir yang saya inginkan.” (R3)

“...ini sudah menjadi salah satu keberhasilan ya, karena ini menjadi salah satu cita-cita saya juga cuma ya saya harus banyak-banyak belajar lagi dan belum bisa sepenuhnya menjalankan profesi ini dengan baik.” (R4)

“... Belum dikatakan berhasil enggak bisa juga dikatakan belum berhasil, karena mengajarnya saya disini bagian dari prosesnya saya untuk meraih karir sesuai keinginan saya...” (R5)

Jadi, profesi guru merupakan profesi batu loncatan bagi para informan karena gaji yang mereka terima relatif kecil (di bawah UMK). Namun, hal ini biasa terjadi pada guru (Fauser, 2020) dengan tujuan mempersingkat masa pengangguran informan (de Graaf-Zijl *et al.*, 2011). Pilihan itu diambil mengingat para informan menerima pekerjaan sebagai guru pada usia produktif (lihat kembali tabel 2). Ini dimungkinkan bahwa para responden sebelumnya belum memiliki pekerjaan. Walaupun sudah bekerja, gaji yang diterimanya tentulah di bawah gaji guru yang diembannya saat ini.

Sedangkan pada aspek *effort discrepancy domain*, Creed dan Hood (2015) memberikan definisi yaitu perbedaan antara upaya yang dikeluarkan selama ini dengan upaya yang diperlukan untuk mencapai tujuan karir. Sementara itu, para informan merasa bahwa karir idaman mereka tetap akan terwujud meskipun saat ini mereka bekerja bukan pada karir idamannya. Beberapa pernyataan para informan yang mendukung kesimpulan tersebut adalah sebagai berikut:

“Sampai dengan saat ini, saya tidak pernah ragu dengan karir yang sedang saya jalankan. Karena saya selalu memaksimalkan potensi yang ada pada diri saya.” (R1)

“Saya tidak ada keraguan sama sekali, meskipun saya disampingkan dengan kegiatan kemudian kesibukan menjalani profesi sebagai seorang guru. Tapi saya tetap yakin dengan karir yang saya impikan, karir ideal yang saya harapkan menjadi seorang pengusaha. Tetap saya jalankan meskipun untuk saat ini saya belum maksimal di bidang itu.” (R2)

“Saya berpikir bahwa saya sangat tidak ragu dengan apa yang saat ini saya jalankan untuk mencapai karir ideal saya. Bahwasanya profesi sebagai guru tentunya akan membawa saya kepada tujuan utama saya. Maka dari itu saya selalu yakin bahwa saya bisa dan terwujud cita-cita saya menjadi seorang pengusaha nantinya. Karena jarang sekali seorang guru menjadi seorang pengusaha. Gambaran saya, saya tetap menjalankan bisnis saya disambi dengan mengajar.” (R3)

“Insyaallah saya yakin tidak akan kehilangan karir impian saya, karena walaupun kita mendapatkan pekerjaan tidak sesuai dengan keinginan diawal tapi Insyaallah ada banyak manfaatnya, karena yang menurut kita baik belum tentu menurut Allah baik dan sebaliknya.” (R4)

“Tidak, berpikir akan kehilangan karir ideal saya karena saya selalu optimis dengan semua usaha dan rencana yang saya tetapkan saat ini. Insyaallah dengan izin Allah dengan doa, ikhtiar dan tawakal Insyaallah semuanya akan berjalan sesuai harapan...” (R5)

Hal ini sesuai dengan pandangan Robertson dan Egdell (2018) bahwa konsep *employability* berpengaruh terhadap konseptualisasi pengembangan karir individu. Ini karena didukung oleh keyakinan akan transformasi individu sebagai respons terhadap ketidakstabilan pekerjaan dan tidak bermasalahnya posisi yang sedang diisi. Jadi, profesi guru merupakan wadah pengembangan diri untuk mencapai karir idamannya. Tentu saja perlu adanya keyakinan dalam diri para informan. Hanya saja, yang perlu diperhatikan ialah ketidakfokusan antara karir yang digeluti (sebagai guru) dengan merintis untuk mengejar target karir idealnya.

