

Perkembangan Karir Di Dunia Kerja

Oleh : Mirna Ari Mulyani *)

Abstract :

A person who intends to enter the world of work, preferably from beginning to prepare variety of requirements that are needed in the conditions and make a decision to enter the workplace. Understanding of career guidance services in counseling services, has been mentioned at the beginning of the employment information. Position information that has been entered, although they have been getting training. New information are still useful for adjusting employment options and also the choices of educational programs and training that is relevant to the world of work in the future

Key Word : Workplace and Career

Pendahuluan

Dunia usaha dan industri semakin meluas dan berkembang, namun kehidupan para pekerja tidak semakin lapang. Apalagi terjadi persaingan antara para pekerja dengan hasil teknologi semakin canggih, disamping persaingan antar pekerja sendiri. Penerapan komputer dan mesin-mesin yang semakin canggih menyingkirkan para pekerja dan mendorong mereka menjadi pekerja-pekerja di daerah pinggiran. Kondisi tidak baik tersebut tidak akan ditemui bagi pekerja-pekerja yang dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan dunia kerja dimana mereka bekerja. Bekerja adalah orientasi memperoleh penghasilan untuk menopang kehidupan. Semua orang cenderung mau bekerja dan bersedia menjadi pekerja dengan jenis pekerjaan tertentu. Namun ternyata tidak semua orang mendapatkan pekerjaan, tidak semua orang berhasil dalam pekerjaannya, tidak semua orang bahagia dengan pekerjaannya. Banyak keluhan yang kita dengar, diantaranya :

1. Penempatan tidak cocok dengan bakat, minat atau keahlian
2. Hubungan atasan bawahan kurang harmonis
3. suasana kerja yang tidak menggairahkan
4. Suasana persaingan tidak sehat
5. Pengembangan karir terlambat, terhambat
6. Upah dan jaminan sosial serta kesejahteraan tidak memadai
7. Eksploitasi pekerja untuk tujuan/tujuan ekonomi dan politik di luar kepentingan pekerja itu sendiri
8. Tidak ada keseimbangan antara hak dan kewajiban
9. Prospek kerja dan kepemimpinan yang tidak jelas atau lemah
10. Asal bekerja saja, daripada menjadi pengangguran

Suasana dunia kerja dengan berbagai keluhan di atas, apalagi kalau hal itu merajalela adalah sama sekali tidak sehat. Dalam suasana seperti itu berbagai potensi SDM tidak akan mampu berkembang, pilar-pilar 5 A (taqwa,

rasa, cipta, karsa, dan karya) akan menjadi mandul dan empat dimensi kemanusiaan (keindividualan, kesosialan, kesusilaan dan keberagamaan) akan terhambat. Dalam keadaan seperti itu manusia sebagai individu yang dinamis, aktif, tidak memberikan makna yang berarti untuk kemajuan manusia itu sendiri.

Pembahasan

Sepanjang kehidupan kita, kita semua dihadapkan dengan keputusan-keputusan karir. A. Muri Yusuf (2002) menjelaskan bahwa karir adalah urutan posisi atau pekerjaan utama yang diduduki seseorang sejak remaja-pensiun (selama rentang kehidupan). Dewa Ketut S (1993) menjelaskan bahwa dimulai dari remaja, maka kita sebagai individu tidak bisa lepas dari masalah keputusan karir. Dalam tiap tahapan kehidupan kita, kita harus mengatasi masalah-masalah karir: Apa yang seharusnya saya lakukan jika saya telah dewasa? Apakah saya akan menjadi guru atau teknisi? Saya melakukan suatu penelitian dengan baik, apakah saya pantas menjadi pengawas? Saya menjadi guru yang baik, apakah saya bisa menjadi seorang pemimpin yang baik? Apakah saya akan menyukainya? Mestikah saya berhenti belajar dan menjual buku-buku saya? Saya belum pernah bekerja sebagai seorang pedagang yang baik; saya telah berhenti sebagai seorang kepala sekolah? Dapatkah saya menyesuaikan diri dengan masa pensiun?

