

---

ARTIKEL PENELITIAN

## **GAMBARAN MAKNA KERJA PADA PELATIH BASEBALL DAN SOFTBALL JAWA TIMUR**

PRAMUDYAN SATRIYA PAMUNGKAS & SEGER HANDOYO

Departemen Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimanakah gambaran kerja pada pelatih baseball dan softball di Jawa Timur. Penelitian ini memiliki dasar akan pentingnya sebuah makna kerja pada individu serta pentingnya peran seorang pelatih pada organisasi olahraga. Penelitian ini menggunakan subjek sebanyak empat orang pelatih yang terdiri dari dua pelatih baseball dan dua pelatih softball pada ajang PON 2016. Penelitian ini menggunakan analisis tematik oleh (Boyatzis, 1998) dengan menggunakan data driven, menggunakan teori makna kerja oleh (Dobrow, 2004), (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997) serta (Morin, 2004). Hasil dari penelitian ini adalah keempat subjek telah memenuhi kategori makna kerja berupa calling, namun dalam penelitian ini terdapat satu orang subjek yaitu subjek ketiga yang kehilangan pemaknaan kerja pada dirinya sehingga subjek memutuskan untuk mengundurkan diri.

*Kata Kunci: makna kerja, pelatih.*

### **ABSTRACT**

This research aims to find how conception meaning of work in East Java baseball and softball coaches. This research has the basic importance of the meaning of work on the individual as well as the importance of the role as a coach in a sports organization. Subjects in this research consists of four coaches, two baseball coaches and two softball coaches in the PON 2016. This research used thematic analysis by (Boyatzis, 1998) using data driven, also using theory of the meaning of work by (Dobrow, 2004), (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997) and (Morin, 2004). The results from this research is the fourth subject has fulfilled the meaning of work in the calling category, but there is one subject in this research lost the meaning in their work so that subject decided to resign

*Keywords: coach, meaning of work.*

\*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: [seger.handoyo@psikologi.unair.ac.id](mailto:seger.handoyo@psikologi.unair.ac.id)



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

## PENDAHULUAN

*Baseball* dan *Softball* adalah dua cabang olahraga yang populer di negara dalam bagian benua Amerika, Asia Pasifik, dan Oseania. Di Asia, khususnya di Indonesia, olahraga *Baseball* dan *Softball* mulai berkembang sejak tahun 1960-an, kemudian dibentuklah organisasi yang menaungi olahraga *Baseball* dan *Softball* yaitu Perserikatan *Baseball* dan *Softball* Amatir Seluruh Indonesia disingkat PERBASASI (Isdianto & Ramadin, 2012). Setelah terbentuknya organisasi PERBASASI, olahraga *Baseball* dan *Softball* mulai menjadi cabang yang dipertandingkan dalam Pekan Olahraga Nasional disingkat PON, dan pertama kali dipertandingkan pada ajang PON VII di Surabaya (Kosasih, 1993). Diantara peserta PON pada cabang *Softball* putra, *Softball* putri, dan *Baseball* seluruh Indonesia, Jawa Timur (Jatim) termasuk sebagai salah satu tim kuat yang diperhitungkan untuk lolos PON dan meraih medali. Seleksi untuk mengikuti PON untuk cabang olahraga *Softball* putra, Jatim berhasil melalui penyisihan pada ajang pra PON yang diselenggarakan di Jakarta pada September tahun 2015 dan meraih medali emas, karena prestasi ini cabang olahraga *Softball* putra masuk dalam program Jatim 100. Untuk cabang olahraga *Baseball*, Jatim baru mampu meraih medali perunggu, sedangkan untuk *Softball* putri belum berhasil lolos di PON karena hanya menempati peringkat 9 pada seleksi tersebut. Dengan hasil yang gemilang *Softball* putra dan *Baseball* pada ajang pra PON tersebut maka KONI Jatim menargetkan emas untuk kedua cabang tersebut, khususnya pada *Softball* putra (Sudharma, 2015).