Untuk *standard discrepancy domain*, Creed dan Hood (2015) menyatakan bahwa persepsi tujuan karir ditetapkan terlalu tinggi. Sedangkan para informan memiliki karir ideal yang bisa dicapai meski tanpa meninggalkan pekerjaannya sebagai guru. Meskipun ada keraguan untuk memenuhi standar karir yang ideal, optimisme dan keyakinan masih ada pada informan dalam mencapai karir yang ideal. Ini tergambar pada pernyataan para responden yang cenderung ragu dan (terlihat) meyakinkan diri untuk memotivasi diri.

“Pekerjaan impian saya ya, saya itu sebenarnya memiliki cita-cita ingin memimpin sebuah lembaga (memiliki sekolah sendiri). Tentunya untuk saat ini, saya harus belajar terlebih dahulu dengan cara yaitu yang sudah saya sampaikan menempuh sarjana pendidikan kemudian melanjutkan S2. Untuk strateginya, ya bekerja sungguh-sungguh sebagai guru agar saya banyak mendapatkan pengalaman untuk ke depannya.” (R1)

“Saya yakin, saya pasti bisa Insyaallah. Bisa mendapatkan karir ideal saya menjadi seorang pengusaha karena sejauh ini saya masih tetap mengusahakan step-step yang saya lakukan menjadi seorang pengusaha, meskipun itu saya benar-benar mengawalinya dari level terbawah gitu. Tapi saya tetap jalankan dengan istiqomah. Meskipun langkahnya menjadi lamban.” (R2)

“Saya yakin bahwa saya bisa menjangkaunya. Strategi pertama saya yaitu tidak henti-hentinya mengupgrade kemampuan saya melalui pendidikan ini. Saya mengajar, karena saya sangat yakin di sini adalah salah satu wadah saya untuk mengupgrade skill saya untuk memarketingkan produk saya ke wali murid.” (R3)

“Saya masih berkeyakinan jika suatu saat saya akan mendapatkan apa yang saya impikan selama ini selagi saya masih bisa bernafas. Insyaallah saya akan tekunkan profesi saya dan membangun usaha. Dan untuk strateginya yaitu saya akan terus berusaha dan belajar untuk mempromosikan, menciptakan produk yang kekinian dan berkualitas serta langkah-langkahnya akan saya susun sedemikian rupa.” (R4)

“Pekerjaan impian itu ketika saya bukan lagi menjadi pekerja, tapi saya yang menciptakan lapangan pekerjaan. Bukan saya yang bergantung pada tempat kerja, tapi saya yang memimpin tempat/lembaga pendidikan yang tadi sudah saya katakan...” (R5)

Hal ini mendukung pernyataan Rottinghaus (2004) bahwa individu yang selalu optimis dan adaptif akan berusaha mencapai yang lebih tinggi lagi dalam pengembangan karirnya. Ini adalah bagian dari sebuah efikasi diri. Pengambilan keputusan karir sangat dipengaruhi oleh efikasi diri (Dewi, 2017). Ada beberapa temuan yang menarik, dimana ada dua informan yang ingin memiliki usaha yang tidak jauh dari dunia pendidikan. Sedangkan satu informan malah sudah merintis usahanya dengan memanfaatkan wali murid.

