

BAB 2

TINJAUAN TEORETIS

2.1 Kajian Pustaka

1.1.1 *Self Directed Learning* dalam Kerangka Pendidikan Non Formal dan Informal

Pendidikan Non Formal dan informal dijelaskan dalam pasal 1 ayat 12 Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang diperkuat dengan terbutnya peraturan pemerintah Nomor 17 tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan, khususnya Pasal 1 ayat 31 yang menjelaskan bahwa Pendidikan non formal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang.

Dalam pendidikan non formal dan informal terdapat pendidikan orang dewasa atau dengan istilah lain *andragogy* yang berasal dari bahasa Yunani, *aner* artinya seni dalam mengajar orang dewasa (Kartini Kartono 1997, hlm 23 dalam Sunhaji, hlm 3). Ciri-ciri belajar orang dewasa menurut Haris Mujiman (2006, hlm 14-16) adalah: (1) Kegiatan belajarnya bersifat *self directing* atau mengarahkan diri; (2) Pertanyaan-pertanyaan dalam pembelajaran dijawab sendiri atas dasar pengalaman; (3) Tidak mau di *dikte* guru atau tutor, karena orang dewasa tidak mengharapkan secara terus menerus, kecenderungan ini muncul karena orang dewasa sadar akan kemampuan yang dimilikinya, dan tidak senang apabila dipaksa oleh orang lain; (4) Lebih senang dengan *problem-centered learning* dari pada *content learning*; (5) Lebih senang berpartisipasi aktif dalam suatu kegiatan; (6) Selalu memanfaatkan pengalaman yang telah dimiliki, biasanya orang dewasa tidak senang belajar dengan “kepala kosong”; (7) Lebih senang *collaborative learning*, dengan melakukan tukar pengalaman.

Karakteristik pendidikan orang dewasa menurut Knowles (1970), sebagai berikut:

- 1) Konsep diri seseorang tumbuh dan matang, serta bergerak dari ketergantungan total menuju pengarahannya sendiri. Dari konsep dirinya inilah orang dewasa membutuhkan sebuah apresiasi dari orang lain sebagai manusia yang dapat mengarahkan dirinya sendiri atau *self directing*, apabila menghadapi situasi dimana dia tidak memungkinkan dirinya menjadi *self directing*, maka akan timbul reaksi tidak senang.
- 2) Karena sudah matang dan memiliki banyak pengalaman, maka dirinya menjadi sumber belajar yang kaya, bahkan pada waktu bersamaan pun mampu untuk belajar sesuatu yang baru. Oleh karena itu, dalam *andragogy* mengurangi metode ceramah, belajar dari sesuatu yang diperbuat, tidak cukup hanya dengan mendengarkan.
- 3) Kesiapan belajar orang dewasa bukan semata-mata karena paksaan akademik, tetapi karena kebutuhan hidup dan untuk melaksanakan tugas peran sosialnya. Oleh karena itu, tujuan orang dewasa masih harus belajar yaitu untuk meningkatkan perkembangan mereka yang harus menghadapi perannya sebagai orang tua atau pegawai di suatu instansi atau pemimpin suatu organisasi.
- 4) Orang dewasa memiliki kecenderungan orientasi belajar pada pemecahan suatu masalah kehidupan.

Self Directed Learning merupakan salah satu aspek penting bagi pendidikan orang dewasa. *Self Directed Learning* dilakukan secara mandiri, yang mana konsep, desain, pelaksanaan, dan evaluasi dilakukan oleh individu. Namun tidak berarti bahwa belajar mandiri adalah pembelajaran yang sangat individual dan dilakukan secara terpisah.

Setiap orang memiliki pendapat yang berbeda-beda mengenai *Self Directed Learning*, beberapa ahli memandang *Self Directed Learning* sebagai proses mengatur instruksi (Harrison, 1978), memusatkan perhatiannya pada tingkat otonomi pembelajaran dengan proses pengajaran.

Orang lain memandang *Self Directed Learning* sebagai atribut pribadi (Guglielmino, 1977; Kasworm, 1988) dengan tujuan pendidikan digambarkan sebagai individu yang berkembang agar mampu mengatur moral, emosional, dan pemikiran yang baik (Candy, 1991).

Candy (1991) menyimpulkan bahwa *Self Directed Learning* sebagai konsep payung dan memiliki empat dimensi mengenai pengarahan diri sendiri. Pengarahan diri sendiri sebagai mode pengorganisasian instruksi dalam pengaturan formal dan pengejaran peluang pembelajaran non-institusional dalam pengaturan sosial alami. Hal ini dijelaskan oleh Candy (1991) mengenai pandangannya terhadap *Self Directed Learning*, bahwa:

Candy (1991) concluded that SDL, as an umbrella concept, encompasses four dimensions: “ „self-direction” as a personal attribute (personal autonomy); „self-direction” as the willingness and capacity to conduct one’s own education (self-management);

„self-direction” as a mode of organizing instruction in formal settings (learner-control); and „self-direction” as the individual, non-institutional pursuit of learning opportunities in the „natural societal setting” (autodidaxy)”.

Brockett & Hiemstra (1991) memberikan penjelasan mengenai dua orientasi utama tentang *Self Directed Learning*. Pada orientasi pertama, *Self Directed Learning* dipandang sebagai suatu proses. Yang mana seseorang memikul tanggungjawab utama untuk merencanakan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Pada orientasi kedua, *Self Directed Learning* disebut sebagai tujuan. Tujuan tersebut berfokus pada keinginan pelajar untuk memikul tanggungjawab untuk belajar.

Model *Self Directed Learning* dari Garrison (1997) mencakup perspektif *Self Directed Learning* sebagai atribut pribadi dan proses pembelajaran. Menurut Garrison (1997), *Self Directed Learning* dicapai dengan tiga dimensi yang saling berinteraksi, yaitu manajemen diri, pemantauan diri, dan motivasi. Pada pengaturan pendidikan, manajemen

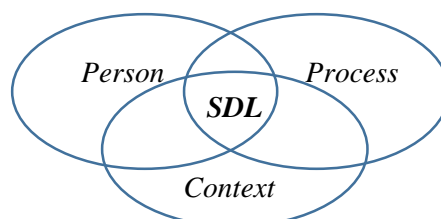
diri melibatkan penggunaan sumber daya belajar peserta didik dalam konteks pembelajaran. Fokus dari model Garrison (1997) ialah pada penggunaan sumber daya, penggunaan strategi pembelajaran, dan motivasi untuk belajar.

