

# PENYIAPAN DIRI UNTUK BEKERJA

UNIVERSITAS NEGERI PADANG



BERKAS : 12-2-2010

KELOMPOK : HD

KOLEKSI : KI

NO. INVENTORI : 66/Hd/2010-P1(1)

INSTRUMENSI : 331.01 Syu. P.1

Oleh:

**Dra.Hj.Yarmis Syukur,M.Pd.Kons**  
**Dosen Jurusan BK FIP UNP**

**Disampaikan dalam Acara**  
**Pelatihan Penyiapan Memasuki Dunia Kerja bagi CPNS**  
**Pariaman, 20 November 2009**

# PENYIAPAN DIRI UNTUK BEKERJA

Oleh: Dra.Hj. Yarmis Syukur,M.Pd.Kons

---

## **A. Pendahuluan**

Bekerja merupakan proyeksi kemampuan seseorang terhadap pekerjaan yang telah dipilihnya. Banyak orang yang berhasil dalam pekerjaannya karena pekerjaan tersebut ditekuni dengan penuh semangat dan dedikasi yang tinggi. Sebaliknya, ada orang yang tersiksa dan menderita karena pekerjaan tersebut tidak dinikmati, dan memandangnya dari sisi keuntungan finansial sementara yang diperoleh tidaklah seperti yang diharapkan. Berawal dari rasa tidak puas, tidak sedikit orang menjadi frustrasi, kecewa, tidak bisa berkembang, terkucilkan, sakit-sakitan bahkan terancam kehilangan pekerjaan. Mencegah sesungguhnya lebih baik dari mengobati, demikian pula seharusnya pada seseorang yang telah memutuskan untuk bekerja dengan orang lain. Oleh karena itu memahami pekerjaan sebagai salah satu tugas kehidupan, yang menuntut tanggung jawab dan profesionalitas yang tinggi akan memberikan dampak yang luas terhadap pribadi dan orang lain dalam lingkungan kerjanya. Berkaitan dengan itu yang menjadi fokus dalam pembahasan ini adalah; bekerja sebagai salah satu tugas kehidupan, karir dan pekerjaan, dan tanggung jawab individu terhadap karir dan pekerjaan dimaksud.

## **B. Bekerja Sebagai Salah Satu Tugas Kehidupan**

Adler dalam Prayitno dan Erman Amti (1994) mengemukakan bahwa tujuan akhir dari kehidupan psikis adalah menjamin terus berlangsungnya eksistensi kehidupan kemanusiaan di atas bumi dan memungkinkan terselesaikannya dengan aman perkembangan manusia. Manusia sebagai penguasa dimuka bumi (amanah Allah SWT pada awal penciptaan manusia) tentu akan menunaikan maksud-maksud tersebut melalui upaya yang kuat dengan bekerja dan berusaha. Bekerja merupakan salah satu dari 5 tugas kehidupan sebagai ciri-ciri hidup sehat sepanjang hayat (Witner & Suweney;1992).

Seorang yang bekerja akan memperoleh keuntungan dari apa yang dikerjakan, diantara keuntungan dimaksud adalah; (1) keuntungan ekonomis; yaitu bekerja sebagai sumber keuangan untuk membiayai hidup sehari-hari, untuk mengejar sukses yang lebih tinggi, dan untuk modal bagi pemanfaatan penggunaan waktu luang, rekreasi dan pemeliharaan kesehatan, (2) keuntungan psikologis; bekerja menumbuhkan rasa percaya diri, pengendalian dan perwujudan diri, dan merasa berguna, (3) keuntungan sosial; bekerja merupakan wadah bertemu dengan orang lain, memiliki status dan persahabatan. Sebaliknya, seseorang yang tidak mau atau tidak mampu bekerja biasanya orang tersebut kurang berani menghadapi tantangan untuk mencapai kebahagiaan hidup. Ketidakmampuan menjalani tugas kehidupan oleh Dreikurs dalam Prayitno dan Erman Amti (1994) dianggap sebagai suatu gejala sakit yang cukup serius.

