

MENGUBAH TANTANGAN MENJADI KESEMPATAN DALAM PENGEMBANGAN KARIER KERJA

Marcham Darokah

PENDAHULUAN

Pada umumnya masyarakat memandang bahwa pencaharian seseorang yang dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok merupakan bentuk konsep diri dan sumber harga diri seseorang. Hal itu terus berlangsung sampai seseorang berhenti dari pekerjaan formalnya. Peristiwa berhenti dari pekerjaan formal sebenarnya terjadi secara alamiah, karena setiap orang pun akan mengalaminya. Namun dapat terjadi pula bahwa peristiwa itu dirasakan sebagai sesuatu yang mendadak. Jika hal itu dialami oleh seseorang, maka akan terjadi perubahan konsep diri dan harga diri pada orang itu. Kejadian itu seharusnya merupakan hal yang wajar, karena dalam kehidupannya, seseorang akan mengalami konflik-konflik yang selalu meminta penyelesaian.

Dalam perjalanan penyelesaian konflik, penyesuaian diri semestinya akan terjadi. Sebagai akibatnya terjadi pula perubahan perkembangan pada seseorang, terutama bila orang itu dapat menyelesaikannya secara positif. Kenaikan pangkat dan perubahan jabatan, misalnya, adalah hal yang wajar terjadi dalam alur kehidupan perkembangan karier pekerjaan seseorang. Dalam alur kehidupan tersebut seseorang dituntut untuk terus-menerus mengenal diri-sendiri sebagai suatu proses yang wajar seumur hidupnya. Tuntutan itu dimaksudkan agar seseorang dapat menghayati proses penyesuaian diri terhadap tugas pekerjaan yang dihadapinya.

Perlu dipahami bahwa seseorang tidak hanya selalu menemukan tantangan dari luar untuk menguji konsep karier kerja dirinya. Seseorang perlu pula menguji konsep itu melalui tantangan dari dalam yang berupa perasaan dan dorongan yang muncul. Perasaan dan dorongan itu mungkin sesuai dengan konsep karier kerja dirinya (Schein, 1983). Jadi akan terjadi peristiwa bahwa seseorang harus berusaha untuk memadukan, mengelola, ataupun menolak dengan cara yang dipilihnya sendiri. Terutama hal itu akan menjadi tantangan yang membebani perasaan sewaktu seseorang memulai hal yang baru, menerima tugas pekerjaan yang baru, menerima jabatan sosial yang belum pernah dialami, dan menjalani perubahan proses alamiah menjadi semakin tua.

Pada proses ini manusia mengalami proses sosialisasi dan merasa dituntut untuk mengembangkan cara-cara integrasi diri yang baru. Saat seperti ini dapat bersifat membangun dan menghasilkan suatu pertumbuhan yang positif atau sebaliknya, yaitu bersifat mengekang

dan membatasi. Hal itu tergantung pada kemampuan seseorang untuk menanggulangi dan mengatasi lingkungan dengan tujuan untuk menciptakan kemungkinan-kemungkinan pertumbuhan. Oleh karena itu, permasalahan yang ada dalam menghadapi proses yang wajar dalam perkembangan kehidupan bagi orang dewasa adalah untuk terus memotivasi kebutuhan untuk memelihara dan mengembangkan konsep karier kerja bagi dirinya. Selain itu adalah berusaha memelihara perasaan harga diri dengan cara menyelaraskan tantangan menjadi kesempatan atau peluang yang positif untuk mengembangkan karier kerjanya.

Sejalan dengan hal-hal di atas, seseorang yang akan menjalani pensiun dari pekerjaan formalnya perlu mengenal konsep karier kerja melalui penyesuaian yang berupa penyelarasan konsep karier kerja dengan kenyataan pada lingkungan di luar dirinya.