Tabel 2.1
Perspectives on Self-Directed Learning

<i>Perspectives</i>	<i>Description</i>	<i>Models</i>		
		Candy (1991)	Brockett & Hiemstra (1991)	Garrison (1997)
<i>Personal Attribute</i>	<i>Moral, emotional, and intellectual management</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Personal autonomy</i> • <i>Self management</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Goal orientation (personal attribute)</i> 	<i>Self-management (Use of resources)</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Motivation</i>
<i>Process</i>	<i>Learner autonomy over instruction</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Learner control</i> • <i>Autodidaxy</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Process orientation (learner control)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Self-monitoring</i>
<i>Context</i>	<i>Environment where learning takes place</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Self-direction is contextbound</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Social context: role of institutions and policies</i> 	

(Sumber: Song, L., & Janette RH, 2007)

Self Directed Learning dikenalkan oleh Roger Hiemstra dan Ralph G. Brockett yang dikenal dengan model PPC (*The Person Process*), yang ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 2.1

The Person Process Context (PPC) Model: A 21st Century Vision for Self Directed Learning

Sumber: Roger Hiemstra & Ralph G. Brockett (2012, hlm 158)

Model PPC (*Person Process Context*) merupakan hasil pengembangan model PRO (*Personal Responsibility Orientation*), kombinasi dari pengalaman dan pengembangan literature *Self Directed Learning* yang dilakukan selama 20 tahun. Hal tersebut dikemukakan kembali karena menyadari bahwa elemen dasar pada *Self Directed Learning* tidak hanya tentang orang atau pembelajar, tetapi juga proses belajar dan konteks sosial. Roger Hiemstra dan Ralph G. Brockett (2012, hlm 158) menjelaskan bahwa terdapat tiga dimensi dalam *Self Directed Learning*, sebagai berikut:

2.1.1.1 Dimensi Person

Dimensi person adalah karakteristik yang dimiliki oleh wanita karier di Kota Tasikmalaya ke konteks pembelajaran tertentu. Atribut pribadi mengacu pada motivasi dan kemampuan peserta didik dalam bertanggungjawab untuk pembelajaran mereka. Hal ini diungkapkan oleh Garrison (1997), yang menyatakan bahwa "*Personal attributes refer to learners' motivations for and capability of taking responsibility for their learning*". Artinya yaitu atribut pribadi mengacu pada motivasi peserta didik dan kemampuan mengambil tanggung jawab untuk pembelajaran mereka. Seperti yang dikatakan oleh Garrison (1997), Peserta didik pada penelitian ini yaitu difokuskan kepada wanita karier di Kota Tasikmalaya, serta pembelajaran yang dimaksud adalah cara yang tepat untuk mengambil keputusan dalam mengarahkan dirinya, dan mampu memposisikan dirinya sebagai ibu di rumah dan wanita karier yang profesional di lingkungan pekerjaannya. Pada dimensi person, terdapat beberapa indikator untuk proses *Self Directed Learning* menurut Roger Hiemstra dan Ralph G. Brockett (2012: 158), yakni:

- a. Kreativitas

Guilford (dalam Munandar, 2009) menyatakan bahwa “Kreativitas merupakan kemampuan berpikir divergen atau pemikiran menjajaki bermacam-macam alternatif jawaban terhadap suatu persoalan, yang sama benarnya”. Pada kreativitas yang dimiliki oleh manusia, tidak hanya untuk menciptakan inovasi yang baru, melainkan dapat mengembangkan inovasi yang sudah ada menjadi sesuatu yang baru.

Adapun ciri-ciri seseorang yang memiliki potensi kreatif menurut Sund (Riyanto, 2002), yaitu: (1) Memiliki hasrat keingintahuan yang cukup besar, (2) Bersikap terbuka terhadap pengalaman baru, (3) Memiliki banyak akal, (4) Memiliki latar belakang membaca yang lebih luas.

b. Refleksi Diri secara Kritis

Refleksi diri merupakan kemampuan manusia untuk melakukan introspeksi dan kemauan untuk belajar lebih dalam mengenai sifat dasar manusia, tujuan, dan esensi hidup (Maria, 2012, hlm 195). Refleksi diri sangat penting untuk kehidupan individu karena untuk mengimbangi masalah yang terjadi. Dengan kata lain, refleksi diri merupakan penetral kehidupan saat harapan individu tidak sesuai dengan kenyataan. Ketika individu mampu untuk refleksi diri secara kritis, individu tersebut mampu untuk mengambil keputusan dengan tepat dan mampu mengetahui potensi dan kelemahan yang dimilikinya.

c. Sikap antusias

Hojot Marluga (2017, hlm 65) menjelaskan bahwa “Sikap antusias merupakan sikap untuk melakukan sesuatu tanpa paksaan”. Sikap antusias dapat diciptakan dengan kebiasaan yang positif. Kebiasaan yang positif tersebut dapat dijalankan dengan konsisten supaya menjadi gaya hidup. Biasanya seseorang yang memiliki sikap antusias akan mencari pengetahuan dengan cepat dan senang apabila menjadi orang yang pertama untuk mengetahui pengetahuan yang baru.

d. Pengalaman Hidup

Setiap individu memiliki pengalaman hidup yang berbeda-beda dan akan menjadi sesuatu yang selalu diingat oleh setiap individu. Pengalaman hidup tidak terjadi secara kebetulan, melainkan bermaksud untuk mendidik seseorang supaya menjadi lebih baik di kehidupan yang akan datang.

e. Kepuasan Hidup

Diener & Scollon (Hamdana & Alhamdu, 2015) menjelaskan bahwa “Kepuasan hidup merupakan salah satu komponen utama kesejahteraan individu”. Menurut Diener (Mahanta & Aggarwal, 2013), Kepuasan hidup berhubungan dengan pengalaman-pengalaman nyata individu selama rentang kehidupan. Terdapat beberapa dimensi untuk mengukur kepuasan hidup individu menurut Huebner (2004), antara lain yaitu (1) Keluarga, (2) Teman, (3) Diri Sendiri, (4) Lingkungan.