Beberapa kasus yang ditemui dalam masyarakat sebagaimana dibahas dalam hubungan konseling dengan klien-klien yang datang ke Unit Pelayanan Bimbingan dan Konseling Universitas Negeri Padang menyimpulkan bahwa; (1) persoalan pasangan suami isteri yang kurang bahagia dalam pernikahannya salah satu diantaranya karena kurang jelasnya *in-come* keluarga yang akan membawa keluarga tersebut menuju keluarga bahagia, (2) salah seorang pasangan yang semestinya menjadi kepala keluarga tidak memiliki pekerjaan yang layak untuk menghidupi keluarga mereka, (3) rendahnya semangat pasangan suami isteri untuk meningkatkan kualitas kehidupan keluarga melalui bekerja, (4) rendahnya usaha pasangan suami isteri untuk meningkatkan kualitas pribadi masing-masing sebagai pasangan yang sama-sama bertanggung jawab untuk terwujudnya keluarga bahagia sejahtera. Persoalan yang digambarkan dalam laporan di atas mencerminkan betapa beragamnya penyebab keluarga bermasalah dan faktor yang lebih banyak menyebabkan persoalan tersebut adalah faktor pengetahuan dan pemahaman yang rendah terhadap pentingnya bekerja dalam membawa bahtera keluarga. Di sisi lain, ada pula keluarga yang justru memiliki pekerjaan yang layak, mapan dan terhormat mengalami masalah perselingkungan, putus komunikasi dengan besan dan pasangan yang boros sebagai pengaruh atau akibat dari kecukupan ekonomi.

### C. Karir dan Pekerjaan

Karir dan pekerjaan adalah 2 kata yang mengandung pengertian yang keduanya saling berkaitan. Karir merupakan penempatan seseorang pada posisi yang lebih baik setelah melalui proses bekerja yang dinamis dalam waktu tertentu, sedangkan pekerjaan adalah sesuatu yang dilakukan di tempat tertentu setelah melalui proses rekrutmen yang ditetapkan.

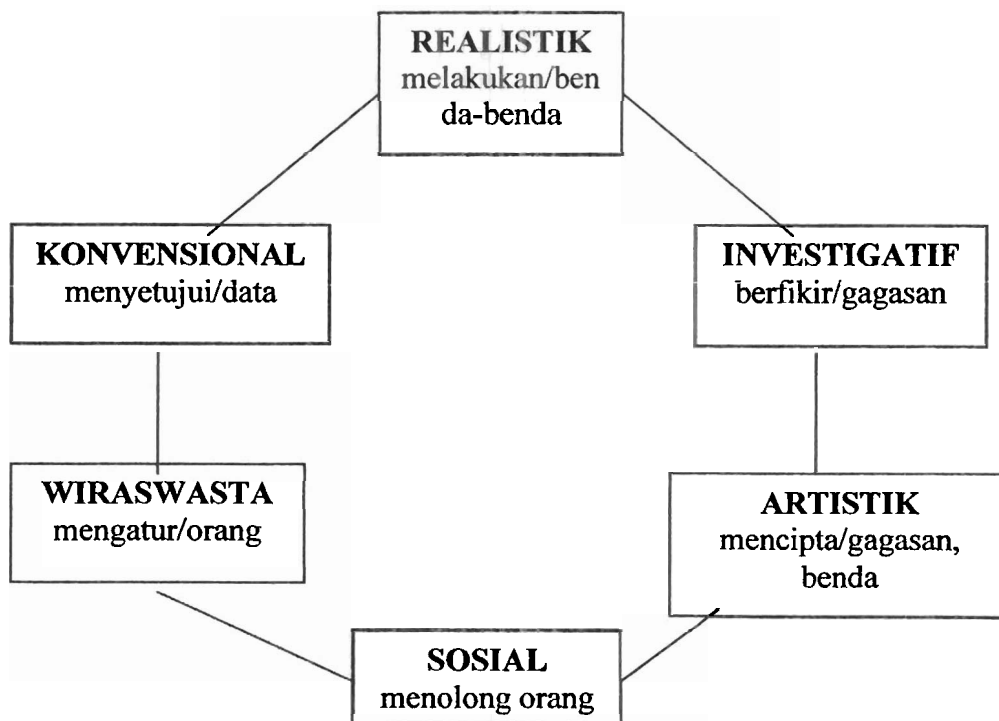
Bagaimana seseorang membuat pilihan karir dan pekerjaan digambarkan melalui teori perkembangan (*developmental theory*) Ginzberg, teori konsep diri (*self-concept theory*) Super, dan teori tipe kepribadian (*personality type theory*) Holland (Santrock;1995). Menurut Ginzberg, individu melalui tiga fase pemilihan karir, yaitu; fantasi, tentatif dan realistik. Fase fantastif adalah fase yang ditunjukkan dimana anak-anak ketika ditanya soal karirnya nanti dan dijawabnya dengan begitu saja “jadi dokter”, “pahlawan”, “bintang film” dll. Fase tentatif merupakan fase transisi antara fantasi dan realistik (berubah yang tidak jelas), Pada fase realistik, individu mengeksplorasi lebih luas karir yang ada kemudian menfokuskan diri pada karir tertentu dan akhirnya memilih pekerjaan tertentu.

