

Karir Dan Pekerjaan Di Masa Dewasa Awal Dan Dewasa Madya

Siska Adinda Prabowo Putri
Fakultas Psikologi Universitas AKI Semarang

Abstract

Adulthood is a time when someone has a clear orientation for the future of him/herself both in finding a life partner, job, and career. The success or failure of a person to perform the adjustment that will affect many aspects of life are closely related to the prestige from the perspective of another person, an individual's self-concept, happiness, and also the effect on each member of his family. The main problems with the adjustment on job in the early adulthood are selection of work, stability achievement in choice and adjustment to the work situation. The extent of success of the men and women performing this adjustment can be judged from the performance, changes in voluntary work and the satisfaction derived from the job.

Keywords : Career and Job, The Early Period Adults and The Period Adult Associate

Pendahuluan

Di antara sekian banyak tugas perkembangan orang dewasa dini, tugas – tugas yang berkaitan dengan pekerjaan dan hidup keluarga merupakan tugas yang sangat banyak, sangat penting dan sangat sulit diatasi. Bahkan sekalipun orang dewasa telah mempunyai pengalaman kerja, telah menikah dan telah menjadi orangtua namun tetap harus melakukan penyesuaian diri dengan peran –peran tersebut.

Bagi sebagian besar pria dewasa di Amerika sekarang, kebahagiaan bergantung pada kesesuaian antara bakat, minat dan tugas yang diemban. Artinya, makin cocok

bakat dan minatnya dengan jenis pekerjaannya, makin tinggi pula tingkat kepuasan yang diperoleh. Karena meningkatnya jumlah wanita baik yang telah menikah maupun yang masih lajang maka seringkali pekerjaan wanita dibandingkan dengan pria, karena sekarang banyak wanita yang mengusulkan pada pemerintah federal untuk mengurangi diskriminasi perlakuan antara pria dan wanita dalam pekerjaan seperti : wanita berharap dapat memperoleh gaji yang lebih tinggi dan pekerjaan yang lebih baik. Jadi tidak sekedar diberi tugas untuk mengerjakan pekerjaan yang bersifat rutin, atau jenis tugas yang memerlukan kemampuan dan latihan yang terbatas

sehingga tidak mempunyai rasa bangga akan tugasnya. Tapi dalam kenyataannya bahkan wanita dengan tingkat kompetensi yang lebih tinggi pun masih diperlakukan secara tidak adil dan bertentangan dengan teori bakat dan minat.

Tinjauan Pustaka

Pilihan Pekerjaan

Penyesuaian pertama yang dianggap pokok adalah memilih bidang yang cocok dengan bakat, minat dan faktor psikologis. Banyak kasus dalam memilih bidang kerja yang tidak cocok dengan bakat dan minat (suara hati kecil) tetapi dipilih karena besarnya pengaruh sosial yang ada, justru akan menimbulkan ketidakpuasan terhadap hasil karyanya, tidak merasa mencintai tugasnya dan akhirnya prestasi kerjanya menurun sangat drastis. Sehubungan dengan itu, maka beberapa orang dewasa telah menentukan pilihannya jauh – jauh hari sebelum mereka bekerja sehingga jauh – jauh hari pula mereka melatih diri sesuai dengan prasyarat yang diperlukan untuk jenis tugas yang mereka anggap cocok dengan minat dan bakatnya. Sebaliknya, masih banyak juga orang dewasa muda yang

bingung tentang apa yang akan mereka kerjakan dalam hidupnya setelah selesai dari pendidikan tinggi SLTA, akademi bahkan yang tamat dari perguruan tinggi.

Situasi yang lebih memperburuk adalah mereka sering menjumpai kenyataan dalam hidup bahwa apa yang mereka pikirkan, apa yang mereka inginkan untuk dilakukan ternyata tidak tersedia di masyarakat, kantor dan bidang kerja lainnya. Bisa juga terjadi karena mereka memang tidak mempunyai cukup bekal ilmu dan ketrampilan serta pengalaman yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang ditawarkan, padahal sekolah atau kursus yang diikutinya sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditawarkan.

Banyak orang dewasa muda yang tidak atau kurang memiliki ketrampilan untuk pekerjaan tertentu serta tidak sesuai pula dengan ketrampilan dan pengetahuan yang dimiliki. Masa ini disebut “masa berharap bekerja (*job hopping*)” yang biasa terjadi pada waktu orang dewasa berusia 20an – 30an. Memilih bidang pekerjaan yang cocok dengan minat dan bakatnya dapat dilihat dari beberapa faktor umum seperti apakah dirinya menyukai jenis pekerjaan yang dipilihnya, mampu

menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan baik, dan keharusan membayar uang atau tanggung jawab lainnya. Orang dewasa muda yang mempunyai tanggung jawab untuk menanggung beban keluarga sering lebih cepat dalam menentukan bidang pekerjaan yang diminati dibandingkan dengan orang dewasa muda yang tidak mempunyai tanggungan keluarga.

Banyak juga orang dewasa muda yang tidak tertarik pada jenis pekerjaan yang selama ini telah diketuki oleh orangtua atau sanak keluarganya. Walaupun dalam kenyataannya ada individu yang memperoleh pekerjaan pertamanya mirip atau ada hubungannya dengan pekerjaan orangtuanya. Kecuali bila orang dewasa muda tersebut memiliki tingkat pendidikan dan pelatihan yang jauh diatas pendidikan dan pelatihan yang diperoleh orangtuanya atau sanak keluarganya, sehingga dirinya mungkin akan memperoleh pekerjaan yang lain.