f. Motivasi

Motivasi sangat berperan dalam kehidupan dan kegiatan manusia. Motivasi merupakan konsep yang bersifat hipotesis, karena tidak secara langsung dapat diamati (Fox, 1993). Yang dapat diamati adalah perilaku setelahnya. Secara umum, motivasi diartikan sebagai kondisi psikologis yang menimbulkan, mengarahkan, dan mempertahankan tingkah laku tertentu pada seseorang. Motivasi berasal dari bahasa latin, yaitu *movere* yang memiliki arti gerak. Menurut Woolfolk pada tahun 1998, terdapat empat pendekatan terhadap motivasi, yakni (1) Pendekatan *Behavioral*, (2) Pendekatan *Humanistic*, (3) Pendekatan *Cognitive*, (4) Pendekatan *Social Learning*.

g. Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan tidak hanya untuk menjamin karier yang sempurna, melainkan untuk membina rumah tangga dan keluarga di masa yang akan datang. Ada beberapa alasan mengapa pendidikan itu penting, diantaranya: (1) Mampu mendukung kehidupannya sendiri dan orang lain, (2) Mampu mengikuti perkembangan zaman, (3) Memiliki karier yang cemerlang.

h. Kepercayaan Diri

Menurut Hygiene (Iswidharmanjaya & Enterprise, 2014:20-21), kepercayaan diri adalah penilaian yang relatif tetap tentang diri sendiri. Kepercayaan diri berawal dari diri sendiri dan dukungan dari orang lain. Kepercayaan diri dapat mengubah seseorang yang biasanya tidak berani dalam menghadapi sesuatu, dengan adanya kepercayaan diri seseorang menjadi lebih yang dan mampu dalam mengerjakan sesuatu. Lauster (2002:4) menjelaskan bahwa “Kepercayaan diri merupakan suatu sikap atau keyakinan atas kemampuan diri sendiri sehingga dalam tindakan-tindakannya tidak terlalu cemas, merasa bebas untuk melakukan hal-hal yang sesuai dengan keinginan dan tanggung jawab atas perbuatannya, sopan dalam berinteraksi dengan orang lain, memiliki dorongan prestasi, serta dapat mengenali kelebihan dan kekurangan diri sendiri. Adapun ciri-ciri individu yang memiliki kepercayaan diri (Hakim, 2004:5-6), yaitu: (1) Selalu merasa tenang saat mengerjakan sesuatu, (2) Memiliki tingkat pendidikan formal yang cukup, (3) Memiliki keterampilan yang yang menunjang kehidupannya, (4) Memiliki kemampuan bersosialisasi, (5) Mampu menyesuaikan diri dalam berkomunikasi di berbagai situasi.

i. Konsep Diri

Konsep diri merupakan inti dari kepribadian seseorang. Menurut Hendriati (2006:139), konsep diri merupakan gambaran yang dimiliki seseorang tentang dirinya, yang dibentuk melalui pengalaman-pengalaman yang diperoleh dari interaksi dengan lingkungan. Ada beberapa dimensi yang terkandung dalam konsep diri menurut Calhoun & Acocella (1990), yaitu:

1. Dimensi Pengetahuan

Dimensi pengetahuan menjelaskan tentang apa yang seseorang ketahui mengenai dirinya sendiri, seperti usia, jenis kelamin, suku, dan pekerjaan. Faktor-faktor tersebut menempatkan individu kepada suatu kelompok sosial, seperti kelompok umur, suku bangsa, dan sebagainya. Dengan adanya kelompok sosial, seseorang mendapatkan informasi baru untuk kehidupannya.

2. Dimensi Harapan

Individu memiliki pengharapan pada dirinya sendiri. Harapan yang dimaksud mampu membangkitkan kekuatan yang mendorong atau memotivasi untuk menuju masa depan dan memandu kegiatan individu dalam perjalanan hidupnya.

3. Dimensi Penilaian

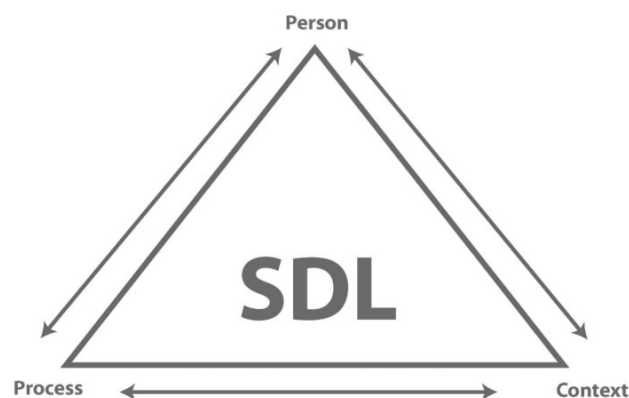
Penilaian ini berlaku untuk diri sendiri. Setiap individu berkedudukan sebagai penilaian tentang diri sendiri setiap harinya. Dimensi ini mengukur apakah seseorang bertentangan dengan:

- a. Saya dapat menjadi apa, yaitu pengharapan individu bagi dirinya sendiri,
- b. Saya seharusnya menjadi apa.

Hasil pengukurannya disebut sebagai harga diri. Semakin besar ketidaksesuaian antara gambaran seseorang dengan saya dapat menjadi apa dan saya seharusnya menjadi apa, maka akan semakin rendah harga diri seseorang.

2.1.1.2 Dimensi Proses

Langkah pertama yang dilakukan ialah mengetahui kebutuhan belajarnya yang akan diarahkan sendiri. Wanita karier di Kota Tasikmalaya mampu untuk menggambarkan strategi yang akan dicapai untuk mengarahkan dirinya sendiri. Tidak ada satu pun cara terbaik untuk mendiagnosis kebutuhan belajar, yang terbaik adalah menggunakan berbagai metode untuk mengidentifikasi berbagai jenis kebutuhan yang berbeda. Hal ini dijelaskan oleh Grant (2002), bahwa *“There is no single best way to diagnose learning needs, indeed it is best to use a variety of methods to identify a range of different types of needs (Grant, 2002)”*. Jika seseorang termotivasi untuk mengikuti pembelajaran mandiri, maka seseorang tersebut ingin merencanakan sesuatu untuk mencari informasi lain. Informasi yang didapatkan bisa dari internet ataupun buku bacaan. Pada perencanaan, seseorang menggunakan waktunya untuk berpikir supaya menjadikan dirinya lebih baik dari sebelumnya. Seperti yang dikemukakan oleh Roger Hiemstra dan Ralph G. Brockett (2012, hlm 158), bahwa *“Process. This involves the teaching-learning transaction, including facilitation, learning skills, learning styles, planning, organizing, and evaluating abilities, teaching styles, and technological skills”*. Artinya adalah dimensi proses melibatkan transaksi belajar-mengajar, termasuk fasilitasi keterampilan belajar, gaya belajar, perencanaan, pengorganisasian, dan evaluasi kemampuan, gaya mengajar, dan kemampuan teknologi.