Terakhir, aspek *ability discrepancy domain* dijelaskan Creed dan Hood (2015) bahwa individu mungkin tidak memiliki kapasitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Namun, para informan percaya pada kemampuan mereka untuk memenuhi persyaratan menjadi pengusaha, sebagai karir ideal mereka. Berikut pernyataan para informan yang mendukungnya:

“Iya tentunya saya sudah selalu mengevaluasi diri saya, untuk selalu fokus untuk menggapai cita-cita yang saya impikan. Untuk menjadi seorang tenaga pendidik yang profesional. Saya yakini dari diri saya yaitu saya sangat percaya diri bahwa saya mampu, tentunya harus banyak-banyak belajar, selalu optimis, jauhkan kata-kata negatif dari luar, dan tidak malu untuk bertanya.” (R1)

“Iya tidak bosan-bosan dengan keyakinan yang saya sudah katakan diawal, karena sebelum ada rasa yakin itu tentu saya menyiapkan strategi apa yang harus saya lakukan. Kemudian apa aja yang harus saya persiapkan sehingga untuk mencapai hal tersebut insyaallah saya bisa mencapainya.” (R2)

“Saya yakin dari karir impian saya, bahwa sanya saya dapat memarketingkan produk saya. Banyak wali murid bahkan teman-teman saya yang mereview dagangan saya itu enak dan baik untuk kesehatan.” (R3)

“Keyakinanya iya iu kita harus percaya diri dengan kemampuan kita. Jangan pernah putus asa untuk berdoa, meminta masukan-masukan kepada teman-teman sekitar dan keluarga yang sudah berpengalaman. Dan kitapun harus punya banyak relasi pengusaha agar secara tidak langsung mereka mengajarkan dan memberikan tips-tips buat kita.” (R4)

“Kemampuan yang buat saya yakin iya itu saya punya kepribadian yang optimis, selalu mau belajar dan bertumbuh dan mudah untuk bersosialisasi mencari relasi yang bisa mensupport untuk saya terus berkembang.” (R5)

Hal ini dikarenakan proses evaluasi dilakukan secara berkala dalam mencapai karir yang ideal. Hu *et al.* (2016) melihat ini sebagai umpan balik tentang tujuan karir dan pentingnya tujuan karir tersebut. Sehingga setiap individu perlu mengevaluasi perkembangan karirnya. Inilah yang dilakukan oleh hampir semua informan, kecuali informan 3 yang memang sudah merintis usahanya. Akan tetapi, perlu adanya kepastian aturan dari pihak Yayasan.