PEMBAHASAN

Tantangan dalam kehidupan karier kerja seseorang sesungguhnya bukan hanya dimulai semenjak orang mengalami pensiun dari tugas pekerjaan formal, tetapi sudah dimulai semenjak seseorang memperhatikan dirinya yang selalu berinteraksi dengan dunia kerja di sekelilingnya. Hal ini merupakan perjalanan konsep karier kerja seseorang. Oleh Super (dalam Holland, 1985), teori perkembangan konsep diri dipergunakan untuk menjelaskan peranan seseorang dalam kehidupan kerja atau peranan yang lain sebagai motif dasar yang mendorong proses pelaksanaan konsep diri (*the implementation of a person's self-concept*). Jadi peranan kerja sebagai mata pencaharian dan peranan yang lain merupakan usaha seseorang dalam menyusun konsep diri, pola kebutuhan, motif, dan nilai yang dibawa seseorang dari masa kanak-kanak dan remaja. Hal itu berfungsi sebagai rangkaian tujuan dan kendala pada proses pilihan kehidupan kerja. Oleh karenanya, seseorang selalu ada dalam proses dinamis untuk mencoba mengintegrasikan kekuatan dan dorongan dari dalam dengan kesempatan dan kendala dari luar. Hal itu terjadi untuk melaksanakan konsep diri yang berubah dan tumbuh dengan sendirinya akibat pengalaman-pengalaman baru.

Menurut Super (1975) dan Schein (1983) ada beberapa tahap perkembangan peranan kerja sebagai pelaksanaan konsep diri seseorang yang akan diuraikan berikut ini.

1. Fase Perkembangan (Umur 4-14 tahun)

Konsep diri berkembang melalui identifikasi dengan keluarga, tetangga, lingkungan sosial, dan sekolah. Fase itu ditandai dengan kebutuhan dan fantasi yang dominan. Di samping itu, keinginan dan kemampuan menjadi penting seiring dengan penambahan partisipasi seseorang dalam kehidupan sosial. Demikian pula seseorang juga mulai mencoba dalam kehidupan yang nyata.

Fase ini terbagi menjadi beberapa sub-fase, yaitu:

- (a) fantasi pada umur 4-10 tahun; dalam sub-fase ini yang dominan adalah kebutuhan dan fantasi,
- (b) interes pada umur 11-12 tahun; dalam sub-fase ini sudah terdapat kecenderungan pada aspirasi dan aktivitas, dan

- (c) kapasitas pada umur 13-14 tahun; pada sub-fase ini seseorang sudah mementingkan kemampuannya dan mulai mengetahui persyaratan kerja serta pelatihannya.

2. Fase Eksplorasi (Umur 15-24 tahun)

Pada fase ini seseorang mulai menguji dirinya untuk memahami proses tugas pekerjaan yang ada, terutama di sekolah dan mulai ikut bekerja paruh waktu (*part time*).

Fase ini terbagi menjadi beberapa sub-fase, yaitu:

- (a) tentatif pada umur 15-17 tahun; seseorang mulai berusaha untuk memilih jenis pekerjaan yang dirasakan sesuai dengan kebutuhan, keinginan, kemampuan, dan nilai kehidupan kerjanya; pilihan kerja seseorang juga mulai menuju ke arah kristalisasi,
- (b) transisi pada umur 18-21 tahun; seseorang telah mulai memasuki pasar kerja, mendapatkan pelatihan pekerjaan profesi secara khusus, dan telah mencoba untuk melaksanakan konsep diri dalam tugas pekerjaan yang spesifik, dan
- (c) uji coba pada umur 22-24 tahun; seseorang telah mulai mencoba pekerjaan yang didapat sebagai karier kerjanya sebagai pelaksanaan karier konsep dirinya.

3. Fase Kemapanan (Umur 25-44 tahun)

Fase ini seringkali disebut sebagai *establishment*. Pada fase ini terjadi pelaksanaan konsep diri. Namun juga dapat terjadi perubahan konsep diri di tengah masa karier kerjanya.

Fase ini terbagi menjadi dua sub-fase, yaitu:

- (a) mencoba dan menstabilkan pada umur 25-30 tahun; pada sub-fase ini terjadi perubahan sebelum kehidupan kerja dalam dunia kerja diketahuinya secara jelas, dan
- (b) konsolidasi dan peningkatan pada umur 31-44 tahun; pada sub-fase ini pola karier kerja sudah mulai jelas, ada usaha untuk tetap pada karier kerjanya, dan membuat tempat kerja menjadi dunia kerjanya.

4. Fase Perawatan (Umur 45-64 tahun)

Fase ini seringkali disebut sebagai *maintenance*. Pada fase ini seseorang berusaha untuk melestarikan dan meneruskan pelaksanaan konsep dirinya.