Stabilitas Pilihan Pekerjaan

Penyesuaian kedua yang dianggap penting bagi orang dewasa muda adalah pilihan jurusan harus dilakukan dengan

mantap. Cara ini tidak selalu dapat dilakukan baik oleh pria maupun wanita untuk berpindah pekerjaan. Bagaimanapun juga kalau perubahan jenis pekerjaan sebagai karier dilakukan pada saat seseorang menjelang akhir usia 30-an maka tindakan ini dianggap terlambat.

Seberapa jauh tingkat kemantapan pemilihan jurusan bagi seseorang bergantung pada tiga faktor, yaitu pengalaman kerja, daya tarik pribadi terhadap pekerjaan dan nilai yang terkandung pada pekerjaan yang dipilih. Orang dewasa yang mempunyai cukup pengalaman kerja dapat memperoleh kepuasan yang jauh lebih sesuai dengan pekerjaan yang dipilih dibandingkan dengan mereka yang kurang mempunyai pengalaman kerja. Bahkan pengalaman kerja sambilan yang diperoleh pada waktu seseorang masih sekolah ditingkat SMA atau perguruan tinggi dapat digunakan seseorang untuk menilai jenis pekerjaan yang dianggap cocok dari berbagai alternative pekerjaan yang tersedia demi hari depan kelak.

Apabila seseorang memilih jenis pekerjaan yang berhubungan dengan ketrampilan pribadi yang tercermin dalam jurusan yang diambil dalam tingkat SMA

atau akademis atau pilihannya terhadap kegiatan ekstrakurikuler, biasanya mereka lebih merasa puas dengan keputusannya dibandingkan dengan pilihan yang tidak atau kurang dengan minat dan seleranya. Apabila daya tarik seseorang terhadap pekerjaan digunakan sebagai pertimbangan penting dalam memilih pekerjaan maka sebagai orang dewasa mereka biasanya kurang berminat untuk menukar pekerjaan tersebut dengan jenis pekerjaan lain walaupun faktor lain mempengaruhi motivasi seseorang untuk memilih pekerjaan.

Penyesuaian Diri dengan Pekerjaan

Bagi sebagian besar orang dewasa muda, terutama mereka yang kurang mempunyai pengalaman kerja atau bahkan bagi yang belum pernah bekerja selama masih sekolah sering mengalami banyak kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang diembannya. Havighurst dalam studinya tentang sikap pekerja terhadap pekerjaannya menyimpulkan bahwa mereka dapat dikelompokkan menjadi dua kategori umum yaitu sikap kerja yang menopang masyarakat dan sikap kerja yang melibatkan ego.

1. Sikap kerja yang menopang masyarakat

Pekerja yang bersikap menopang masyarakat dalam dirinya kurang atau tidak berminat akan kerjanya dan hanya memperoleh sedikit kepuasan kerja. Tipe pekerja semacam ini orang yang mementingkan besarnya gaji yang diterima. Orang semacam ini seringkali memandang pekerjaannya sebagai beban yang berat dan tidak menyenangkan dan memandang hari depan hanya agar cepat menjalani masa pensiun

2. Sikap kerja yang melibatkan ego

Para pekerja yang dalam bekerja melibatkan ego, biasanya memperoleh kepuasan pribadi yang lebih besar. Bagi beberapa orang, bekerja merupakan dasar harga diri dan kebanggaan. Bagi sejumlah orang lainnya bekerja dianggap sebagai prestise yang diperoleh, tempat untuk melakukan partisipasi sosial atau sebagai sumber kesenangan intrinsik atau merupakan ekspresi dari pribadi yang kreatif dan juga merupakan cara memanfaatkan

waktu dengan cara yang rutin menyenangkan.

a) *Penyesuaian Diri Pria*

Ada sejumlah kondisi yang penting bagi pria, yang mempengaruhi proses penyesuaian pria terhadap pekerjaannya. Pertama, apabila pekerjaannya memungkinkannya untuk berperan maka ia akan memainkan perannya, ia akan merasa sangat puas dan proses penyesuaian berjalan dengan sangat harmonis. Kedua, kepuasan dapat diperoleh apabila pria merasa bahwa pekerjaannya menuntut banyak kemampuan yang dimiliki dan hasil pendidikannya. Ketiga, proses penyesuaian dengan pekerjaan dipengaruhi oleh cara pria menyesuaikan dirinya dengan wewenang. Keempat, penyesuaian terhadap pekerjaan dipengaruhi oleh meningkat tidaknya gaji yang diterima.

b) *Penyesuaian Diri Wanita*

Ada enam faktor penting yang mempengaruhi penyesuaian diri wanita terhadap pekerjaannya. Pertama, bila wanita tidak mampu lagi untuk memperoleh pekerjaan yang cocok dan

sesuai dengan tingkat kemampuan, pendidikan dan latihan yang pernah diperoleh serta impian dirinya, maka mereka akan mengalami frustrasi. Kedua, apabila wanita merasa bahwa mereka melakukan pekerjaan yang tidak berkembang (pasif) khususnya bila mereka mendekati usia madya, mereka sering merasa menjadi “Boss Betina yang Jalang” yang selalu melampiaskan kekesalannya kepada bawahannya. Ketiga, apabila telah membentuk aspirasi kerja yang sesuai, mereka cenderung menjadi frustrasi bila mereka menemukan bahwa kemampuan dan pelatihan mereka membenarkan aspirasi yang lebih tinggi. Keempat, apabila peran kepemimpinan wanita ditolak khususnya ditempat kerja, sekolah, kantor maka mereka tidak hanya frustrasi tetapi juga akan marah bila peran tersebut diambil oleh pria. Kelima, banyak wanita tidak menyukai kalau harus melaksanakan beban tugas ganda satu tugas dalam dunia kerja perkantoran dan satu lagi tugas rumah tangga. Keenam, banyak wanita yang setelah lama bekerja di kantor mereka merasa pasrah dan tidak sanggup lagi apabila mereka diharapkan

untuk berperan sebagai ibu rumah tangga dan ibu dari anak-anaknya.