Namun berdasarkan informasi yang didapatkan penulis dari studi awal diketahui bahwa setiap tahun dana yang digunakan untuk menggaji baik pelatih ataupun atlet masih terhitung sedikit (minim), dikarenakan Jatim selalu memiliki kendala pada ketersediaan dana. Asna Taufik selaku manajer tim *Softball* putra-putri dan *Baseball* PraPON 2015 menginformasikan bahwa pada ajang tersebut KONI Jatim hanya memberikan 300 juta untuk uang pembinaan, sudah termasuk gaji dan pembelian fasilitas. Namun demikian para pelatih dan atlet *Softball* putra Jatim dan *Baseball* membuktikan bahwa dengan dana sedikitpun Jatim masih dapat mencapai prestasi maksimal (Sudharma, 2015).

Berkembangnya *Baseball* dan *Softball* di Jatim tak lepas dari adanya ketersediaan sumber daya pelatih dan atlet yang memiliki kemampuan lebih dibanding daerah lain. Kondisi ini menyebabkan kesempatan bagi pelatih dan atlet *Baseball* dan *Softball* Jatim ditarik untuk berkiprah dan bermain di provinsi lain semakin besar. Tentu saja hal ini merupakan tuntutan pekerjaan dan berhubungan dengan pertukaran uang. Disini penulis menemukan bahwa tugas menjadi seorang pelatih tidaklah mudah, seperti yang disebutkan Brooks dan Fahey (Brooks & Fahey, 1984) mengemukakan bahwa tugas utama pelatih adalah sebagai perencana, pemimpin, teman, pembimbing, dan pengontrol program latihan untuk para atlitnya. Oleh sebab itu, kesempatan para pelatih Jatim dalam PON untuk melatih daerah lain sangatlah besar, karena para pelatih PON Jatim sudah dapat membuktikan kualitasnya melalui prestasi. Tetapi banyak dari pelatih yang berasal dari Jatim lebih memilih untuk menjadi pelatih Jatim daripada melatih daerah lain. Untuk itu meneliti makna kerja pada profesi pelatih Tim *Baseball* dan *Softball* Jatim ini sangat menarik.

Menurut (Brandeis, 2012) profesi merupakan sebuah pekerjaan yang mengharuskan seseorang untuk memiliki ketrampilan tertentu dan spesifik serta memerlukan pembelajaran yang panjang. Merupakan sebuah tindakan yang dapat memberikan dampak positif bagi pelaku maupun orang disekelilingnya, kesuksesan profesi seseorang tidak diukur dari seberapa banyak uang yang dikumpulkan. Hal tersebut dengan apa yang penulis dapatkan dalam studi awal bahwa pelatih bekerja atas dasar kepuasan dan kebanggaan pada prestasi. Namun disisi lain Baxter (Baxter, 2008) menyebutkan bahwa uang selalu menjadi alasan utama bagi sebagian orang untuk melakukan sebuah pekerjaan.

Bastaman (Bastaman, 1996) menyebutkan bahwa apabila seseorang mampu memaknai pekerjaan yang dilakukan maka seseorang tersebut akan mendapatkan kebahagiaan dari pekerjaan yang dilakukan. Sebaliknya apabila seseorang belum mampu memaknai atau memenuhi makna kerja

dalam dirinya, seseorang tersebut akan merasa sedih dan kecewa kemudian mereka akan melakukan pekerjaannya dengan penuh beban. Steger, Dik dan Duffy (Steger, Dik, & Duffy, 2009) mengatakan bahwa sebuah pekerjaan merupakan sumber terpenting dari makna kehidupan seseorang. Dikarenakan waktu yang dihabiskan untuk melakukan pekerjaan bermakna menurut seseorang tersebut telah memberikan semangat berlebih untuk menjalankan aktivitas tersebut. Setiap orang memfokuskan diri pada penghasilan dari pekerjaan yang dilakukan, ini digunakan untuk memenuhi setiap kebutuhan. Bekerja juga dimaknai sebagai pusat kehidupan karena banyak yang menilai bahwa kerja merupakan domain utama dalam kehidupan dibandingkan domain lainnya (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010).