5. Fase Kemunduran (Umur 65 tahun ke atas)

Penyesuaian baru konsep diri mengikuti berakhirnya peranan seseorang. Secara fisik dan mental kekuatan seseorang menurun, sedangkan aktivitas kerja sebenarnya bertambah. Di samping itu seseorang mulai selektif dalam berpartisipasi.

Fase ini terbagi menjadi dua sub-fase, yaitu:

- (a) pelambatan pada umur 65-70 tahun; bagi kebanyakan orang, waktu pensiun terkadang juga merupakan perawatan yang agak terlambat; bentuk tugas pekerjaan mulai berubah seirama

dengan penurunan kualitas kemampuannya; tugas pekerjaan yang tetap dapat digantikan dengan tugas paruh waktu (*part time*), dan

- (b) pensiun pada umur 71 tahun ke atas; pengisian waktu bervariasi sesuai dengan kemampuan seseorang; kadang-kadang ada pengisian waktu yang mudah dan menyenangkan, sebaliknya ada pengisian waktu yang sulit dan tidak menyenangkan.

Pengetahuan tentang fase-fase peranan kerja sebagai pelaksanaan konsep diri ini penting untuk mendudukan seseorang pada suatu tahap perkembangan dalam kehidupan kerjanya. Pada tiap fase tersebut dapat digambarkan tantangan-tantangan kerja yang dihadapi oleh seseorang. Selanjutnya hal itu akan memudahkan seseorang dalam mengubah tantangan kerja menjadi kesempatan atau peluang pengembangan karier kerja.

Usia pensiun di Indonesia agak beragam. Untuk pegawai Golongan II dan III sampai dengan 55 tahun, sedangkan untuk pegawai Golongan IV ada yang sampai 60 atau 65 tahun, dan untuk jabatan akademik profesor di perguruan tinggi negeri (PTN) bisa sampai 70 tahun. Pada kesempatan sekarang yang perlu dibahas adalah sekitar fase perawatan, yaitu pada umur 45-64 tahun. Tantangan-tantangan kerja yang dihadapi pada fase perawatan itu perlu diidentifikasi dan dipahami. Memang pada fase itu terjadi inovasi-inovasi baru yang muncul sebagai kelanjutan proses fase kematangan.

Kalau terjadi perubahan kehidupan kerja, antara lain berupa pensiun dari tempat kerja yang formal, maka hal itu merupakan tantangan. Tantangan itu berupa penyesuaian diri terhadap keadaan itu. Memang, tantangan terhadap penyesuaian dunia kerja itu selalu terjadi pada fase-fase sebelumnya, tetapi tantangan setelah pensiun dari tempat kerja yang formal tentu akan berbeda. Tugas pekerjaan yang formal telah membentuk konsep diri yang dilandasi oleh kebutuhan, nilai-nilai kerja kehidupan, dan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang. Pekerjaan yang diampunya selama ini secara keseluruhan telah turut membentuk konsep diri. Walaupun tugas pekerjaan yang formal terkadang memberikan kebebasan dalam aktualisasi diri seseorang dalam bekerja, namun sejauh ini masih terikat erat dengan aturan yang ada. Sekaligus tugas pekerjaan yang formal telah memiliki tujuan yang ditentukan dan harus dicapai oleh organisasi kerja.

Tegasnya tempat kerja formal telah memberikan andil untuk membuat seseorang menjadi lebih tergantung dan sekaligus mengurangi kemandiriannya dalam bekerja. Keadaan tersebut menjadi tantangan dalam usaha penyesuaian diri dalam kehidupan kerja yang baru setelah pensiun dari tempat kerja yang formal.

Tantangan kerja masa pensiun pada fase perawatan seharusnya tidaklah jauh berbeda dengan tantangan kerja dalam inovasi baru sebagai kelanjutan dari fase kematangan. Tantangan untuk melanjutkan tugas pekerjaan yang baru sesungguhnya hanya merupakan tantangan sebagaimana halnya dalam fase-fase sebelumnya. Oleh karena itu bukan merupakan hal yang sangat khusus yang dapat mempersulit untuk mengubahnya menjadi peluang kerja. Pengalaman kerja formal yang telah mengurangi kebebasan perkembangan kemandirian dalam tugas pekerjaan setelah pensiun justru mendapatkan perhatian yang berlebihan atau sebagai peluang yang menguntungkan untuk perkembangan tugas pekerjaan. Hal itu dapat menumbuhkan kepercayaan seseorang pada konsep karier kerja yang mandiri.