Gambar 2.2

Hiemstra and Brockett's Person, Process, Context Model

(Sumber: Roger Hiemstra & Ralph G. Brockett, 2012)

Menurut Roger Hiemstra dan Ralph G. Brockett (2012) berdasarkan gambar 2.2 di atas menunjukkan bahwa terdapat beberapa indikator yang termasuk ke dalam proses *Self Directed Learning* yaitu yang melibatkan transaksi belajar-mengajar. Model *Self Directed Learning* mengakui bahwa situasi yang optimal ketika melakukan pembelajaran mandiri, yaitu ketika individu, proses, dan konteks nya seimbang. Pada transaksi belajar ini melibatkan fasilitas, keterampilan belajar, gaya belajar, perencanaan, pengorganisasian, dan evaluasi kemampuan, gaya mengajar, serta kemampuan menggunakan teknologi.

2.1.1.3 Dimensi Konteks

Dimensi konteks sebagaimana yang dijelaskan oleh Brockett & Hiemstra (2012) bahwa dimensi konteks dalam *Self Directed Learning* mencakup lingkungan dan sosiopolitik, yaitu:

a. Budaya

KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) menjelaskan bahwa “Budaya merupakan salah satu cara hidup yang terus berkembang dan dimiliki bersama oleh suatu kelompok orang dan diwariskan dari generasi ke generasi selanjutnya. Menurut Koentjaraningrat, “Budaya merupakan suatu sistem gagasan, rasa, tindakan, dan karya yang dihasilkan manusia dalam kehidupan bermasyarakat dan akan dijadikan miliknya melalui tahap belajar”. Jadi, dapat disimpulkan bahwa budaya merupakan kebiasaan atau cara hidup seseorang yang dapat menghasilkan suatu karya melalui tahap belajar yang akan menjadi warisan untuk generasi selanjutnya.

b. Lingkungan Belajar

Bloom (1964) menjelaskan bahwa “Lingkungan belajar dapat diartikan dengan kondisi, pengaruh, dan rangsangan dari luar yang meliputi pengaruh fisik, sosial, dan intelektual yang mempengaruhi

seseorang”. Jadi, lingkungan belajar merupakan suatu dukungan yang timbul dari lingkungan keluarga ataupun masyarakat dalam menciptakan suasana belajar.

c. *Finance* (Keuangan)

Finance atau keuangan merupakan suatu kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, termasuk dalam mempelajari ilmu atau biaya belajar untuk melakukan kegiatan usaha.

d. Orientasi Seksual

Orientasi seksual pada penelitian ini berfokus pada kebutuhan dan tingkat kepuasan dalam berpenampilan sehari-hari pada wanita karier di Kota Tasikmalaya.

1.1.2 *Self Directed Learning* Sebagai Wujud Pendidikan Sepanjang Hayat

Pendidikan merupakan hal yang penting untuk mengembangkan kehidupan manusia dan diharapkan dapat memajukan bangsa. Terdapat tiga sistem yang dilaksanakan di Indonesia. Sistem yang pertama, yaitu sistem pendidikan yang diadopsi dari pendidikan di Negara Barat dengan mengikuti acuan kurikulum yang tetap dan dilaksanakan di Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas, dan Perguruan Tinggi (Kla Somtrakool, 2002). Sistem pendidikan yang kedua, yaitu pendidikan non formal yang bertujuan untuk melanjutkan, menambah, dan pelengkap dari pendidikan formal demi keberlangsungan pendidikan sepanjang hayat. Pendidikan seperti ini diperuntukan untuk seseorang yang tidak atau berhenti mengikuti pendidikan formal namun memiliki keinginan untuk tetap mengembangkan bakat yang dimilikinya. Sistem pendidikan yang terakhir, yaitu pendidikan informal yang didapatkan dari pengalaman sehari-hari. Pendidikan informal merupakan pendidikan yang terdapat nilai “pendidikan sepanjang hayat”, karena dari pendidikan informal seseorang

belajar mengenai sikap, etika, keterampilan, dan pengetahuan dari pengalamannya sehari-hari. Dari ketiga sistem pendidikan diatas, yang menjadi kebutuhan banyak orang ialah pendidikan informal. *Self Directed Learning* merupakan arena yang layak untuk membangun teori-teori tentang pembelajaran orang dewasa dengan memperhatikan cara mengelola sistem belajarnya sendiri. Hal ini selaras dengan yang dijelaskan oleh Merriam (2001), bahwa “*Self-directed learning, in particular, remains a viable arena for theory building about adult learning, with attention to how adult learners engage and manage their own learning*”. Yang berarti bahwa “Pembelajaran mandiri, khususnya, tetap menjadi permainan yang layak untuk membangun teori tentang pembelajaran orang dewasa, dengan memperhatikan bagaimana pelajar dewasa terlibat dan mengelola pembelajaran mereka sendiri”. Hal ini pun dilansir dari jurnal yang disusun oleh Dr. Mursalim, M.Pd.,M.Inf.Tech (2019), bahwa “Kegiatan pendidikan informal tersedia untuk *Self Directed Learning* melalui berbagai jenis dan bentuk sumber belajar”, diantaranya:

1. Pusat Pembelajaran Kelembagaan

Kegiatan pembelajaran yang disediakan oleh semua jenis perpustakaan, museum, pusat sains dan teknologi, pusat pembelajaran masyarakat, pusat baca desa, kantor kesehatan kecamatan atau desa dan pertanian.