Baumiester (dalam (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010) menjelaskan bahwa makna kerja dalam perspektif psikologi berakar pada subyektifitas individu terhadap pengalaman kerja dan interaksi. Berdasarkan penggalan informasi awal yang berhasil dihimpun peneliti dan menilik latar belakang pekerjaan, maka ide tunggal dari sebuah kerja adalah suatu kegiatan yang memiliki tujuan. Ide ini mengerucut pada suatu kegiatan yang menggunakan tenaga untuk beraktivitas dan menghasilkan sesuatu yang bermakna. Bekerja berhubungan dengan pertukaran uang dan sesuatu yang menyenangkan serta tidak. Setidaknya ada tiga gagasan utama dalam makna kerja, yaitu bekerja sebagai pekerjaan, sebagai karier, dan panggilan (Morin, 2004). Rosso, dkk (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010) mengartikan bahwa makna kerja tidak sekedar apapun yang memiliki arti bagi orang (*meaning*) tetapi juga sebagai pekerjaan yang juga memunculkan perasaan yang signifikan dan positif. Oleh karena itu peneliti menambahkan bahwa perasaan positif dari makna kerja lebih fokus pada '*eudaimonic*' (orientasi pada tumbuh dan tujuan) daripada '*hedonic*' (orientasi pada kepuasan). Berdasarkan permasalahan diatas penulis berfokus untuk meneliti tentang: bagaimana makna kerja yang terdapat pada Pelatih *Baseball* dan *Softball* yang pernah melatih Jawa timur dalam Pekan Olahraga Nasional?

## METODE

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus, hal ini dilatar belakangi karena topik kajian dalam penelitian ini merupakan hal yang bersifat kasuistik dan hanya terjadi dalam konteks tertentu (Neuman, 2000). Penelitian ini mengkaji tentang makna kerja pelatih *baseball* dan *softball* di Jawa Timur yang mana mereka mendapatkan gaji yang kecil namun mereka tetap bertahan untuk menekuni pekerjaan tersebut, konteks ini hanya terjadi di Jawa Timur karena berdasarkan studi data terbukti bahwa Jawa Timur memiliki anggaran yang paling kecil terutama dalam persiapan PON. Subyek dalam penelitian ini adalah empat orang pelatih *baseball* dan *softball* di Jawa Timur yang terlibat dalam PON.

Teknik pemilihan subyek yang digunakan adalah *judgment sample* yaitu penulis mencari subjek yang dapat secara kooperatif dan produktif menjawab pertanyaan dari penulis, dimana dalam hal ini yang dipilih adalah pelatih *baseball* dan *softball* karena narasumber adalah orang yang terlibat langsung (Marshall & Adams, 1996). Selain itu untuk meningkatkan kreasibilitas penulis menggunakan teknik triangulasi antara sumber data dari subyek utama penulis juga membandingkan dengan *significant other* dan data lain (Patton, 2002).

Teknik pengambilan data yang digunakan adalah wawancara dengan menggunakan panduan wawancara yang disusun secara umum yang kemudian dikembangkan sejalan dengan lapangan. Untuk menganalisis data yang ada penulis menggunakan teknik analisis tematik data *driven* yaitu pengolahan pengkodean data tanpa mengacu pada kerangka yang telah ada, peneliti merumuskan kode dan tema dari data yang ditemukan kemudian dikembangkan dan dimasukkan kedalam tema-tema yang ada dalam teori.

## HASIL PENELITIAN

### Pendekatan Makna Kerja

Menurut (Morin, 2004) signifikansi kerja merupakan gambaran tentang pekerjaan itu sendiri, disertai dengan nilai yang berada didalamnya, dimana setiap individu memiliki persepsi yang berbeda-beda terhadap pekerjaannya. Dari keempat subjek, memang diketahui bahwa setiap subjek menggambarkan nilai yang berada didalam pekerjaannya secara berbeda, namun diantara ke 4 subjek dapat ditarik inti dari gambaran seorang pelatih adalah sosok yang memberikan bimbingan, ilmu dan pengalamannya kepada atlit yang dilatih.

### Sumber Makna Kerja

Terdapat beberapa sumber makna kerja yang pertama adalah *self*. *Self* merupakan suatu penentu berbagai perilaku sikap dan keyakinan. *Self* sendiri merupakan pembentuk pada persepsi seseorang (Bandura, 1989; Maslow, 1968; Rogers 1961 dalam (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010)). Dalam *self* terdapat sumber makna kerja yang terfokus pada nilai, motivasi dan kepercayaan.

Sumber kedua adalah konten pekerjaan. Rosso, dkk. (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010) menjelaskan bahwa pada konten pekerjaan yang dimaksud adalah hasil dari nilai dan tujuan yang ada dalam organisasi, yang membuat individu terpengaruh untuk melakukan pekerjaannya.