Karir, menurut Muri Yusuf (2002) memiliki 3 tahap yaitu pre-okupasi, okupasi dan post-okupasi. Pre-okupasi merupakan proses belajar selama masa pendidikan (dunia pendidikan), okupasi adalah masa bekerja atau setelah suatu pekerjaan tetap diemban (dunia kerja) dan post-okupasi adalah masa pensiun. Prayitno (1997) menjelaskan bahwa saat-saat transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja sering merupakan masa yang sulit bagi banyak orang muda. Kesulitan itu tidak hanya terletak dalam mendapatkan jenis pekerjaan yang cocok, tetapi juga dalam menyesuaikan diri dengan dunia kerja yang baru dimasuki dan pengembangan diri selanjutnya.

1. Bimbingan Konseling Karir di dunia kerja

Bertitik tolak dari fenomena-fenomena yang terjadi di dunia kerja, bimbingan konseling hadir untuk membantu para pekerja untuk membantu mengentaskan masalah dan pengembangan diri mereka, sehingga optimalisasi pekerja tercapai dan perusahaan dimana mereka juga terbantu. Bagaimanapun antara pekerja dan pemilik usaha tidak dapat dipisahkan untuk mencapai tujuan. Untuk melihat hubungan antara keefektifan karir dan organisasi, dapat dipahami apa yang dikemukakan oleh Herr (1979:315) sebagai berikut:

HUBUNGAN ANTARA KEEFEKTIFAN KARIR DAN ORGANISASI

Keefektifan karir	↔	Keefektifan Organisasi
1. Prestasi kerja	↔	Pencapaian tujuan
2. Adaptasi	↔	Adaptasi
3. Sikap positif terhadap karir	↔	Integrasi orang-orang ke dalam peranan kerja
4. Kesadaran identitas	↔	Pemeliharaan pola budaya

Dalam dunia kerja dua acuan pokok konseling adalah perkembangan diri dan pengentasan masalah secara optimal.

2. Tujuan Konselor karir di dunia Kerja

Osipow (dalam M. Thayeb Manribu, 1992:179) mengemukakan ada 16 peranan konselor karir terhadap pekerja di dunia kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Membantu karyawan-karyawan dan manajer-manajer mengidentifikasi resiko-resiko dalam pekerjaan
- b. Melatih orang-orang mengidentifikasi gaya-gaya kerja mereka (terutama yang mungkin merusak dirinya) dan mengajarkan untuk mengubahnya.
- c. Efek-efek dari kerja repetitif bagi orang-orang
- d. Efek-efek dari pemindahan ke lokasi-lokasi baru, terutama jika dipaksa
- e. Tekanan-tekanan dan ketegangan-ketegangan khusus dalam pasangan keluarga dua –karier
- f. Tekanan- tekanan khusus yang dialami oleh orang-orang yang dipekerjakan dalam pekerjaan-pekerjaan yang menuntut karyawan-karyawan membayi kesetiaan-kesetiaan
- g. Tekanan-tekanan khusus bagi orang-orang yang dalam pekerjaannya dituntut hubungan interpersonal yang tinggi
- h. Persiapan menghadapi pensiun
- i. Menghadapi secara efektif proses evaluasi kerja
- j. Menghadapi masalah-masalah khusus dari pengusaha-pengusaha
- k. Menghadapi masalah-masalah kehidupan pekerjaan
- l. Menghadapi masalah-masalah khusus dari pengusaha-pengusaha kecil
- m. Menghadapi masalah pemeliharaan kesehatan
- n. Membantu diri sendiri dan perawatan diri
- o. Konseling keluarga.