Penilaian terhadap Penyesuaian Pekerjaan

Sampai sejauhmana keberhasilan seseorang menyesuaikan diri terhadap pekerjaan yang dipilihnya dapat dinilai dengan 3 kriteria yaitu prestasi dalam bekerja, berapa kali dirinya pindah kantor atau berapa kali dirinya berhasil untuk dapat pindah kantor dengan sukarela atas kemauan sendiri dan tingkat kepuasan yang dapat dinikmatinya dan oleh keluarganya yang dirinya peroleh dari pekerjaannya beserta status sosio ekonomi yang dicapai.

a) Prestasi kerja

Keinginan untuk maju dan berhasil bagi kaum remaja sangat besar dan umumnya terus dibawa sampai masa dewasanya. Ada banyak stereotype tentang keberhasilan dan kegagalan pria dan wanita dalam pekerjaan yang dihubungkan dengan jenis kelamin, misalnya wanita dianggap tidak cocok untuk bekerja pada bidang yang dianggap tugas pria seperti ahli hukum dan penerbang, perawat dsb. stereotype

ini melukiskan orang yang mendekati usia madya sebagai kurang potensial bekerja dan nampaknya kurang kreatif dan motivasinya lemah daripada mereka yang masih muda.

Beberapa orang dewasa mungkin takut akan kesuksesan, karena mereka tidak mampu untuk diberi tanggungjawab dan tugas yang berat. Perasaan takut berhasil pada wanita jauh lebih sering terjadi karena perasaan bahwa berhasil dalam karier akan merusak citra mereka dan bahkan mengarah ke situasi penolakan sosial.

b) Perubahan pekerjaan dengan sukarela

Artinya jumlah perubahan yang dilakukan seseorang terhadap bidang kejuruannya atau pekerjaannya. Jumlah ini dapat digunakan sebagai kriteria atau indikator kegagalan atau keberhasilan seseorang dalam menyesuaikan dirinya dengan jurusan dan bidang yang ditekuninya selama ini. Makin tua usia seseorang yang melakukan perubahan karier, semakin kuat bukti-bukti yang menunjukkan bahwa penyesuaian diri mereka semakin membawa kesulitan besar bagi pekerja itu sendiri maupun keluarganya.

c) Kepuasan kerja

Daur usia kepuasan kerja pada wanita/pria

- Usia 20-an sebagian orang merasa senang kalau memperoleh pekerjaan, walaupun pekerjaan tsb tidak seluruhnya menyenangkan sebab pekerjaan ini telah memberinya kebebasan yang diinginkan sehingga memungkinkannya untuk menikah. Pada masa ini mereka beranggapan bahwa kepuasan itu akan dicapainya seiring waktu.
- Usia 20-an-menjelang 30-an, ketika orang muda tidak dapat menanjak secepat yang mereka harapkan maka ketidakpuasan pun meningkat. Periode ini akan menghilang pada usia awal hingga pertengahan 30-an. Setelah masa ini biasanya rasa puas mereka meningkat, sehingga prestasi dapat meningkat dan imbalan keuangan juga semakin besar.

Pekerja yang puas dengan pekerjaannya akan menjadi lebih berdedikasi terhadap

pekerjaannya dan lebih loyal terhadap organisasinya.

Teori – Teori Perkembangan Karier

Tiga teori pokok yang menggambarkan bagaimana cara individu membuat pilihan menyangkut karier, yaitu teori perkembangan (*developmental theory*) dari Ginzerg, teori konsep diri (*self concept theory*) dari Super dan teori tipe kepribadian (*personality type theory*) dari Holland.

1. Teori Perkembangan dari Ginzerg

1). Konsep Teori dari Ginzerg

Menurut pandangan Eli Ginzerg bahwa individu melalui 3 fase pemilihan karier yaitu fantasi, tentative dan realistik. Dulu ketika kita ditanya ingin menjadi apa jika dewasa nanti, anak kecil mungkin akan menjawab “ingin jadi dokter, pahlawan, guru, bintang film” dan masih banyak lagi. Pada masa anak-anak, masa depan tampaknya memiliki kesempatan yang tidak terbatas. Ginzerg berpendapat bahwa sampai usia ± 11 tahun, anak masih berada pada fase **fantasi** dari pemilihan karier. Mulai usia 11-17 tahun remaja

berada dalam fase **tentative** dalam pemilihan karier, sebuah transisi dari fase fantasi pada masa anak-anak menuju pengambilan keputusan yang *realistic* pada masa dewasa muda.