KESIMPULAN

Pada pembicaraan akhir ini perlu dikemukakan cara mengubah tantangan kerja setelah pensiun menjadi kesempatan kerja yang menumbuhkan sikap kerja yang mandiri. Ada beberapa cara yang bisa dikemukakan, antara lain menurut Hackman dan Oldham (dalam Robbins, 1991) adalah mengubah tantangan dalam tugas pekerjaan yang dilaksanakan dengan cara menumbuh-kembangkan konsep karier kerja yang mandiri. Hal itu dapat dilakukan sebagaimana uraian berikut.

Pertama, pekerjaan yang dilakukan harus dialami sebagai sesuatu yang berarti, bermanfaat, atau penting, serta menuntut pelaksanaan kerja yang tidak monoton. Artinya, hal itu dilaksanakan dengan berbagai macam kemampuan dan ketrampilan.

Kedua, pekerjaan harus dilakukan dengan tanggung jawab secara pribadi, yaitu bertanggung jawab terhadap produksi yang dihasilkan. Pekerjaan yang dilakukan seperti ini dapat memberikan kebebasan, kemandirian, dan kebijaksanaan dalam penjadwalan pekerjaan dan menentukan cara pekerjaan itu dilaksanakan.

Ketiga, pekerjaan harus dilakukan dengan memperhatikan keefektifan usaha, yaitu langsung dari hasil pekerjaan itu sendiri. Kualitas hasil pekerjaan, dengan kata lain, dapat diketahuinya sendiri atau melalui umpan balik yang menyatakan bahwa hasil pekerjaannya berkualitas.

Akhirnya dapat disimpulkan bahwa bila tantangan kerja diterima sebagai peluang kerja yang memberikan kepuasan pada dimensi psikologis, maka seseorang akan merasakan pekerjaan yang 'berarti', bertanggung jawab, dan mengetahui informasi tentang hasil pekerjaannya. Perubahan tantangan kerja dalam bentuk peluang kerja dapat dikatakan sebagai usaha untuk menumbuhkan sikap pelaksanaan konsep diri yang mandiri dalam penyelesaian tugas pekerjaan sesuai dengan fase kehidupan kerja.

KEPUSTAKAAN

- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. (1995). *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Schein, E. H. (1983). *Psikologi organisasi*. (Terjemahan). Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Super, D. E. (1975). Vocational guidance: Exploration emergent decision-making in a changing society. Paper presented at the International Seminar on Educational and Vocational Guidance, Lisbon.

CURRICULUM VITAE

Faturochman

Dosen Fakultas Psikologi UGM, staf peneliti Pusat Peneliti Pusat Penelitian Kependudukan, dan mahasiswa S3 Psikologi UGM. Ia cukup banyak melakukan penelitian dan menulis di Jurnal, Buletin, maupun di media massa. Dia juga beberapa kali menjadi pembicara dalam seminar di tingkat nasional maupun internasional. Topik yang diminati banyak berkaitan dengan masalah sosial pada kelompok “bawah” seperti kemiskinan dan kualitas hidup. Ia menyelesaikan program master dari Flinders University, Australia dan saat ini sedang menulis disertasi dengan topik “Keadilan Sosial”, permasalahan lama yang tidak banyak dikaji oleh ahli Psikologi Sosial kecuali akhir-akhir ini.

Avin Fadilla Helmi

Dosen Fakultas Psikologi UGM, sekretaris bagian Psikologi Sosial UGM, bagian penerbitan Buletin dan Jurnal Psikologi UGM, seksi Pengembangan Ilmiah dan Pengabdian Masyarakat KAGAMA Pusat. Tahun 1993 s.d. 1995 mengikuti program Pasca Sarjana UGM dengan minat utama Psikologi Sosial. Aktif mengembangkan manusia sebagai sumber daya di berbagai instansi swasta, BUMN, dan pemerintah. Sekarang ini sedang menangani persiapan karyawan pra-purna karya di berbagai perusahaan minyak. Pengurus HIMPSI DIY.