3. Program Kerja Konselor di dunia Kerja

Untuk merencanakan program apa yang dibutuhkan oleh pekerja di dunia kerja. Ada baiknya kita memahami terlebih dahulu tahapan-tahapan yang dilalui pekerja, tepatnya siklus kehidupan karir seseorang. Sebagaimana

yang dikemukakan oleh Schein, 1978 (dalam M. Thayeb, 1992:177) yaitu sebagai berikut:

1. Tahap Entry

Diantara tugas-tugas yang dilalui dalam tahap entry adalah:

- a. Membuat pilihan okupasional yang akan menentukan jenis pendidikan dan latihan yang diikuti
- b. Mengembangkan suatu citra okupasi atau organisasi yang dapat berfungsi sebagai jalan ke luar dari bakat, nilai dan ambisi seseorang
- c. Mempersiapkan diri untuk karir awal, agar dapat mengembangkan apa yang orang pandang sebagai sikap dan nilai yang diperlukan bagi keberhasilan dalam okupasi yang dipilih.
- d. Menghadapi realitas-realitas dari penemuan pekerjaan pertama.

2. Tahap Sosialisasi

Adapun tugas yang dilalui dalam tahap sosialisasi adalah:

- a. Menerima realitas organisasi insani (misal menghadapi orang, cara berkomunikasi dengan atasan dan lain sebagainya).
- b. Menghadapi penolakan akan perubahan
- c. Belajar bagaimana bekerja, menanggulangi organisasi terlalu banyak atau terlalu sedikit pembatasan pekerjaan
- d. Menghadapi atasan dan menguraikan sistem ganjaran belajar bagaimana memperoleh kemajuan.
- e. Menempatkan diri dalam organisasi dan mengembangkan identitas.

3. Tahap Mid Career

Diantara yang akan dijalani pekerja dalam tahap mid career adalah :

- a. Menemukan career anchors adalah suatu konsep diri okupasional sebagai hasil dari persepsi diri dalam hal bakat, kebutuhan.
- b. Spesialisasi dan generalisasi

4. Tahap late –Career

Diantara tugas yang dijalani pekerja dalam tahap late – career adalah:

- a. Menjadi mentor
- b. Pencapaian keseimbangan yang tepat dari keterlibatan dalam pekerjaan, keluarga dan perkembangan diri
- c. Mengundurkan diri dan pensiun.

Dari sudut pengelolaan, program perencanaan dan perkembangan karir mempunyai beberapa tujuan. Walker dan Gutteridge, 1979 (dalam M. Thayeb:1992) melaporkan bahwa pada umumnya perusahaan yang mereka survey percaya bahwa program-program perencanaan dan perkembangan karir mempertinggi prestasi kerja, membantu karyawan memanfaatkan sistem personalia secara lebih efektif, dan meningkatkan kemampuan organisasi memanfaatkan bakat karyawan. Secara umum bentuk program konseling karir di dunia kerja dapat dipahami dari apa yang dikemukakan oleh Prayitno yaitu meliputi lima bidang pelayanan yaitu:

1. Penempatan kerja
Memberikan bantuan bagi para pencari kerja dengan menyediakan berbagai informasi tentang pekerjaan, analisis perkerjaan. Dari pihak lembaga kerja, peranan konselor adalah membantu perusahaan memperoleh tenaga kerja yang cocok dengan kebutuhan perusahaan. Konselor berusaha membangun the right man on the right place.
2. Penyesuaian kerja
Kepada para pekerja pemula konselor memberikan layanan orientasi. Tujuan utama adalah penyesuaian diri yang tepat dan cepat terhadap tuntutan kerja. Kondisi ini akan mengantarkan para pekerja bertugas lebih lanjut dengan semangat yang cukup tinggi.
3. Kepuasan kerja
Keadaan tidak puas terhadap pekerjaan yang sedang digeluti, tidak hanya menimpa para pekerja pemula, para pekerja yang telah bertahun-tahun bekerja juga mengalami ketidakpuasan. Untuk keadaan seperti itu perlu diberikan bantuan layanan konseling untuk mengembalikan semangat kerja dan sikap positif terhadap pekerjaan
4. Kepindahan kerja
Jika perasaan tidak puas tidak berhasil di atasi, salah satu kemungkinan yang dapat ditempuh oleh pekerja adalah pindah bekerja. Alasan apapun yang ada, proses kepindahan kerja juga memerlukan bantuan konseling baik untuk penempatan maupun untuk penyesuaian.
5. Pengentasan masalah
Pengentasan masalah pekerja baik yang terkait langsung dengan masalah pekerjaan maupun masalah pribadi berkenaan dengan keluarga, kesehatan, sikap dan kebiasaan sehari-hari, hobi, waktu senggang dan lain sebagainya. Tujuannya adalah jangan sampai masalah yang terjadi pada diri pekerja mempengaruhi hubungan kerja dan kinerja pekerja yang bersangkutan.
 - a. Penilaian Diri
Hal pokok dari suatu pendekatan komprehensif dalam perencanaan dan pengembangan karir adalah penilaian diri (self opraisaal). Hal ini bertujuan mengetahui keterampilan dan kemampuan yang dimiliki yang dapat diungkap melalui tes psikologis, stimulasi-stimulasi kerja atau latihan-latihan.
 - b. Penyediaan informasi karir
Informasi karir lebih dibutuhkan untuk pengembangan karir selanjutnya. Hal ini bertujuan karyawan didorong untuk melihat pekerjaannya dari perspektif Life Span. Menetapkan tujuan jangka pendek dan tujuan jangka panjang serta membuat rencana-rencana untuk mencapainya

4. Bentuk-Bentuk Karir Organisasi

Tipe-tipe bentuk karir yang mungkin untuk individu dalam organisasi sangat tergantung tipe manajemen yang didukung oleh organisasi. Contoh

Ouchi dan Juvegol (dalam Herr dan Cramer 1984) telah membedakan tiga tipe dalam organisasi :

1. Tipe 'A', Amerika karakteristiknya masa jabatan pekerja pendek. Promosi yang cepat, karir spesifik.
2. Tipe 'J', berasal dari Jepang ciri-cirinya jangka panjang, pekerja terjamin promosi lambat, karakteristiknya spesifik.
3. Tipe 'Z', cocok untuk organisasi Amerika, jangka panjang meskipun tanpa jaminan pekerja, promosi lamban, karir spesifik lebih modern.

Berdasarkan tipe sistem Amerika Dalton Tomson dan Price (dalam Herr dan Cramer, 1984) mengemukakan enam tahap kemajuan karir profesional magang teman sejawat, penasehat dan sponsor. Pada masing-masing tahap meliputi tahap yang berbeda, hubungan dan secara psikologis berhubungan dengan tugas-tugas perkembangan. Kategori ini sangat umum dan tidak berdasarkan pada beberapa teori atau penelitian.

Hall (1976) juga mengemukakan tahap-tahap karir secara global dalam organisasi dan cocok dengan tugas mereka.

- a. Early Career
Contoh : mengembangkan kemampuan, keahlian khusus, kreatif, motifatif meliputi persaingan dan kompetisi.
- b. Middle Career
Contoh : mengembangkan kemampuan dalam latihan dari pelatihan cara dan pandangan luas terhadap pekerjaan dan organisasi, memperbaiki dan mengintegrasikan kemampuan sendiri, menata kembali tentang fungsi diri sendiri.
- c. Late Career
Contoh : mulai membangun diri aktivitas luar organisasi secara berangsur-angsur melepaskan dari organisasi, melatih dan perbaikan dari peran penguasa dan konsultan memberi bimbingan dan kebijaksanaan.