Sumber ketiga adalah pemimpin, pemimpin berperan penting dalam membentuk makna kerja, pemimpinlah yang menunjukkan arah tujuan, misi dan identitas organisasi bagi karyawan dengan cara mempengaruhi persepsi karyawan tentang makna sebuah pekerjaan (Podolny, Khurana, & Hill-Popper, 2005; Smircich & Morgan, 1982 dalam (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010)). Subjek pertama dan keempat yang menjadi pelatih *softball* menjelaskan bahwa *manager* selaku pemimpin sudah bekerja dengan baik, koordinasi dengan manager pun terjalin dengan baik, menurut subjek tersebut *manager* ditunjuk langsung oleh KONI, dikarenakan adanya masalah dengan organisasi yang disebutkan pada indikator sebelumnya. Segala sesuatu yang ada dalam tim *softball* ditangani oleh KONI.

Sumber yang keempat adalah kelompok dan komunitas. Dalam hal ini subjek merupakan bagian dari suatu kelompok kerja atau komunitas dalam sebuah organisasi tempatnya bekerja, hubungan antara subjek dengan tim lain akan mempengaruhi pemaknaan

dalam bekerja (Ashforth & Kreiner, 1999; Bechky, 2003; Hibah, Dutton, & Rosso, 2008; Katz & Kahn, 1978; Pratt & Ashforth, 2003; Weick, 1995; Wrzesniewski et al, 2003 dalam (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010)). Dalam menjalin hubungan dengan tim diluar pelatih, subjek memiliki beberapa pandangan, namun secara garis besar subjek mengungkapkan bahwa hubungan yang terjalin dengan kelompok dan komunitas berjalan dengan baik.

Sumber kelima adalah keluarga, Keluarga merupakan pengaruh hubungan non-kerja pada individu terhadap pemaknaan kerja. Dijelaskan bahwa keluarga mampu memberikan beban dengan cara tuntutan pembagian waktu, energi dan sumber ekonomi, pemberian dukungan berupa rasa hormat, cinta dan kekaguman dari keluarga juga merupakan pembentuk makna pekerjaan bagi seseorang atas pekerjaannya (Brief dan Nord, 1990 dalam (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010)).

### **Kategori Makna Kerja**

Wrzesniewski, dkk (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997) menjelaskan bahwa terdapat tiga jenis pemaknaan kerja yaitu, *job*, *career*, dan *calling*. Pekerja dengan pemaknaan kerja *job* memaknai pekerjaan sebagai sesuatu yang mampu menghasilkan keuntungan secara material, selain itu juga sebagai sarana memperoleh sumber daya untuk memenuhi kebutuhan dan dapat menikmati waktu diluar pekerjaan. Dari subjek pertama sampai dengan empat, untuk materi yang didapat dari pekerjaan sebagai pelatih memang belum mencukupi, subjek cenderung mengatakan bahwa apabila seseorang menjadi pelatih untuk memenuhi atau hanya mencari materi, maka perlahan akan mundur.

## **DISKUSI**

### **Pendekatan Makna Kerja**

Orientasi kerja adalah sesuatu yang individu cari ketika menjalankan pekerjaan tersebut, sehingga individu tersebut terpengaruh untuk melakukan pekerjaan tersebut (Morin, 2004). Ke empat pelatih yang menjadi subjek wawancara penulis menggambarkan orientasi kerja secara berbeda beda, namun secara garis besar dapat ditarik kesimpulan bahwa subjek terpengaruh untuk menjadi pelatih dikarenakan adanya keinginan untuk menyalurkan hobi mereka dibidang olahraga.

Morin (Morin, 2004) menjelaskan pada aspek koherensi kerja, apabila seorang pekerja mampu menemukan relasi dalam pekerjaannya serta dengan pekerjaan tersebut individu yang melakukan pekerjaan tersebut mendapatkan keamanan dan ketenangan secara psikologis. Dari keempat subjek, hasil wawancara yang didapat menyebutkan bahwa subjek satu, dua dan ke empat menemukan relasi dalam pekerjaannya, dan terdapat kenyamanan secara psikologis. Namun pada subjek keempat tidak ditemukan ketenangan secara psikologis.