Perubahan cara berpikir dari yang subjektif menjadi pemilihan karier yang lebih *realistic* terjadi sekitar usia 17-18 tahun. Periode dari 17-18 tahun menuju awal 20-an disebut sebagai fase **realistik** dari pemilihan karier. Pada fase ini individu mengeksplorasi lebih luas karier yang ada, kemudian memfokuskan diri pada karier tertentu dan akhirnya memilih pekerjaan tertentu dalam karier tersebut (seperti ahli bedah tulang dan sebagainya)

2). Proses Pemilihan Karir

Menurut Ginzberg, Ginzburg, Axelrad, dan Herna (1951), perkembangan dalam pemilihan pekerjaan mencakup tiga tahapan utama yaitu *fantasy*, *tentatif*, dan *realistik*. Dua tahap daripadanya, yaitu masa *tentatif* dan *realistik* masing-masing dibagi lagi menjadi beberapa tahap. Masa *tentatif* meliputi empat tahap yaitu *minat*, *kapasitas*, *nilai*, dan *transisi*. Sedangkan masa *realistik* terdiri dari tahap

eksplorasi, *kristalisasi*, dan *spesifikasi*. Pembahasan lebih lengkap mengenai masa-masa pemilihan pekerjaan diuraikan di bawah ini.

1. Masa *fantasy*

Masa ini berlangsung pada individu dengan tahap usia sampai kira-kira 10 tahun atau 12 tahun (masa sekolah dasar). Pada masa ini, proses pemilihan pekerjaan masih bersifat sembarangan atau asal pilih, tanpa didasarkan pada pertimbangan yang masak (rasional dan objektif) mengenai kenyataan yang ada dan hanya berdasarkan pada kesan dan khayalan belaka. Pilihan pekerjaan pada masa ini hanya didasari atas kesan yang dapat melahirkan kesenangan semata, dan diperolehnya dari/ mengenai orang-orang yang bekerja atau lingkungan kerjanya. Anak seperti ini percaya bahwa dia bisa menjadi apa saja berdasarkan kesan yang timbul pada orang-orang yang bekerja disekitarnya.

Menurut Ginzberg, kegiatan bermain pada masa fantasi secara bertahap menjadi berorientasi kerja dan merefleksikan preferensi awal untuk

jenis aktifitas tertentu. Berbagai peran okupasional tercermin dalam kegiatan bermain, yang menghasilkan pertimbangan nilai dalam dunia kerja. Atau dengan kata lain selama periode fantasi, kegiatan bermain secara bertahap menjadi berorientasi kerja dan merefleksikan preferensi awal untuk jenis aktivitas tertentu. Umpamanya anak umur lima tahun ingin menjadi tentara karena kegagahannya atau menjadi dokter karena dokter itu bermobil mewah dan penghasilannya besar dari praktek swasta. Anak seperti ini percaya bahwa ia bisa menjadi apa saja dan ini berdasarkan kesan yang diperolehnya mengenai orang-orang yang bekerja atau keadaan lingkungan kerjanya.

2. Masa tentatif

Pada masa *tentatif*, pilihan karir anak mengalami perkembangan. Mula-mula pertimbangan karier itu hanya berdasarkan kesenangan, ketertarikan, dan minat saja tanpa pertimbangan apapun sedangkan faktor-faktor lainnya tidak dipertimbangkan. Menyadari bahwa minatnya berubah-ubah maka

anak mulai memikirkan dan bertanya kepada dirinya sendiri apakah dia memiliki kemampuan (*kapasitas*) melakukan pekerjaan yang dia inginkan, dan apakah pekerjaan itu cocok dengan minatnya. Tahap berikutnya, waktu anak bertambah besar anak menyadari bahwa di dalam suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang itu mengandung sebuah kandungan nilai yaitu nilai pribadi dan nilai kemasyarakatan, bahwa kegiatan yang satu lebih mempunyai nilai daripada kegiatan lainnya.

Masa tentatif berlangsung mencakup anak usia lebih kurang 11 tahun sampai 18 tahun atau pada masa anak bersekolah di SMP dan SMA. Pada masa ini, pilihan pekerjaan seseorang mengalami perkembangan. Masa ini oleh Ginzberg diklasifikasikan menjadi *empat* tahap, dimulai dari

- a. Tahap minat terjadi pada usia 11-12 tahun. Individu membuat keputusan yang lebih definitif tentang suka atau tidak suka. Individu cenderung melakukan pekerjaan/kegiatan hanya yang sesuai minat dan kesukaan mereka saja. Pertimbangan karier pun juga

didasari atas kesenangan, ketertarikan atau minat individu terhadap objek karier, tanpa mempertimbangkan banyak faktor. Akan tetapi, setelah menyadari bahwa minatnya berubah-ubah (sebagai reaksi perkembangan dan interaksi lingkungannya), maka individu akan menanyakan kepada dirinya tentang kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan suatu pekerjaan. Keadaan ini disebut sebagai tahap kapasitas.

- b. Tahap kapasitas yaitu individu menjadi sadar akan kemampuan sendiri yang terkait dengan aspirasi vokasional. Tahap ini berlangsung antara pada usia 13-14 tahun yakni masa dimana individu mulai melakukan pekerjaan/kegiatan didasarkan pada kemampuannya masing-masing. Orientasi pilihan pekerjaan juga pada masa ini berbentuk upaya mencocokkan kemampuan yang dimiliki dengan minat dan kesukaannya.
- c. Tahap nilai yaitu masa terbentuknya persepsi yang lebih jelas tentang gaya-gaya okupasional. Tahap ini

berlangsung pada usia 15-16 tahun yaitu tahap dimana minat dan kapasitas itu akan diinterpretasikan secara sederhana oleh individu yang mulai menyadari bahwa terdapat suatu kandungan nilai-nilai tertentu dari suatu jenis pekerjaan, baik kandungan nilai yang bersifat pribadi maupun serangkaian nilai yang bersifat kamasyarakatan. Kesadaran akan serangkaian kandungan nilai ini pula yang membuat individu dapat mendiferensiasikan nilai suatu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya.