Suardiman

Sejak duduk di bangku Sekolah Dasar kelas VI aktif dalam organisasi Seni Tradisional khususnya di bidang seni tari (Paguyuban Krida Beksa Wirama dan Among Beksa Kraton Yogyakarta), dan menjadi anggota Pandu (Kepanduan) Mataram II Kraton Yogyakarta. Pada tahun 1950 pengalaman pertama ikut dalam tim Kesenian Pentas di Jakarta. Pada tahun 1956 menjadi panitia (Sekretaris) penyelenggara pentas (besar) seni “Wayang Wong” di Kepatihan Yogyakarta dalam rangka Peringatan “Dwi Abad Berdirinya Kraton Ngayogyakarta Hadiningrat”. Pada tahun 1962 s/d tahun 1967 menjadi Ketua Perkumpulan Kesenian Jawa Siswa Among Beksa Kraton Yogyakarta. Pada tahun 1963 s/d 1965 menjadi Ketua Senat Mahasiswa Akademi Seni Tari Indonesia (ASTI) Yogyakarta. Lulus Sarjana Psikologi UGM pada tanggal 18 September 1965. Pada tahun 1963 s/d 1967 menjadi Guru Negeri diperbantukan pada Sekolah Pekerjaan Sosial Atas (SPSA) Taranita Yogyakarta. Menjadi Staf Pengajar di Fakultas Psikologi sejak 1967. Pada bulan April-Juni tahun 1971 anggota tim Misi Kesenian Kraton Yogyakarta pentas di beberapa Negara Eropa. Menjadi Pembantu Dekan III di Fakultas Psikologi UGM, 5 periode. Sejak tahun 1980 sampai sekarang sebagai Pembina Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) UGM khususnya di bidang seni. Lebih dari 25 penelitian

ilmu psikologi digeluti. Lebih dari 10 judul buku bertemakan Psikologi diterbitkan. Jabatan Fungsional Lektor Kepala, Pembina Utama Madya, golongan IV/d.

Mohammad Bachroni

Sebelum masuk menjadi dosen di Fakultas Psikologi UGM, beliau pernah dinas di Angkatan Laut dengan pangkat Letnan Satu. Kemudian melanjutkan karir menjadi dosen Fakultas Psikologi UGM dengan minat pengembangan diri di bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Perjalanan karirnya lebih banyak dihabiskan untuk mengabdikan menjadi pengurus di Fakultas maupun Universitas. Jabatan yang pernah diembannya adalah Ketua Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi UGM selama 2 periode, Pembantu Dekan I Fakultas Psikologi UGM, Pembantu Rektor II Universitas Bengkulu, dan sekarang menduduki jabatan sebagai Dekan Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta.

Sahlan Asnawi

Alumni program Sarjana dan program Doktor Psikologi UGM. Mantan Direktur Personalia Perum Pelabuhan II Tanjungpriok, Jakarta. Sekarang meniti karir sebagai dosen dan menduduki jabatan sebagai Ketua Bagian Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi, Universitas Persada Indonesia, YAI, Jakarta.

Sito Meiyanto

Dosen tetap Fakultas Psikologi UGM Yogyakarta. Gelas S3 didapatkan dari Northern Territory University Australia pada tahun 1997. Minat penelitian dan penerapan dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Perilaku Organisasi.

Soedardjo

Dosen Fakultas Psikologi UGM, pengajar mata kuliah Psikologi Lingkungan dan Psikologi Kelompok. Program S1 dilakukan di Fakultas Psikologi UGM dan program S2 ditempuh di Program Pasca Sarjana Universitas Padjadjaran Bandung dengan minat utama Psikologi Sosial. Aktif di Lembaga Pengabdian Masyarakat UGM, khususnya KKN.

Marcham Darokah

Dosen Fakultas Psikologi UGM dan menyelesaikan program Doktor di Pascasarjana UGM. Sekarang menjabat sebagai Ketua Program Pasca Sarjana (S2) Psikologi UGM, Dekan Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan, dan mantan Pembantu Dekan II Fakultas Psikologi UGM. Minat penelitian di bidang Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya pengembangan karir.