2. Sumber Belajar Budaya

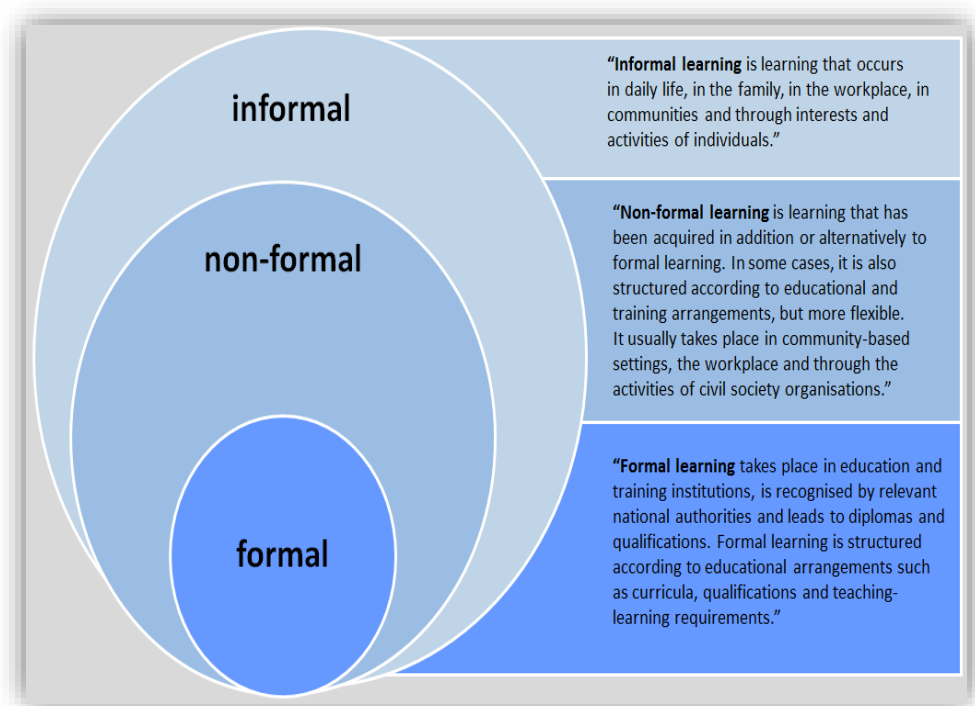
Semua sumber belajar budaya yaitu masjid, kearifan lokal, media lokal dan komunitas, peternakan dan taman.

3. Media Massa

Pendidikan informal disediakan oleh media massa, yaitu radio, televisi, surat kabar dan buku.

4. Kegiatan Sosial

Belajar dari keluarga, teman dan lingkungan sosial masyarakat yang merupakan sumber belajar sejak lahir sampai akhir hayat bagi semua orang, sebagaimana gambar 2.3 di bawah ini:



Gambar 2.3
Notions of formal, non-formal and informal learning
 (Sumber: Mursalim, 2008)

Pendidikan sepanjang hayat tidak mengacu pada kurikulum yang dibuat, tetapi dilaksanakan atas dasar kebutuhan, minat, dan motivasi dari setiap individu.

1.1.3 Profesionalisme Kerja Wanita Karier

2.1.3.1 Profesionalisme Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, profesionalisme mempunyai makna, yaitu: mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau yang profesional. Profesionalisme merupakan sikap dari seorang yang profesional. Menurut Wignjosoebroto (1999), Profesionalisme merupakan suatu paham yang menginginkan dilakukan kegiatan tertentu dalam masyarakat, berbekal keahlian dan berdasar rasa terpanggil serta ikrar menerima panggilan tersebut dengan semangat pengabdian, selalu siap memberikan

pertolongan kepada sesama yang kesulitan di tengah gelapnya kehidupan. Kemudian Marwan N. M. Martak (2015, hlm 57) menjelaskan bahwa “Profesionalisme merupakan dasar pemberian *reward* dan pengangkatan ke suatu jabatan tertentu”. Sedangkan Supriadi (dalam Abdurrozaq Hasibuan 2017, hlm 64) menjelaskan bahwa “Profesionalisme menunjuk pada derajat penampilan seseorang sebagai profesional atau penampilan suatu pekerjaan sebagai suatu profesi, ada yang profesionalismenya tinggi, sedang, dan rendah”. Disamping istilah profesionalisme, terdapat istilah profesi.

Profesi sering diartikan dengan “pekerjaan”. Profesi berasal dari kata *profession*, tetapi dalam kata *profession* yang berasal dari perbendaharaan Anglo Saxon tidak hanya terkandung pengertian “pekerjaan” saja. Profesi mengharuskan tidak hanya pengetahuan dan keahlian khusus melalui persiapan dan latihan, tetapi terpaku juga suatu “panggilan”. Maka, artinya adalah mengandung dua unsur yaitu unsur keahlian dan unsur panggilan. Sehingga seorang profesional harus memadukan dalam individunya kecakapan teknik yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaannya, serta kematangan etik. Penguasaan teknik saja tidak membuat seseorang menjadi profesional. Keduanya harus menyatu.

Menurut Soegito Reksodiharjo (1989), Profesi adalah suatu bidang kegiatan yang dijalankan oleh seseorang dan merupakan sumber nafkah bagi dirinya. Setiap orang memiliki pekerjaan namun tidak semua pekerjaan itu sama jenisnya, karena hal tersebut diukur dari tingkat kesulitan dan pendidikan yang ditempuh oleh orang itu untuk memperoleh pekerjaan itu sendiri.