- d. Tahap transisi berlangsung pada usia 17-18 tahun. Pada usia ini individu menyadari keputusannya tentang pilihan karir serta tanggung jawab yang menyertai karir tersebut. Individu akan memadukan orientasi-orientasi pilihan yang dimiliki sebelumnya (minat, kapasitas, dan nilai) untuk dapat direalisasikan dalam kehidupannya. Tahap ini dikenal juga dengan tahap pengenalan secara gradual terhadap persyaratan kerja, pengenalan minat, kemampuan, imbalan kerja, nilai, dan perspektif waktu. Keputusan

yang menjadi pilihan itu sudah merupakan bentuk tanggung jawab dan konsekuensi pola karier yang dipilih.

3. *Masa realistik*

Pada tahap *realistik* anak melakukan eksplorasi dengan memberikan penilaian atas pengalaman-pengalaman kerjanya dalam kaitan dengan tuntutan sebenarnya, sebagai syarat untuk bisa memasuki lapangan pekerjaan atau kalau tidak bekerja, untuk melanjutkan ke perguruan tinggi. Masa ini mencakup anak usia 18-24 tahun atau pada masa perkuliahan atau mulai bekerja. Pada masa ini, okupasi terhadap pekerjaan telah mengalami perkembangan yang lebih realistis. Orientasi minat, kapasitas, dan nilai yang dimiliki individu terhadap pekerjaan akan direfleksikan dan diintegrasikan secara runtut dan terstruktur dalam frame vokasional (kristalisasi pola-pola okupasi) untuk memilih jenis pekerjaan dan atau memilih perguruan tinggi yang sesuai dengan arah tentatif mereka (spesifikasi). Masa ini pun dibedakan menjadi *tiga* tahap yaitu :

- a) *Tahap eksplorasi*, yakni tahap dimana individu akan melakukan eksplorasi (menerapkan pilihan-pilihan yang dipikirkan pada masa tentatif akhir dan belum berani mengambil keputusan) dengan memberikan penilaian atas pengalaman atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan dalam keterkaitannya terhadap tuntutan kerja yang sebenarnya. Penilaian ini pada hakikatnya berfungsi sebagai acuan dan atau syarat untuk bisa memasuki lapangan pekerjaan atau untuk melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi. Tahap ini berpusat pada saat masuk ke perguruan tinggi. Pada tahap ini, individu mempersempit pilihan karir menjadi dua atau tiga kemungkinan tetapi pada umumnya masih belum menentu
- b) *Tahap kristalisasi*, yakni tahap dimana penilaian yang dilakukan individu terhadap pengalaman atau kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan baik yang berhasil ataupun yang gagal akan mengental dalam bentuk pola-pola vokasional yang jelas. Pada tahap ini, individu

akan mengambil keputusan pokok dengan mengawinkan faktor-faktor internal dan eksternal dirinya untuk sampai pada spesifikasi pekerjaan tertentu, termasuk tekanan keadaan yang ikut memaksa pengambilan keputusan itu. Tahap kristalisasi terjadi saat komitmen pada satu bidang karir tertentu sudah terbentuk. Jika ada perubahan arah, itu disebut “*pseudo-crystallization*”.

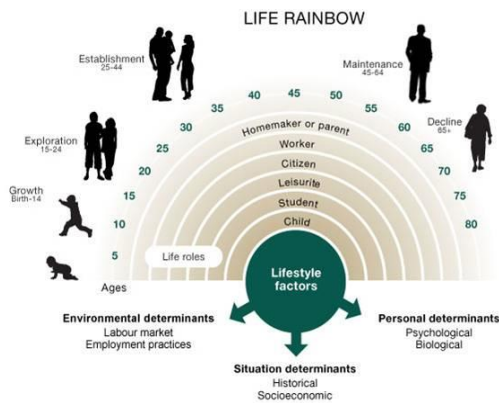
- c) *Tahap spesifikasi*, yaitu tahap pilihan pekerjaan yang spesifik atau khusus. Pada tahap ini, semua segmen dalam orientasi karir yang dimulai dari orientasi minat, kapasitas, dan nilai, sampai tahap eksplorasi dan kristalisasi telah dijadikan pertimbangan (*kompromi*) yang matang (determinasi tugas-tugas perkembangan yang optimal) dalam memilih arah dan tujuan karir dimasa yang akan datang. Tahap spesifikasi terjadi bila individu sudah memilih suatu pekerjaan atau pelatihan profesi untuk karir tertentu.

Berdasarkan tahap-tahap tersebut, setelah anak melakukan eksplorasi dan memadukan faktor-faktor internal dan

eksternal, selanjutnya anak memasuki fase kristalisasi dengan mengambil keputusan, dan selanjutnya mengambil keputusan yang lebih spesifik. Berdasarkan teori ini, maka semakin dewasa, proses pemilihan pekerjaan semakin meningkat ke arah yang lebih realistik.

Dari berbagai tahapan yang diklasifikasikan Ginzberg di atas, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pemilihan pekerjaan yang terjadi pada individu merupakan suatu pola pilihan karir yang bertahap dan runtut, yang dinilai subjektif oleh individu dalam sosiokulturalnya sejak masa kanak-kanak hingga awal masa dewasanya. Artinya, pada saat keputusan vokasional tentatif dibuat, pilihan-pilihan yang lain akan dicoret. Sehingga individu yang berhasil dalam karir/pekerjaan (memiliki kepuasan kerja) adalah individu yang mampu mengidentifikasi, mengarah, dan mengakomodir semua orientasi minat, kapasitas, dan nilai ke dalam proses kompilasi yang tepat dan dinamis.