### **Sumber Makna Kerja**

#### **Self**

Subjek yang pertama menjelaskan bahwa menjadi sorang pelatih adalah termotivasi atas kehormatan yang diberikan kepada subjek, dan subjek menganggap bahwa kesempatan ini mungkin tidak datang untuk kedua kali, jadi subjek menganggap perlu memanfaatkan kesempatan ini untuk mendapatkan sebuah prestasi. Subjek merasa bahwa pekerjaan ini penting. Kemudian subjek juga ingin mendapatkan sebuah kepuasan. Kepuasan yang muncul dalam diri subjek didapat ketika subjek memiliki keluarga baru dan mengembangkan keluarga baru yang dimiliki. Pada subjek kedua muncul sebuah nilai kepedulian, kepedulian yang dimaksud adalah subjek ingin mengembangkan dan memberikan regenerasi pada olahraga *baseball*. Sedangkan pada subjek ketiga, disini subjek ketiga merasa bahwa subjek mempunyai sebuah nilai serta keinginan untuk mendidik generasi pada cabang olahraga tersebut serta membalas budi atas apa yang selama ini diberikan oleh olahraga *baseball*, karena subjek selama ini telah dibesarkan namanya oleh olahraga tersebut. Subjek ke empat menjelaskan kepada penulis bahwa dalam diri subjek termotivasi untuk memberikan ilmu yang dimiliki agar dapat mempertahankan apa yang sudah didapat pada pra PON, dan ingin mempertahankan prestasi tersebut, selain itu subjek merasa perlu adanya regenerasi dalam olahraga tersebut. Sehingga perlu diberikan contoh konkrit oleh subjek dengan cara menjadi pelatih.

Ke empat subjek juga memiliki motivasi untuk berprestasi, yang berguna untuk menjaga eksistensi pada *baseball* dan *softball* itu sendiri. Ini selaras dengan teori motivasi yang diungkapkan oleh Gibson (Gibson, 1998) bahwa seseorang dapat memiliki keinginan untuk berprestasi dan apabila keinginan tersebut bersifat sangat dibutuhkan maka seseorang

akan berusaha keras untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Artinya pelatih merasa sangat membutuhkan prestasi untuk menjaga eksistensi *baseball* dan *softball* itu sendiri. Eksistensi ini berguna untuk menarik minat pada masyarakat untuk lebih tertarik pada *baseball* dan *softball*. Keempat subjek juga memiliki keinginan untuk memberikan keahlian yang dimiliki untuk meningkatkan kemampuan para atlitnya agar dapat mempertahankan suatu prestasi yang dimiliki, keempat subjek juga merasa adanya bentuk balas budi secara nyata dari subjek untuk memberikan suatu yang nyata untuk mempertahankan prestasi. Salah satunya adalah dengan menjadi pelatih. Ini dapat dikaitkan pada teori Rogers (Rogers, 2004) bahwa seorang pelatih atau *coach* harus dapat meningkatkan kinerja, berbentuk sebuah hubungan antara seseorang yang berkompeten dengan individu atau tim.

### **Konten Pekerjaan**

Dari keempat subjek menjelaskan bahwa pada organisasi PERBASASI telah ditetapkan mengenai tujuan yang akan diraih oleh tim yang akan dipertandingan pada PON, yaitu prestasi. Namun selain prestasi subjek menjelaskan bahwa terdapat nilai yang berbeda terkait nilai yang dikembangkan dalam organisasi.

### **Pemimpin**

Menurut subjek yang pertama, manager dapat bekerja sama dengan tim, berkomunikasi dan menjadi penghubung antara tim dengan KONI sendiri. Subjek ke empat menjelaskan bahwa kinerja yang bagus itu diwujudkan dengan perlakuan *manager* kepada tim dengan cara sering melakukan kontrol secara langsung pada tempat latihan, selain melakukan kontrol dengan sidak *manager* juga melakukan kontrol pada kondisi atlit yang mengikuti latihan. Selain itu manager juga sering menanyakan pada atlit mengenai kinerja subjek selaku pelatih. Subjek satu dan empat menjelaskan bahwa hubungan yang baik dan kerja keras yang dilakukan *manager* membuat subjek merasa perlu meningkatkan kinerja agar hasil yang didapatkan maksimal. Sedangkan pada subjek kedua dan ketiga ada ketidakcocokan, dikarenakan subjek kedua memang tidak memiliki masalah dengan manager, subjek kedua adalah pelatih kedua pada tim, sedangkan subjek ketiga adalah *head coach*, menurut subjek kedua subjek tidak merasa adanya masalah dengan *manager* sehingga subjek kedua tetap terpacu untuk menjalankan tugas sebagai pelatih. Sedangkan subjek ke tiga

merasa adanya campur tangan *manager* pada otoritas nya sehingga subjek merasa tidak nyaman ketika melakukan pekerjaan, subjek ke tiga juga merasa tertekan. Oleh karena itu subjek memutuskan untuk mengundurkan diri dari jajaran pelatih pada persiapan PON 2016.