Super berpendapat bahwa konsep diri individu memainkan peran pokok dalam pemilihan karir dan banyak perubahan perkembangan dalam konsep diri tentang pekerjaan terjadi pada waktu remaja dan dewasa muda. Pada usia 14-18 tahun (fase kristalisasi atau *crystalization*) dimana remaja mengembangkan gagasan tentang bekerja yang berhubungan dengan konsep diri global yang sudah mereka pilih. Usia 18 dan 21 tahun (fase pengkhususan atau *specification*), yaitu mempersempit pemilihan karir dan memulai perilaku yang memungkinkan mereka memasuki beberapa tipe karir. Usia 21 dan 24 tahun (fase implementasi atau *implementation*), yaitu orang dewasa muda menyelesaikan pendidikan dan pelatihan mereka dan memasuki dunia kerja. Usia 25 dan 35 tahun (fase stabilisasi atau *stabilization*), yaitu keputusan untuk memilih dan cocok dengan karir tertentu. Setelah usia 35 tahun (fase konsolidasi atau *consolidation*), yaitu individu berusaha memajukan karir dan mencapai posisi yang statusnya lebih tinggi.

Jhon Holland yakin bahwa membangun keterkaitan atau kecocokan antara tipe kepribadian individu dan pemilihan karir tertentu adalah penting. Ketika individu menemukan karir yang cocok dengan kepribadiannya, mereka lebih mungkin menikmati pekerjaan dan bertahan dengan pekerjaannya lebih lama dari pada rekan mereka yang bekerja pada pekerjaan yang tidak cocok dengan kepribadian mereka. Menurut Holland dalam Santrock (1995), ada 6 tipe kepribadian dasar yang berhubungan dengan karir, yaitu; tipe realistik, tipe investigatif, tipe artistik, tipe sosial, tipe wiraswasta dan tipe konvensional. Bagaimana kecocokan masing- masing tipe kepribadian dimaksud dengan pekerjaan dapat diketahui melalui gambar 1 berikut:

Gambar 1

Tipe kepribadian dan pemilihan karir Model Holland (Santrock;1995)