2. Teori Konsep Diri



Menurut Super, pengembangan karir manusia dapat dibagi menjadi lima fase, yaitu:

a) **Tahap Pengembangan (Growth),**

yang meliputi masa kecil sampai 14 tahun. Pada awal tahap ini, kebutuhan dan fantasi merupakan hal yang dominan. Konsep diri yang dimiliki seseorang terbentuk melalui identifikasi terhadap figur-figur kunci dalam keluarga dan sekolah. Tahap pengembangan terdiri dari tiga sub tahap, yaitu:

- Subtahap Fantasi, usia 4-10 tahun yang ditandai dengan minat anak yang berangan-angan atau berfantasi menjadi seseorang yang diinginkan.

- Subtahap Minat, usia 11-12 tahun yang ditandai dengan tingkah laku yang berhubungan dengan karir sudah mulai dipengaruhi oleh kesukaan anak.

- Subtahap Kapasitas, usia 13-14 tahun yang ditandai individu mulai mempertimbangkan kemampuan pribadi dan persyaratan pekerjaan yang diinginkan.

d) **Tahap Penjajagan,** yang meliputi usia 15-24 tahun. Pada tahap ini individu banyak melakukan penjajagan atau pencarian terhadap karir apa yang cocok buat dirinya. Tahap ini terdiri dari tiga sub tahap, yaitu:

- Subtahap Sementara, usia 15-17 tahun. Tugas perkembangan pada tahap ini adalah mengkristalisasi pilihan pekerjaan. Pengembangan karir bersifat lebih internal. Individu mulai dapat menggunakan *self-preference* nya dan mulai dapat melihat bidang serta tingkat pekerjaan yang sesuai dengan dirinya.
- Subtahap Peralihan, usia 18-21 tahun. Perkembangan pada tahap ini mengkhhususkan pilihan pekerjaan.

- Subtahap Ujicoba, usia 22-24 tahun. Perkembangan pada tahap ini adalah mengaplikasikan pilihan pekerjaan.

b) Tahap Pemantapan/Kemantapan,

yang meliputi usia 25-44 tahun. Pada tahap ini ditandai dengan masuknya individu ke dalam dunia pekerjaan yang sesuai dengannya sehingga ia akan bekerja keras untuk mempertahankan pekerjaannya tersebut. Merupakan masa paling produktif dan kreatif. Tahap ini terdiri dari dua sub tahap, yaitu:

- Subtahap *Trial with Commitment*, usia 25-30 tahun. Individu sudah merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga akan terus mempertahankannya. Tugas perkembangan pada tahap ini adalah menstabilisasi pilihan pekerjaannya.
- Subtahap *Advancement*, usia 31-44 tahun. Ada dua tugas perkembangan yang harus dipenuhi oleh individu pada masa ini. Pertama, individu mengkonsolidasi pilihan pekerjaannya. Pada fase ini, keamanan dan kenyamanan dalam

bekerja menjadi tujuan utama. Tugas kedua adalah melakukan peningkatan dalam dunia pekerjaannya.

c) Tahap Pemeliharaan

(Maintenance), usia 45-59 tahun.

Individu telah menetapkan pilihan pada satu bidang karir sehingga mereka tinggal menjaga atau memelihara pekerjaan. Super menjelaskan bahwa ada tiga tugas perkembangan yang harus dipenuhi oleh individu pada tahap ini yaitu mempertahankan, *keeping-up*, dan menginovasi pekerjaannya.

d) Tahap Penurunan (Decline Stages), dimulai pada usia 60 tahun.

Tahap ini terdiri dari dua sub tahap, yaitu:

- Subtahap Perlambatan, usia 60-64 tahun. Adapun tugas perkembangan pada tahap ini yaitu mengurangi tingkat pekerjaan secara efektif serta mulai merencanakan pensiun. Hal ini ditandai dengan adanya pendelegasian tugas atau kaderisasi sebagai salah satu

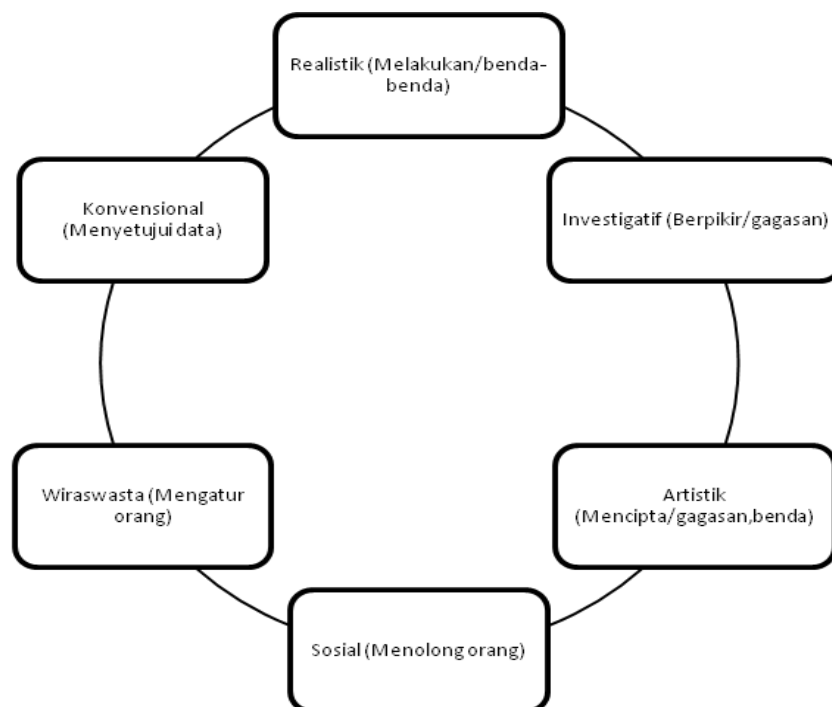
langkah mempersiapkan diri menghadapi pensiun.