### **Keluarga**

Subjek menjelaskan bahwa mendapatkan dukungan dari keluarga, dukungan yang diberikan dari keluarga diwujudkan dengan cara yang berbeda-beda. Subjek pertama menjelaskan bahwa dukungan dari keluarga diwujudkan dalam bentuk menonton langsung pada tempat pertandingan, subjek kedua mendapatkan dukungan berupa diberikan pengertian mengenai waktu dan tenaga yang tersita untuk digunakan bekerja sebagai pelatih.

Subjek ketiga mendapatkan dukungan berupa support secara penuh, bentuk dukungan juga diwujudkan dengan selalu dibawakan bekal ketika subjek berangkat pagi menuju tempat latihan. Dan subjek selalu merindukan ketika dibawakan bekal berupa makanan tersebut. Sedangkan pada subjek keempat, istri dari subjek sendiri adalah mantan pemain *softball*. Menurut subjek sedikit banyak istrinya telah mengetahui bagaimana kehidupan menjadi pelatih. Namun menurut subjek keluarga mendukung secara penuh pilihan subjek untuk menjadi pelatih.

### **Kategori Makna Kerja**

Subjek pertama menjelaskan bahwa dari pada subjek mencari materi yang memang tidak seberapa, subjek lebih memilih untuk tanggung jawab dan loyalitasnya, karena menurut subjek untuk pelatih di cabang *Softball* di Jawa timur hanya bisa dikatakan sebagai uang apresiasi, dan belum pantas disebut gaji. Subjek yang kedua, mengaku pernah ditawarkan oleh beberapa pihak ketika mempersiapkan pra PON sejumlah uang, uang tersebut digunakan untuk membeli permainan, namun subjek menolak, alasan subjek adalah disini subjek mengejar prestasi dan bukan *money oriented*. Subjek juga menjelaskan bahwa politik uang memberikan dampak *negative* bagi tim.

Subjek ketiga menjelaskan bahwa seseorang yang menjadi pelatih berdasarkan uang, maka perlahan akan mundur, karena pendapatan yang didapat dari pelatih memang tidak cukup. Subjek menjelaskan bahwa uang yang diberikan untuk gaji subjek habis untuk biaya transportasi dari rumah subjek menuju tempat latihan. Subjek mengatakan bahwa nilai

materil yang didapat sangat kecil, disini banyak pihak yang cenderung melakukan politik untuk mendapatkan uang, subjek juga pernah ditawari uang untuk membeli pertandingan. Namun subjek menolak dikarenakan jiwa yang tertanam adalah kesetiaan, kesetiaan untuk membela Jawa Timur. Kesetiaan ini didapat dari materi saat tim berada di salah satu instansi TNI, pada instansi tersebut tim mendapatkan materi mengenai kebangsaan, bela negara dan lain-lain.

Wrzesniewski, dkk. (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997) menjelaskan bahwa seseorang dengan pemaknaan kerja *career* cenderung tidak mencari keuntungan secara material dari pekerjaannya, namun individu tersebut cenderung menginginkan investasi pribadi pada pekerjaannya, individu menginginkan kemajuan dalam struktur pekerjaannya, sehingga dapat mengangkat status individu tersebut pada status sosial yang lebih tinggi. Juga menginginkan kekuasaan yang lebih pada pekerjaannya agar dapat mengangkat harga diri mereka.