2.1.3.2 Konsep Profesionalisme

Konsep profesionalisme yang dikembangkan oleh Hall, James A dan Tommie Singleton (2007, hlm 45) meliputi lima dimensi, diantaranya:

a. Pengabdian Pada Profesi (*dedication*)

Pengabdian pada profesinya dapat tercermin dalam dedikasi profesionalisme melalui penggunaan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Sikap ini merupakan ekspresi dari penyerahan diri secara penuh terhadap suatu pekerjaan. Pekerjaan diibaratkan sebagai tujuan hidup dan bukan sekadar alat untuk mencapai suatu tujuan. Penyerahan diri secara penuh merupakan komitmen pribadi, dan sebagai kompensasi utama yang diharapkan adalah kepuasan rohani dan kepuasan material. Hal ini ditunjukkan melalui sikap berani berkorban dengan cara mengerjakan suatu pekerjaan dengan efektif dan efisien.

b. Kewajiban Sosial (*social obligation*)

Kewajiban sosial yang dimaksud adalah pandangan tentang pentingnya peran profesi serta manfaat yang diperoleh, baik oleh masyarakat ataupun oleh profesional karena adanya pekerjaan tersebut. Menurut Rezky (2013:37), terdapat empat sikap yang menyangkut kewajiban sosial, yaitu:

- 1) Sikap obstruktif, yaitu pendekatan terhadap tanggung jawab sosial yang melibatkan tindakan seminimal mungkin dan melibatkan usaha-usaha menolak atau menutupi pelanggaran yang dilakukan.
- 2) Sikap defensif, yaitu pendekatan tanggung jawab sosial yang ditandai dengan perusahaan hanya memenuhi persyaratan hukum secara minimum atas komitmennya terhadap kelompok dan individu dalam lingkungan sosial.
- 3) Sikap akomodatif, yaitu pendekatan tanggung jawab sosial yang diterapkan suatu perusahaan dengan melakukannya apabila diminta, melebihi persyaratan hukum minimum dalam komitmennya terhadap kelompok dan individu dalam lingkungan sosialnya.

- 4) Sikap proaktif, yaitu pendekatan tanggung jawab sosial yang diterapkan oleh suatu perusahaan, yaitu secara aktif mencari peluang untuk memberikan sumbangan demi kesejahteraan kelompok dan individu dalam lingkungan sosialnya.

c. Kemandirian (*Autonomy demands*)

Kemandirian seseorang ditunjukkan dengan cara mengambil keputusan secara tepat dan obyektif, serta tidak bergantung kepada orang lain dalam mengambil keputusan.

d. Keyakinan Terhadap Peraturan Profesi (*Belief in self-regulation*)

Keyakinan terhadap peraturan profesi ditunjukkan dengan menunjukkan sikap jujur, disiplin, tepat waktu, teguh, tidak plin-plan, percaya diri, dan berjiwa pemimpin yang memberi teladan.

e. Hubungan dengan Sesama Profesi (*professional community affiliation*)

Hubungan dengan sesama profesi yang dimaksud adalah dengan menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk organisasi formal dan kelompok informal sebagai sumber utama suatu pekerjaan. Hal ini ditunjukkan dengan sikap beradaptasi, saling bekerjasama dengan rekan profesi, profesional dalam menerima kritik dari rekan profesi.

2.1.3.3 Watak Profesionalisme

Menurut Abdurrozzaq Hasibuan (2017, hlm 65-66), watak kerja yang merupakan persyaratan dari setiap kegiatan pemberian “jasa profesi”, yaitu: 1) Bahwa kerja seorang profesional itu beritikad untuk merealisasikan kebajikan demi tegaknya kehormatan profesi yang digeluti, dan oleh karenanya tidak terlalu mementingkan atau mengharapkan imbalan upah materiil; 2) Bahwa kerja seorang profesional harus dilandasi oleh kemahiran teknis yang berkualitas

tinggi yang dicapai melalui proses pendidikan dan pelatihan yang panjang; 3) Bahwa kerja seorang profesional diukur dengan kualitas teknis dan moral, harus menundukkan diri pada sebuah mekanisme pengawasan berupa kode etik yang dikembangkan dan disepakati bersama didalam sebuah organisasi profesi.

2.1.3.4 Peran Wanita Karier dalam Ketahanan Keluarga

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, ‘wanita’ memiliki arti perempuan dewasa, sedangkan ‘karier’ berarti seseorang yang berkecimpung dalam kegiatan profesi (usaha, perkantoran, dan lain sebagainya). Karier selalu dikaitkan dengan uang dan kuasa, namun sebagian orang memiliki pikiran bahwa karier merupakan karya yang tidak dipisahkan dalam panggilan hidup. Menurut Greenhaus (1987, hlm 5), karier di definisikan sebagai pola pengalaman berdasarkan pekerjaan yang merentang sepanjang perjalanan yang dialami seseorang. Greenhaus menambahkan bahwa *work-related experiences* secara luas dapat di rinci ke dalam *objective events* atau situasi seperti serangkaian posisi atau jabatan pekerjaan, tugas atau kegiatan pekerjaan, dan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan baik pada masa lalu, kini, ataupun di masa yang akan datang, yakni seperti aspirasi pekerjaan, harapan, nilai, kebutuhan, dan perasaan pada pengalaman pekerjaan tertentu.

Simamora (2001, hlm 505) menjelaskan bahwa, “Karier adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup seseorang. Ekaningrum (2002, hlm 258) menjelaskan bahwa “Karier digunakan untuk menjelaskan orang-orang pada masing-masing peran atau status. Karier adalah semua jabatan atau pekerjaan yang mempunyai tanggungjawab individu”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa wanita karier adalah wanita yang melakukan aktivitas-aktivitas sesuai dengan keahliannya yang dicapai dalam kurun waktu tertentu dan

berkaitan dengan tanggung jawab, perilaku, pengalaman, dan motivasi dalam individunya.

Wanita bekerja tidak semata-mata untuk mendapatkan uang dan kuasa, terdapat beberapa motif yang mendasarinya. Menurut Aryatmi (Kartono, 1985, dalam Lilyant, Sri, Endang, 2011), pilihan wanita untuk bekerja ialah dilandasi oleh motif kerja, diantaranya: (1) Keharusan ekonomi, (2) Keinginan untuk membina karier, (3) Kesadaran bahwa pembangunan memerlukan tenaga kerja, baik pria maupun wanita.

Faktor yang menjadi penyebab meningkatnya kebutuhan pekerja wanita menurut Mappiare, 1983 (dalam Diansari, 2006), yakni:

1. Banyaknya kursus dan pendidikan tinggi

Kursus dan pendidikan tinggi dapat membuat seseorang memotivasi dirinya untuk mengubah pola pikirnya, bahwa lapangan pekerjaan untuk wanita tidak hanya sebagai ibu rumah tangga.

2. Keinginan mengembangkan potensi yang dimilikinya

Adanya peningkatan potensi secara terus menerus dan dapat meningkatkan rasa percaya diri untuk seorang wanita. Sehingga potensi tersebut dapat menghasilkan nilai lebih jika dibandingkan dengan wanita lainnya.