- Subtahap Pensiun, usia 70 tahun. Fase ini ditandai dengan masa pensiun dimana individu akhirnya mulai menarik diri dari lingkungan kerjanya.

c. Teori Tipe Kepribadian

Menurut John Holland bahwa penting membangun keterkaitan atau kecocokan antara tipe kepribadian individu

dan pemilihan karier tertentu. Holland percaya bahwa ketika individu menemukan karir yang cocok dengan kepribadiannya, mereka lebih mungkin menikmati pekerjaan dan bertahan dengan pekerjaannya lebih lama daripada rekan mereka yang bekerja pada pekerjaan yang tidak cocok dengan kepribadian mereka. Holland mengajukan enam tipe kepribadian dasar yang berhubungan dengan karir yaitu realistic, investigative, artistic, social, wiraswasta dan konvensional.



Realistik. Individu yang memiliki tipe minat pekerjaan seperti ini menyukai aktivitas diluar ruangan dan bekerja dalam kegiatan – kegiatan manual. Mereka

seringkali tidak bersosialisasi, mengalami kesulitan dalam situasi yang menuntut dan lebih suka bekerja sendirian atau dengan orang yang memiliki tipe minat yang sama.

Holland menggambarkan orang dengan tipe realistik sebagai sehat secara fisik, praktis dan terkadang tidak intelektual atau anti intelektual. Daftar pekerjaan yang berkaitan dengan tipe realistic menunjukkan banyak kesesuaian dengan posisi pekerja seperti buruh, petani, sopir truk dan pekerja konstruksi dengan beberapa pekerjaan teknik seperti ahli mesin dan pilot. Tipe realistic memiliki prestise paling rendah dari enam tipe yang diajukan.

Investigatif. Tipe investigatif lebih tertarik pada gagasan daripada kepada orang. Tidak menyukai hubungan social dan merasa terganggu oleh situasi yang sangat emosional serta biasanya dipandang oleh orang lain sebagai penyendiri dan sangat cerdas. Tingkat pendidikan dan tingkat prestise tipe investigasi adalah tertinggi diantara keenam tipe. Sebagian besar dari profesi intelektual yang berorientasi ilmiah termasuk dalam kategori ini.

Artistik. Tipe artistik memiliki orientasi kreatif. Individu – individu ini menikmati bekerja dengan ide-ide dan bahan-bahan untuk mengekspresikan dirinya dengan cara yang baru. Tipe artistic seringkali tidak memiliki selera untuk konformitas, sangat menghargai kebebasan

dan ambiguitas dan terkadang mengalami kesulitan dalam hubungan interpersonal. Mereka cenderung memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan merasakan kebanggaan yang cukup tinggi sampai yang tinggi. Keberadaan pekerjaan yang artistik relative sedikit dibandingkan dengan jumlah individu yang termasuk dalam tipe artistik. Akibatnya beberapa orang dengan tipe artistik memilih tipe karir kedua atau ketiga dan menunjukkan kecenderungan artistik mereka dalam hobi dan kegiatan dalam waktu luang

Sosial. Orientasi terhadap bekerja untuk dan dengan orang lain. Tipe sosial cenderung memiliki orientasi menolong. Mereka menikmati kegiatan memelihara dan mengembangkan orang lain, mungkin bekerja mendampingi orang lain yang membutuhkan, terutama yang kurang beruntung. Menunjukkan ketertarikan lebih kuat kepada orang daripada tujuan-tujuan intelektual dan sering kali memiliki kemampuan hubungan pribadi yang sangat baik. Mereka tampaknya memiliki modal paling baik untuk memasuki profesi “yang berhubungan dengan orang” seperti mengajar, pekerja sosial, konseling dan semacamnya. Tipe sosial ini juga memiliki tingkat prestise yang tinggi.

Wiraswasta. Tipe lain yang lebih berorientasi pada orang daripada terhadap hal atau gagasan adalah tipe wiraswasta. Individu semacam ini akan cenderung mendominasi oranglain, terutama ketika mereka ingin mencapai tujuannya. Dengan demikian, orang dengan tipe wiraswasta pintar dalam mengatur kerja orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Kemampuan mereka mencakup kemampuan mempersuasi oranglain untuk melakukan sesuatu dan mengadopsi sika dan pilihan mereka sendiri. Rangking keempat dari enap tipe dalam hal tingkat pendidikan dan prestise mereka sangat cocok dengan karir seperti tenaga penjulana, manajemen dan politik.

Konvensional. Tipe semacam ini biasanya berfungsi paling baik dalam lingkungan dan pekerjaan yang terstruktur dengan baik dan terlatih dengan pekerjaan yang memerlukan ketelitian. Individu yang konvensional menyukai bekerja dengan angka dan mengerjakan tugas-tugas administrasi, tidak suka bekerja dengan ide-ide dan orang. Mereka biasanya tidak menginginkan posisi yang tinggi dalam organisasi. Mereka paling cocok untuk pekerjaan yang terstruktur seperti teller di bank, sekretaris dan pengetik dokumen. Dalam keenam tipe, mereka muncul dan

menduduki tingkat kelima dalam hal tingkat pendidikan dan prestise.