Subjek satu menjelaskan bahwa subjek tidak memiliki keinginan atau pandangan pada posisi selanjutnya setelah menjadi pelatih, subjek lebih menyukai menjadi pelatih untuk bekerja dilapangan, yang memiliki kesempatan untuk mengatur secara langsung dilapangan daripada menjadi pengurus yang bekerja dibelakang. Subjek mengungkapkan bahwa mendapatkan prestasi saat menjadi pelatih adalah tujuan nomor satu, agar dapat mengangkat harga diri dan pengakuan dari orang lain. Subjek kedua tidak memiliki ambisi tertentu setelah menjadi pelatih, subjek juga tidak memiliki keinginan secara khusus untuk menjadi pengurus. Subjek lebih memilih untuk menjadi pelatih pada *club* yang dibinanya dikarenakan subjek lebih merasa senang apabila dapat mengatur secara langsung dilapangan. Subjek ketiga menjelaskan bahwa subjek lebih menekankan pada kebanggaan ketika dapat mengantarkan tim Jawa Timur berprestasi, subjek juga merasa bangga akan status sosial yang dimiliki ketika telah menjadi pelatih Jawa Timur. Subjek ketiga menginginkan sebuah prestasi agar dapat menaikkan status sosial dan kebanggaan secara pribadi. Subjek memilih untuk menjadi pelatih dan tidak memiliki gambaran untuk naik pada tingkat pengurus karena subjek merasa bahwa subjek lebih menyukai bekerja dilapangan bukan sebagai pengurus.

Wrzesniewski, dkk. (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997) menjelaskan bahwa seseorang dengan pemaknaan kerja *career* cenderung tidak mencari keuntungan secara material dari pekerjaannya, namun individu tersebut cenderung menginginkan investasi pribadi pada pekerjaannya, individu menginginkan kemajuan dalam struktur pekerjaannya, sehingga dapat mengangkat status individu tersebut pada status sosial yang lebih tinggi. Juga menginginkan kekuasaan yang lebih pada pekerjaannya agar dapat mengangkat harga diri mereka.

Individu dengan pemaknaan kerja *calling* memandang bahwa pekerjaan tersebut tidak dapat dipisahkan dari individu tersebut. Individu merasa terpanggil hatinya untuk melakukan pekerjaan tersebut, individu tidak mencari keuntungan secara material ataupun memiliki *career* yang bagus. Menurut Wrzesniewski, dkk. (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997) keempat subjek memiliki makna kerja berupa *calling* karena setiap subjek telah memenuhi komponen yang ada dalam salah satu kategori makna kerja *calling*. Namun dikarenakan subjek ketiga mendapatkan suatu tekanan dari manajer selaku pemimpin yang menyebabkan hilangnya *passion* serta *value* yang dianut oleh subjek ketiga tersebut, menyebabkan hilangnya pemaknaan kerja *calling* pada subjek ketiga.

Hilangnya *calling* ini menurut Baumister (Baumister, 1991 dalam (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010)) dapat dijelaskan bahwa pemaknaan kerja merupakan hasil dari kajian yang tidak dapat dipisahkan dari perilaku interaksi sosial antara individu dengan lingkungannya. Dikarenakan adanya interaksi yang dilakukan subjek ketiga menyebabkan hilangnya pemaknaan dalam melakukan pekerjaan dan subjek ketiga memilih mengundurkan diri dari persiapan PON 2016 sebagai pelatih. Wrzesniewski, dkk. (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997) menjelaskan bahwa seorang individu dapat memiliki tiga kategori diatas secara bersamaan, ataupun hanya satu dan pemaknaan tersebut bersifat tidak kaku. Dengan pernyataan dari jurnal diatas dapat mewakili bahwa subjek dengan pemaknaan *calling* juga dapat hilang pemaknaan kerjanya.

### SIMPULAN

Secara garis besar ke empat subjek memiliki makna kerja berupa *calling* karena setiap subjek telah memenuhi komponen yang ada dalam salah satu kategori makna kerja *calling*.

Namun dikarenakan subjek ketiga mendapatkan suatu tekanan dari manajer selaku pemimpin yang menyebabkan hilangnya *passion* serta *value* yang dianut oleh subjek ketiga tersebut, menyebabkan hilangnya pemaknaan kerja *calling* pada subjek ketiga. Hilangnya *calling* ini dikarenakan adanya interaksi yang dilakukan subjek ketiga menyebabkan hilangnya pemaknaan dalam melakukan pekerjaan dan subjek ketiga memilih mengundurkan diri dari persiapan PON 2016 sebagai pelatih. Sehingga dengan dapat disimpulkan bahwa pemaknaan *calling* juga dapat hilang pemaknaan kerjanya.