3. Pemenuhan kebutuhan ekonomi keluarga

Wanita karier dapat membantu meringankan beban keluarganya, dan tidak bergantung pada penghasilan suaminya saja. Sehingga keluarganya dapat menikmati kehidupan yang layak, seperti pendidikan, tempat tinggal, hiburan, dan fasilitas kesehatan.

Wanita karier harus mampu mengarahkan dirinya dengan sebaik-baiknya, karena biasanya wanita karier lebih banyak menghabiskan waktunya di luar rumah. Pada umumnya, terdapat dua motivasi yang mendasari seorang wanita bekerja, yaitu untuk mencari tambahan nafkah untuk membantu meringankan beban keluarga, dan untuk mengembangkan karier. Menurut Mentari (2011, hlm 27), seorang

wanita disebut menjadi wanita karier apabila ia memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (1) Wanita yang aktif melakukan kegiatan untuk mencapai suatu kemajuan untuk dirinya dan keluarganya, (2) Kegiatan yang dilakukan merupakan kegiatan profesional yang ditekuninya, (3) Bidang pekerjaan yang ditekuni sesuai dengan keahliannya dan dapat mendatangkan kemajuan untuk kehidupan, pekerjaan, dan jabatan. Adapun motivasi yang membuat seorang wanita karier terdorong ingin masuk ke dunia pekerjaan, yakni:

a. Pendidikan

Pendidikan adalah suatu hal yang penting dalam kehidupan. Seseorang mendapatkan ilmu dan wawasan yang luas dari pendidikan. Pendidikan dibagi menjadi tiga, yaitu pendidikan formal yang didalamnya terdapat SD, SMP, SMA, Perguruan Tinggi, kemudian pendidikan non formal yang di dalamnya terdapat kursus, pelatihan, dan lain sebagainya. Pendidikan sepanjang hayat dapat dijadikan landasan untuk program pendidikan non formal yang mengarah kepada masyarakat yang gemar belajar. Hal ini selaras dengan yang dijelaskan oleh Mustofa Kamil (2011:23), bahwa:

“Terciptanya masyarakat gemar belajar (*learning society*) merupakan wujud nyata model pendidikan sepanjang hayat yang mendorong terbukanya kesempatan menuntut setiap orang, masyarakat, organisasi, institusi sosial untuk belajar lebih luas sehingga tumbuh semangat dan motivasi untuk belajar mandiri dan memperkuat keberdayadidikan agar mampu mendidik diri dan lingkungannya”.

Pendidikan informal yang dilakukan dengan cara belajar mandiri, belajar dengan orang berkompeten, atau belajar dari lingkungan keluarga. Pendidikan juga dapat dilakukan dengan melalui media sosial, lingkungan masyarakat, media cetak, ataupun internet.

b. Keadaan

Keadaan atau situasi juga membuat seorang wanita termotivasi untuk masuk ke dunia pekerjaan. Misal, kondisi keuangan suami yang merasa kurang cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.

c. Ekonomi

Faktor ini berbeda dengan keadaan. Seorang wanita termotivasi karena tidak ingin ketergantungan dengan keuangan atau gaji suaminya saja, meskipun suaminya dapat mencukupi kehidupan keluarganya.

d. Kekayaan

Seorang wanita juga dapat termotivasi karena ingin mencari kekayaan, supaya mendapatkan apa saja yang diinginkan dan dibutuhkan oleh keluarganya.

e. Waktu

Untuk mengisi waktu luang seorang wanita, karena terkadang wanita bosan jika menghabiskan waktunya dirumah saja. Hal ini biasanya dirasakan oleh seorang wanita yang belum memiliki buah hati, sehingga merasa kesepian dirumah saat ditinggal suami kerja di luar rumah.

f. Potensi

Ketika seorang wanita mempunyai potensi yang dapat menghasilkan kemajuan untuk dirinya, biasanya ia akan terus mengasah atau mengembangkan potensinya dengan kursus atau langsung masuk ke dunia kerja.

Kemajuan yang telah dicapai kaum perempuan dalam bidang pendidikan dan kesempatan besar untuk bekerja, masih menyisakan permasalahan yang memprihatinkan, yaitu peran serta wanita belum dioptimalkan dengan baik.

Listyowati (2000) mengemukakan bahwa “Faktor penghambat bagi perempuan untuk dapat eksis di dunia kerja, yaitu 1) Hambatan fisik, karena adanya tugas kodrati seperti mengandung, melahirkan, dan menyusui; 2) Hambatan teologis, yaitu keyakinan bahwa perempuan

diciptakan dari tulang rusuk laki-laki sehingga harus mengabdikan; 3) Hambatan sosial budaya dalam bentuk munculnya stereotip dimana perempuan dianggap sebagai makhluk yang lemah, pasif, emosional, dan tergantung; 4) Hambatan sikap pandang, perempuan dipandang sebagai makhluk rumah sedangkan laki-laki adalah makhluk luar rumah; 5) Hambatan historis, yakni kurangnya nama perempuan dalam sejarah masa lampau.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Kasmawati pada tahun 2015 yang berjudul “PENGARUH GURU PROFESIONAL TERHADAP MOTIVASI BELAJAR PESERTA DIDIK PADA SMPN 1 BONTORAMBA KABUPATEN JENEPONTO”. Hasil dari penelitian ini melaporkan bahwa profesionalisme guru dalam melakukan proses pengelolaan kelas dan pengelolaan pembelajaran juga ikut serta memberikan andil terhadap keberhasilan seseorang siswa dalam menumbuhkan motivasi.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Achmad Siddiq pada tahun 2016 yang berjudul “PENGARUH PROFESIONALISME DOSEN DAN METODE PEMBELAJARAN TERHADAP PRESTASI BELAJAR MAHASISWA MANAJEMEN DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER”. Hasil dari penelitian ini melaporkan bahwa jika profesionalisme dosen dan metode pembelajaran memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan prestasi belajar mahasiswa, begitu pun sebaliknya.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati, dkk pada tahun 2014 yang berjudul “MODEL PEMBELAJARAN BERBASIS *E-LEARNING* DALAM RANGKA MENINGKATKAN KOMPETENSI DAN PROFESIONALISME BENDAHARA PENGELUARAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH”. Hasil dari penelitian ini melaporkan bahwa model *e-L for treasure* dapat digunakan sebagai solusi

percepatan pemenuhan tenaga bendahara pengeluaran tanpa mengurangi kualitas kompetensi yang dipersyaratkan. Model ini memiliki keefisienan waktu pembelajaran di kelas yang berdampak positif pada kesediaan waktu bagi peserta maupun pengajar.