Evaluasi atas teori Holland. Jika semua indivdiu sesuai dengan teori tipe kepribadian dari Holland, penasehat karir akan memiliki pekerjaan yang mudah. Namun masing-masing individu biasanya lebih beragam. Tetapi gagasan dasar menyesuaikan antara kemampuan dan sikap dari inidvidu terhadap karir tertentu adalah kontribusi yang sangat penting pada pengembangan karir. Tipe kepribadian Hillan telah digabungkan dengan *Strong-Campbell Interest Inventory*, pengukuran yang digunakan secara luas dalam bimbingan karir.

Bahaya Karier

Selama tahun-tahun awal masa dewasa maka ada dua hal penting yang merupakan resiko bagi penyesuaian diri dan sosial yaitu ketidakpuasan kerja dan pengangguran. Disamping mempengaruhi prestasi kerja ketidakpuasan dengan pekerjaan mempunyai banyak konsekuensi jangka panjang yang serius. Pertama, motivasi menjadi menurun sampai titik terendah dimana pekerjaan

hanya dipandang sebagai kebiasaan saja, bekerja selalu dibawah rata-rata kemampuannya. Konsekuensi jangka panjang kedua dari ketidakpuasan kerja adalah bahwa pekerja mengungkapkan keluhannya dan memperoleh reputasi sebagai pengeluh dan sumber kegaduhan suatu reputasi yang dibawa dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Konsekuensi yang ketiga adalah bahwa akan timbul sikap terhadap kerja dan orang-orang yang mempunyai wewenang. Banyak sikap bermusuhan yang agresif yang membuat pekerja “tukang mengeluh” berasal dari ketidakpuasan habitual yang mereka peroleh dari pekerjaannya.

Bahaya pekerjaan yang kedua dan kurang bersifat umum adalah pengangguran yang tingkatnya bergantung pada tiga kondisi berikut pertama, apabila pengangguran itu atas dasar sukarela maka efeknya akan jauh lebih kecil dibandingkan dengan orang yang menganggur karena terpaksa. Contohnya, seorang dewasa yang berhenti bekerja dengan tujuan memperoleh pekerjaan baru yang lebih baik maka efeknya lebih kecil ketimbang orang yang menganggur karena dipecat. Kedua, lamanya waktu menganggur menentukan tinggi rendahnya tingkat efek psikologisnya.

Apabila pengangguran terjadi dalam jangka waktu yang relative pendek maka pengaruh psikologisnya jauh lebih kecil dibandingkan yang menganggur lama khususnya apabila standar hidup telah berubah secara cepat sehingga mereka harus segera mendapatkan pekerjaan maka pengangguran tipe ini jauh lebih menderita. Ketiga yang paling penting adalah kondisi dimana pekerja yakin akan penyebab penganggurannya. Beberapa orang menyalahkan dirinya sendiri bahwa pengangguran itu berasal dari kegagalannya. Mereka mengembangkan perilaku yang defensive yang secara militant menentang proses penyesuaian yang lebih baik terhadap setiap pekerjaan yang mungkin diperoleh kemudian. Sedang pekerja lain mengungkapkan tuduhannya dengan sikap memusuhi penyeliaanya. Pekerja yang tidak menuduh siapapun secara pribadi dapat terhindar dari efek psikologis demikian yang mengganggu proses penyesuaian dalam pekerjaan.

Kesimpulan

Keberhasilan seseorang dalam mengatasi masalah hidup di masa dewasanya mempunyai pengaruh terhadap konsep dirinya dan melalui kehidupan

seperti itulah kepribadian seseorang terbentuk. Makin berhasil seseorang mengatasi masalah hidup pada masa dewasa, maka konsep pribadinya akan makin menyenangkan dan rasa percaya dirinya makin teguh, mantap dan semakin tentram. Salah satu masalah yang paling banyak dihadapi oleh orang dewasa adalah peranan yang dilakukan dalam kegiatan kantor maupun sosial. Masalah utama dalam penyesuaian pekerjaan pada masa dewasa muda meliputi pemilihan pekerjaan, mencapai stabilitas dalam pilihan dan penyesuaian terhadap situasi kerja. Sejauhmana keberhasilan pria dan wanita melakukan penyesuaian diri dapat dinilai dari prestasi, perubahan pekerjaan secara sukarela dan kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan.

Selain itu penyesuaian keluarga dan pekerjaan khususnya pada masa dewasa awal sangatlah sulit karena kebanyakan orang dewasa awal membatasi dasar-dasar karena adanya pembaruan (newness) peran-peran dalam penyesuaian diri. Keberhasilan penyesuaian diri dengan masa dewasa dapat dinilai dengan tiga kriteria yaitu prestasi dalam pola pekerjaan dan pola hidup yang dipilih seseorang, tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan dan pola hidup

yang dipilih, dan keberhasilan dari penyesuaian personal.

Daftar Pustaka

- Bischof, L.J. 1976. *Adult Psychology*. (2nd edition). New York : Harper & Row
- Baird, L.S. 1976. Relationship of Performance to Satisfaction in Stimulating and Nonstimulating Jobs. *Journal of Applied Psychology*
- Hurlock, E.B. 1980. *Psikologi Perkembangan (Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan)*. Ed. 5. Jakarta : Erlangga
- Santrock, J.W. 2002. *Life Span Development*. Ed.5. Alih Bahasa Juda Damanik dan Achmad Chusairi. Jakarta : Erlangga
- Super, D.E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.) *Career choice and development: Applying*

contemporary theories to practice
(2nd ed.), p. 216. San Francisco:
Jossey-Bass