Model yang lebih spesifik dikembangkan oleh London Sumpt (1982), mereka menghubungkan dan penguasaan dari tahap-tahap karir orang dewasa :

- Tahap I. Explorasi dan Percobaan
Contoh : mengambil pekerjaan pengalaman latihan dan tantangan pekerjaan.
- Tahap II. Estabishment dan Kemampuan
Contoh : mengembangkan keahlian mengalami sukses, gagal, memperkuat self image, membentuk strategi karir, menemui seseorang penasehat.
- Tahap III. Mid Career
 - a. Pertumbuhan
Contoh : mengevaluasi tujuan, takut mengalami stagnasi, menyesuaikan karir secara langsung, memerlukan perubahan, bekerja melalui pertumbuhan hidup yang kritis.
 - b. Pemeliharaan
Contoh : menyesuaikan nilai-nilai dari keamanan kerja, perubahan resiko, mengekspresikan sikap loyal terhadap

organisasi, memiliki rasa bangga terhadap prestasi profesional menjadi penasehat.

c. Kemunduran

Contoh : merasa gagal, tidak aman, mantap mengalami pengunduran diri dengan beberapa rencana melepaskan diri dari pekerjaan secara dini, munculnya penyakit fisik dan mental.

Tahap IV. Menjauhkan Diri

Contoh : Secara psikologis menyiapkan diri untuk menemukan minat-minat baru dan sumber-sumber belajar, menerima kemunduran peran.

5. Konselor Karir dalam Organisasi

Banyak yang meminta konselor karir mengintensifkan perannya dalam organisasi terutama di industri. Sebenarnya konsep seperti ini bukanlah sesuatu yang baru, sesuatu hal memisahkan dari konselor dan psikolog. Banyak tulisan selama ini tentang fungsi psikolog sebagai konselor industri, melukiskan bagaimana saya menghabiskan liburan musim panas dan lain-lain.

Pekerjaan ini ada empat kategori dasar masalah-masalah :

1. Group 1, menginginkan bantuan dalam mengubah bentuk pekerjaan yang rutin seperti sekretaris menjadi pekerja sedikit rutin dan lebih menyenangkan seperti sales.
2. Group II, menginginkan pendidikan konseling pertama untuk mengetahui kualifikasi apa yang diperlukan untuk kemajuan kerja.
3. Group III, menginginkan untuk mengadakan penyelidikan manajemen.
4. Group IV, membicarakan permasalahan konselor untuk penyesuaian kerja seperti hubungan dengan supervisor.

Tipe konselor menghabiskan waktunya memfokuskan pada penyesuaian diri konseling akademik dan membuat keputusan karir. Dalam hal ini konselor membantu dengan mengembangkan latihan. Konselor itu berperan sebagai fasilitator dalam hubungan manusia, memecahkan masalah, membuat keputusan, mengembangkan organisasi pemimpin latihan dari kemajuan berkomunikasi. Akhirnya konselor menyusun dan merencanakan, mengisi waktu luang dengan topik-topik seperti analisis masalah sosial dan psikologi penyesuaian diri.

Penutup

Dalam dunia usaha dan industri layanan bimbingan konseling karir diharapkan berperan sebagai penyejuk hubungan kerja, pengembang semangat dan kinerja, pemupuk sikap loyal dan ikut serta membantu mengentaskan masalah pribadi pekerja, dari strata paling rendah sampai yang paling tinggi. Efektifitas layanan bimbingan konseling karir di dunia kerja sangat tergantung pada kinerja konselor itu sendiri.

Referensi

- A.Muri Yusuf, (2006). *Konseling Karier Dalam Satuan Pendidikan dan Praktik Pribadi*, (Makalah). Padang, Universitas Negeri Padang.
- Herr, E.I and Cramer, S.H. (1984). *Career Guidance and counseling Through the life Span*. Boston : Little, Brown & Company.
- Prayitno. (1997) *Layanan Konseling untuk Para Pekerja* (Makalah). BK : Fip UNP.
- Thayeb Manrihu, Mohammad. 1988. *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karier*. Jakarta : Bumi Aksara.