Untuk pemaknaan kerja berupa *job*, penulis tidak menemukan adanya indikator yang mengarah pada pemaknaan kerja, subjek menunjukkan tidak adanya ketertarikan secara berlebihan terhadap material yang didapat, dengan berbagai jawaban yang dijabarkan pada pembahasan. Untuk *career* keempat subjek menunjukkan adanya keinginan untuk berprestasi, namun bukan digunakan untuk menaikkan status sosial pribadi subjek. Namun *career* ini digunakan sebagai sarana untuk menaikkan nama cabang olahraga baik dari *baseball* maupun *softball*. Sehingga keempat subjek memang tidak masuk dalam kategori *career* karena tidak memenuhi komponen yang ada didalamnya.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka dalam penelitian ini penulis menyarankan untuk pelatih adanya nilai baik pada *self* yang dapat mempertahankan pelatih untuk tetap melanjutkan tugas sebagai pelatih sebaiknya dipertahankan serta diperkuat agar tetap dijadikan landasan untuk tetap berkarya pada *baseball* dan *softball*. Selain itu, dikarenakan makna yang muncul pada diri pelatih dilatar belakangi adanya pendekatan melalui *self* terutama pada *values* dan motivasi, sebaiknya organisasi memberikan suatu bentuk dukungan untuk memperkuat *values* dan motivasi dengan pemberian lisensi atau pengakuan resmi kepelatihan. Pemberian lisensi ini menurut peneliti merupakan suatu penghargaan kepada pelatih dan juga salah satu bentuk motivasi. Terakhir, untuk penelitian selanjutnya peneliti menyarankan untuk dapat mengembangkan penelitian lanjutan mengenai pengaruh dukungan baik organisasi atau *manager* pada pelatih terkait pada pembentukan makna kerja secara lebih mendalam.

**PUSTAKA ACUAN**

- Bastaman, H. D. (1996). *Meraih Hidup Bermakna (Kisah Pribadi dengan Pengalaman Tragis) Pengantar Nurcholis Madjid*. Jakarta: Paramadina.
- Baxter, J. (2008). Is Money the Main Reason Mothers Return to Work After Childbearing? *Journal of Population Research*, 141-160.
- Boyatzis, R. E. (1998). *Transforming Qualitative Information: Thematic Analysis and Code Development*. California: Sage.
- Brandeis, L. D. (2012, Agustus 8). *Brandeis School of Law*. Retrieved Agustus 2016, 2016, from Louisville Edu: <http://www.law.louisville.edu/library/collections/brandeis/node/202>
- Brooks, G. A., & Fahey, T. D. (1984). *Fundamentals of Human Performance*. New York: Mc. Millan Publishing Company.
- Dobrow, S. R. (2004). *Extreme Subjective Career Success: A New Integrated View of Having a Calling*. Harvard Business School. Boston: Morgan Hall.
- Gibson, J. L. (1998). *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses, Alih Bahasa: Djakarsih*. Jakarta: Erlangga.
- Isdianto, F. A., & Ramadin, T. Y. (2012). Indonesia Baseball-Softball Center. *Journal Tingkat Sarjana Bidang Senirupa dan Desain*. Bandung: Program Studi Sarjana Desain Interior.
- Kosasih, E. (1993). *Olahraga dan Program Latihan*. Jakarta: Akademika Presindo.
- Marshal, S., & Adams, G. R. (1996). A Developmental Social Psychology of Identity: Understanding the Person in Context. *Journal of Adolescence*, 19, 429-442.
- Morin, E. M. (2004). The meaning of Work in Modern Times. *10th World Congress on Human Resource Management*.
- Neuman, W. L. (2000). *Social Research Methods: Qualitative & Quantitative Approachs*. Boston: Allyn & Baccon.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research and Evaluation Methods*. USA: Sage Publication Inc.
- Rogers, J. (2004). *Coaching Skills: a Handbook*. New York: Open University Press.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On The Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review. *Research in Organizational Behavior*.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and work-related outcomes: Career Commintment as a Mediator. *Journal of Vocational*.
- Sudharma, A. (2015, September 22). *Jatim Target Kawinkan Emas Baseball-Softball*. Retrieved Agustus 30, 2016, from Tribun Sport:

<http://surabaya.tribunnews.com/2015/09/22/jatim-target-kawinkan-emas-baseball-softball>

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21-33.