SIMPULAN

Kesenjangan pekerjaan yang terjadi pada guru di Yayasan Pendidikan Islam Bintang Cipta Madani diilustrasikan oleh informan dalam bentuk menerima karir guru sebagai batu loncatan untuk mendapatkan karir yang ideal sebagai wirausaha. Melalui karir guru, para informan mengembangkan karir mereka dan mengevaluasinya sebagai strategi untuk mencapai karir ideal mereka. Hal ini menjadi hal yang menarik dimana profesi guru dipilih bukan karena passion, melainkan untuk mengisi kekosongan yang ada pada sebuah institusi. Walaupun dalam proses menjadi guru telah diberikan pelatihan-pelatihan untuk menjadi guru profesional, bukan berarti pemenuhan standar guru dari pemerintah dapat digurukan. Sehingga, hal ini berdampak pada akreditasi sekolah. Di sisi lain, ada hal menarik lainnya dimana guru dengan latar belakang non pendidikan memiliki loyalitas yang cukup tinggi dengan situasi gaji yang kecil (di bawah UMK). Ternyata guru dijadikan 'kekuatan' untuk mengembangkan usaha yang hendak dirintisnya. Selama lembaganya tidak melarang, itu tidak salah. Itu hanya akan mencederai nilai-nilai pendidikan. Oleh karena itu perlu dibuat kebijakan agar tidak terjadi batu loncatan karir pada profesi guru di Yayasan Pendidikan Islam Bintang Cipta Madani sebagai solusi kesenjangan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Creed, P. A., & Hood, M. (2015). The Development and Initial Validation of a Scale to Assess Career Goal Discrepancies. *Journal of Career Assessment*, 23(2), 308–317. <https://doi.org/10.1177/1069072714535175>
- de Graaf-Zijl, M., van den Berg, G. J., & Heyma, A. (2011). Stepping stones for the unemployed: The effect of temporary jobs on the duration until (regular) work. *Journal of Population Economics*, 24(1), 107–139. <https://doi.org/10.1007/s00148-009-0287-y>
- Dewi, R.P. (2017). Hubungan Efikasi Diri Dengan Pengambilan Keputusan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 19(2), 87. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v19i2.601>
- Fausser, S. (2020). Career trajectories and cumulative wages: The case of temporary employment. *Research in Social Stratification and Mobility*, 69, 100529. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2020.100529>
- Fauzobihi, F., & Supriyati, Y. (2021). Evaluasi Dampak Program Pembelajaran Jarak Jauh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pertiwi (Sebuah Pendekatan Kualitatif dengan Menggunakan Model Disscrepancy). *Jurnal Ilmiah Mandala Pendidikan*, 7(1). <https://doi.org/10.36312/jime.v7i1.1721>
- Hu, S., Hood, M., & Creed, P. A. (2018). Career Goal Importance as a Moderator in the Relationship Between Career Feedback and Career-Related Stress. *Journal of Career Development*, 45(1), 3–18. <https://doi.org/10.1177/0894845316667847>
- Jakaria, Y. (2014). Analisis kelayakan dan kesesuaian antara latar belakang pendidikan guru sekolah dasar dengan mata pelajaran yang diampu. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. 20(4), 499-514. <https://jurnaldikbud.kemdikbud.go.id/index.php/jpnk/article/view/162/148>
- Kasih, A.P. (2021, Nov 9). 80 persen mahasiswa tidak bekerja sesuai jurusan kuliah. *Kompas*. <https://www.kompas.com/edu/read/2021/11/09/095731171/80-persen-mahasiswa-tidak-bekerja-sesuai-jurusan-kuliah?page=all>
- Kossek, E. E., Perrigino, M., & Rock, A. G. (2021). From ideal workers to ideal work for all: A 50-year review integrating careers and work-family research with a future research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 126, Article 103504. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103504>

- Mezmir, E.A. (2020). Qualitative data analysis: an overview of data reduction, data display and interpretation. *Research on Humanities and Social Sciences*, 10(21), 15-27. <https://doi.org/10.7176/rhss%2F10-21-02>
- Moleong, L.J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bnadung: PT Rosdakarya.
- Mustafa, P.S. (2021). Model discrepancy sebagai evaluasi program pendidikan. *Palapa*, 9(1), 182–198. <https://doi.org/10.36088/palapa.v9i1.1067>
- Rottinghaus, P.J. (2004). Assessing career optimism and adaptability: toward the construct validation of the Career Futures Inventory. <https://doi.org/10.31274/RTD-180813-10952>
- Robertson, P. J., & Egdell, V. (2018). A capability approach to career development: An introduction and implications for practice. *Australian Journal of Career Development*, 27(3), 119–126. <https://doi.org/10.1177/1038416217704449>
- Sadhu, S., Utami, D.P., & Tiastari, A.A. (2018). Studi fenomenologi: mengungkap fenomena sarjana keuruan bukan pendidik. *Universitas Negeri Yogyakarta*, 1(1), 1-6. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.14470.42563>
- Saputri, O.D. & Rahmawati, R. (2019, May). Peran guru dalam memberikan pelajaran tambahan (Les) bagi peserta didik di luar jam pelajaran sekolah sebagai implementasi pengabdian kepada masyarakat. *Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*, (pp. 493-504)
- Taran, E.G.M. (2019). Pengaruh latar belakang pendidikan dan motivasi terhadap kompetensi profesional guru (studi kausal terdapat guru TK se-kecamatan Langke Rembong Kabupaten Manggarai NTT). *JIPD (Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar)*, 3(1), 16–24. <https://unikastpaulus.ac.id/jurnal/index.php/jipd/article/view/210>