Individu dengan *tipe Realistik* menyukai aktivitas di luar ruangan dan bekerja dalam kegiatan manual. Mereka seringkali tidak bersosialisasi, mengalami kesulitan dalam situasi yang menuntut, dan lebih suka bekerja sendirian atau dengan orang tipe yang sama. Secara fisik sehat, praktis dan terkadang tidak

intelektual. Daftar pekerjaan yang cocok dengan individu yang memiliki *tipe Realistik* adalah; buruh, petani, sopir truk, dan pekerja konstruksi. Tipe ini digolongkan terendah dari tipe yang ada. *Tipe investigatif* lebih tertarik pada gagasan daripada kepada orang. Tidak menyukai hubungan sosial dan merasa terganggu oleh situasi yang sangat emosional, dipandang sebagai penyendiri dan sangat cerdas. Profesi intelektual yang berorientasi ilmiah dan tipe ini digolongkan tertinggi dari tipe yang ada. *Tipe artistik* menikmati bekerja dengan ide-ide dan bahan-bahan untuk mengekspresikan dirinya dengan cara yang baru. *Tipe artistik* seringkali tidak memiliki selera untuk konformitas, sangat menghargai kebebasan dan ambiguitas dan terkadang mengalami kesulitan dalam hubungan interpersonal. *Tipe sosial* cenderung memiliki orientasi menolong. Mereka menikmati kegiatan memelihara dan mengembangkan orang lain. Menunjukkan ketertarikan lebih kuat kepada orang dari pada tujuan-tujuan intelektual, seperti mengajar, pekerja sosial, konseling (tingkat prestise tinggi). *Tipe wiraswasta* cenderung mendominasi terutama ketika ingin mencapai tujuannya, seperti tenaga penjualan, manajemen dan politik. Individu dengan *tipe konvensional* menyukai bekerja dengan angka dan mengerjakan tugas-tugas administrasi, tidak suka bekerja dengan ide-ide dan orang. Mereka cocok untuk pekerjaan yang terstruktur seperti *teller* di bank, sekretaris dan pengetik dokumen.

#### **D. Tanggung Jawab terhadap Karir dan Pekerjaan**

Setiap individu bertanggung jawab terhadap karir dan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Siklus pekerjaan memiliki 4 fase, yaitu; (1) fase seleksi dan masuk kerja, (2) penyesuaian diri, (3) pemeliharaan, dan (4) pensiun (Santrock;1995). Seleksi lebih banyak dilalui dengan mengembangkan asesmen proses dan pengisian *questionnaire/* angket (Jim Barret;2006). Setiap pencari kerja hendaknya menyadari bahwa seleksi adalah upaya penjarangan yang model dan tekniknya bisa saja tidak sama. Oleh karena itu hal-hal umum berkenaan dengan prosedur, teknik dan model pelaksanaan setiap seleksi hendaknya menjadi perhatian serius setiap calon dan mempersiapkan diri dengan sungguh-sungguh jika tidak ingin kecewa dengan kegagalan yang disebabkan oleh ketidaktahuan.

Begitu juga setelah individu diterima di dunia kerja yang dilamar (dipilihnya), yang bersangkutan harus masuk kerja. Informasi media massa pasca penerimaan CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) beberapa bulan yang lalu mengetengahkan bahwa ada CPNS yang tidak mendaftar ulang setelah mereka dinyatakan lulus pada seleksi penerimaan CPNS di daerah tertentu. Apabila calon tersebut harus masuk kerja maka formasi yang akan ditempatinya akan kosong karena calon yang dimaksud tidak meregistrasikan diri. Dampaknya adalah tidak terpenuhinya kebutuhan lembaga/instansi pengusul dan hilangnya kesempatan orang lain yang sebelumnya bisa saja berminat dan berpeluang di tempat itu. Bagi calon yang sudah memasuki dunia kerja, selanjutnya dapat dibantu untuk melakukan penyesuaian di tempat kerja tersebut.