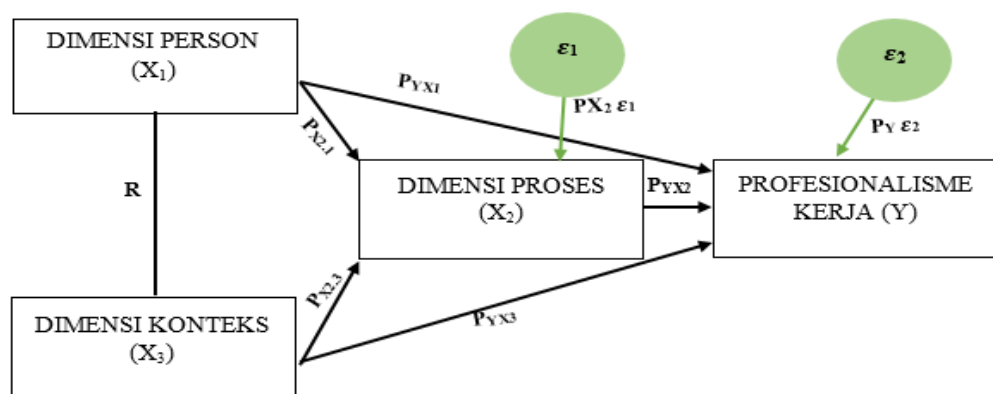
4. Penelitian yang dilakukan oleh Arti Sufianti pada tahun 2015 yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA DOSEN DI SEKOLAH TINGGI PARIWISATA BANDUNG”. Hasil dari penelitian ini melaporkan bahwa motivasi kerja dosen Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung berada pada kategori cukup, dengan menyimpulkan pemberian motivasi berupa internal dan eksternal pada dosen dirasakan cukup terpenuhi.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Eva Meizera & Abdul Saman pada tahun 2010 yang berjudul “PERAN MOTIVASI KERJA DAN DUKUNGAN SUAMI TERHADAP STRES KONFLIK PERAN GANDA DAN KEPUASAN PERKAWINAN”. Hasil dari penelitian ini melaporkan bahwa adanya dampak negatif motivasi kerja mengenai stress konflik peran ganda dan dukungan suami istri mengenai stress konflik yang disebabkan peran ganda pada wanita karier.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Hindam pada tahun 2016 yang berjudul “MODEL *SELF DIRECTED LEARNING* UNTUK MENINGKATKAN KEBERANIAN SISWA (PENELITIAN EKSPERIMEN KUASI PADA SISWA KELAS XI JURUSAN TGB SMK NEGERI RAJAPOLAH TAHUN AJARAN 2016/2017). Hasil dari penelitian ini melaporkan bahwa guru dapat mengimplementasikan model *Self Directed Learning* ke dalam proses pembelajaran dengan harapan dapat meningkatkan keberanian siswa.

2.3 Kerangka Konseptual

Self Directed Learning atau yang biasa disebut dengan pembelajaran secara mandiri tidak hanya dilakukan di sekolah formal. Wanita karier pun

dapat melakukan dimensi yang terdapat dalam *Self Directed Learning* apabila ada keinginan atau motivasi yang muncul dari dirinya sendiri, serta mendapatkan dukungan dari lingkungan sekitarnya (khususnya keluarga). Jika seseorang memiliki keinginan, maka dirinya memiliki motivasi yang tinggi untuk belajar. Pembelajarannya pun dilaksanakan secara mandiri melalui buku bacaan ataupun internet, serta pengalaman hidup pun dapat dijadikan landasan untuk pembelajaran supaya dapat memperbaiki hidupnya di masa yang akan datang.

Tidak mudah untuk menjadi seorang wanita karier, karena seseorang harus menjadi sosok yang profesional di pekerjaannya dan menjadi sosok ibu yang melayani suami serta mendidik buah hatinya. Jika tidak dapat memposisikan dirinya, maka kerentanan keluarga akan terjadi dalam hubungan keluarga. Tidak hanya dalam hubungan keluarga, tugas dalam pekerjaannya pun tidak dapat diselesaikan dengan maksimal. Maka dari itu, penelitian ini diperlukan untuk mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung pada dimensi *Self Directed Learning* terhadap profesionalisme kerja wanita karier di Kota Tasikmalaya. Hal tersebut dapat dilihat dalam gambar 2.4 di bawah ini:



Gambar 2.4
Kerangka Konseptual
(Sumber: Data Penelitian, 2019)

Kerangka konseptual pada penelitian ini mengacu pada gambar 2.4, yang mana pada gambar tersebut terdapat tiga dimensi pada *self directed learning*.

Pada dimensi *self directed learning* terdapat tiga dimensi, yaitu dimensi person sebagai X_1 , dimensi proses sebagai X_2 , dan dimensi konteks sebagai X_3 yang saling berhubungan satu sama lain. Pada variabel Y , hanya satu variabel saja yaitu profesionalisme kerja dan akan dipengaruhi oleh ketiga dimensi pada *Self Directed Learning*.

2.4 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2016, hlm 64) berpendapat bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Berdasarkan kajian teori yang dikembangkan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Ha₀ : *Self Directed Learning* berpengaruh terhadap profesionalisme kerja wanita karier di Kota Tasikmalaya.

Ha₁ : Dimensi person dan konteks berpengaruh terhadap dimensi proses *Self Directed Learning*.

Ha₂ : Dimensi person, proses, dan konteks berpengaruh terhadap profesionalisme kerja wanita karier di Kota Tasikmalaya.

Ha₃ : Terdapat pengaruh tidak langsung dimensi person melalui dimensi proses *Self Directed Learning* terhadap profesionalisme kerja wanita karier di Kota Tasikmalaya.

Ha₄ : Terdapat pengaruh tidak langsung dimensi konteks melalui dimensi proses *Self Directed Learning* terhadap profesionalisme kerja wanita karier di Kota Tasikmalaya.