Cara membantu penyesuaian di dunia kerja dapat dilakukan dengan; (1) *to increase your personal effectiveness*, (2) *to increase your effectiveness in working with others*. Yang dimaksud dengan *to increase your personal effectiveness* adalah meningkatkan kebermaknaan pribadi dalam kaitannya dengan tuntutan dunia kerja. Setiap individu yang bekerja sangat diharapkan kontribusi dan loyalitasnya untuk meningkatkan produktifitas di instansi tempatnya bekerja. Hal tersebut hendaknya disadari betul oleh setiap pribadi sehingga ada upaya-upaya yang positif yang mereka lakukan untuk terjadinya peningkatan yang diperlukan, misalnya melalui belajar secara privat atau belajar lanjut secara formal kedinasan. Sedangkan *to increase your effectiveness in working with others* dapat berupa peningkatan kebermaknaan pribadi dalam bekerja dengan orang lain, artinya bagaimana masing-masing pribadi menyadari bahwa kualitas pribadi juga terjadi sebagai hasil dari adanya hubungan yang produktif dan dinamis dengan orang lain di lingkungan kerja. Apalagi dengan pola kerja sekarang yang berorientasi “*team*” semakin memperkuat betapa perlunya orang menjalin hubungan satu sama lain.

Setiap individu yang telah bekerja bertanggung jawab untuk memelihara karir yang sudah diperolehnya melalui pemuliaan Harkat dan Martabat Kemanusiaan terhadap diri sendiri dan orang lain dengan mengakui harkat dan martabat

manusia (manusia berderajat paling tinggi dan makhluk Allah yang paling indah), manusia dengan dimensi kemanusiaannya (dimensi keindividualan, kesosialan, kesusilaan, keberagamaan dan kefitrahan) dan memiliki 5 daya (daya taqwa, cipta, rasa, karsa dan karya) yang bisa dikembangkan dan memperkembangkan untuk kelangsungan kehidupan dalam dunia kerja yang sehat dan produktif. Pemuliaan dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain; mensyukuri pekerjaan yang sudah diperoleh, menghargai jenis pekerjaan yang dibebankan dengan menunjukkan loyalitas yang tinggi dalam menyelesaikan setiap yang ditugaskan, dan berusaha mencari terobosan-terobosan yang memungkinkan terjadinya peningkatan baik dalam proses maupun produk yang dihasilkan. Apalagi kalau dikaitkan dengan era globalisasi yang sedang berlangsung, semakin memaksa setiap individu untuk kreatif dan inovatif dalam menunjukkan kinerjanya. Individu yang memiliki *high self awareness* dan *high self development* terhadap karir dan pekerjaanlah yang akan memungkinkan terkembangkannya karir dan pekerjaan secara wajar.

Ketika individu berada pada fase-fase akhir bekerja, yang bersangkutan akan dihadapkan pada masa mempersiapkan diri memasuki dunia pensiun. Meskipun masa pensiun ditanggapi orang dengan berbagai reaksi (optimis dan pesimis), yang jelas masa tersebut akan menjadi masa yang berbeda dengan masa-masa bekerja yang dilalui sebelumnya. Apapun keadaannya, yang paling diharapkan pada masa pensiun adalah bagaimana supaya seseorang tetap sehat (fisik dan psikologis) serta sosial dan ekonomis.

## E. Penutup

Keberhasilan di dunia kerja didukung faktor internal dan eksternal. Faktor internal mulai dari persiapan pra jabatan yaitu intensitas yang tinggi di bangku sekolah/perkuliah, dan pengenalan serta pemahaman karir yang benar. Sedangkan faktor eksternal adalah bagaimana seseorang mau mengembangkan kemampuan yang dimiliki dengan penyesuaian-penyesuaian yang tepat terhadap karir yang sudah diperolehnya.



## **Daftar Bacaan**

Jhon W.Santrock. 1995. *Life –Span Development*; Perkembangan Masa Hidup (edisi kelima; jilid 2). Jakarta; Erlangga.

Jim Barret. 2006. *Career, Aptitude & Selection Test*. India; Replika Press.

Prayitno & Erman Amti. 1994. *Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling*. IKIP Padang; Jurusan BK