

BAB 3

TAHAP PENGEMBANGAN KARIR

Istilah pengembangan karir mengisyaratkan proses perkembangan. Psikologi perkembangan dan pengetahuan mengenai perbedaan individual menjadi dua dari tiga hal penting untuk pengembangan karir. Hal ketiga atau yang terakhir menjadi penting adalah kondisi posisi atau pekerjaan yang juga berbeda-beda karena tempat posisi/pekerjaan yang berbeda tentunya menuntut hal yang berbeda dan pekerjaannya juga akan dibayar secara berbeda pula. Beberapa tahun terakhir, psikologi perkembangan tidak memerankan hal penting dalam perkembangan karir. Ada dua alasan, pertama, psikologi perkembangan menaruh perhatian pada perkembangan anak dan dewasa. Kedua, peneliti memfokuskan pada besarnya kesesuaian antara perbedaan individual dan berbagai pekerjaan. Hal itu tentu jelas baik individu maupun pekerjaan berubah dari waktu ke waktu.

Psikologi perkembangan memahami individu akan berkembang melalui urutan tahap dalam kehidupannya. Ada hal yang berbeda untuk masing-masing tahapan tersebut. Tahapan tersebut yaitu kanak-kanak awal, kanak-kanak pertengahan, kanak-kanak akhir, remaja awal, remaja pertengahan, remaja akhir, masa dewasa, dewasa awal, dewasa menengah, dewasa akhir. Rothmann dan Cooper, (2008) juga mengindikasikan tahapan transisi atau struktur kehidupan dari dewasa akhir menuju dewasa menengah (paruh baya). Hal ini menjadi penting diperhatikan karena setiap tahap memiliki isu masing-masing dimana individu harus menghadapi dan menjalani tugas yang ada di masing-masing tahapan tersebut.

Meskipun tugas-tugas dan isu-isu dimana individu tersebut harus hadapi antara perkembangan pribadi dan isu keluarga, tugas-tugas dan isu-isu tersebut terkait dengan tugas atau isu dalam karir. Hal tersebut karena individu adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisah-pisahkan. Implikasi dari cara pandang tersebut maka

organisasi perlu memperhatikan apa yang dilakukan pada pekerjaan akan mempengaruhi kehidupan keluarga dan kehidupan pribadi karyawan. Lebih lanjut, bila organisasi harus memindahkan individu ke kota lain, pihak manajemen harus mempertimbangkan pengaruh, seperti perlunya merelokasi keluarga karyawan dan bagaimana penyesuaian diri karyawan.

Pengembangan karir mencakup perencanaan karir dan implementasi dari perencanaan karir melalui pendidikan, pelatihan, pencarian kerja dan pengalaman bekerja. Dari perspektif organisasi, pengembangan karir adalah proses pembimbingan penempatan, mutasi, pengembangan karyawan yang didasari asesmen, aktivitas pelatihan yang terencana dan tugas-tugas yang terencana. Oleh sebab itu pengembangan karir meliputi baik pengembangan karir personal maupun manajemen karir organisasi. Perkembangan karir tidak berjalan paralel dengan tahapan perkembangan individu. Kondisi yang ada tidak selalu mengikuti tahapan karir. Suatu karir secara terbuka dipengaruhi oleh kondisi ekonomi dan keuntungan yang diperoleh perusahaan.

Pilihan karir adalah proses perkembangan. Hal ini berarti ada sub tahapan dalam pilihan pekerjaan. Tidak terlalu sulit untuk dipahami, misalnya seorang anak laki-laki ingin bekerja sebagai pemadam kebakaran karena dia melihat pekerjaan tersebut menarik, atau seorang anak perempuan yang berharap ingin perawat. Ketika mereka bertambah usia, mereka menyadari bahwa pekerjaan yang mereka impikan tersebut tidaklah seindah apa yang mereka pikirkan. Mereka juga mulai menyadari ada pilihan-pilihan. Lebih lanjut mereka memperhatikan kesesuaian keterampilan, kemampuan dan karakteristik mereka yang sesuai dengan pekerjaannya. Tahapan pilihan pekerjaan ini melalui sub tahapan yaitu :



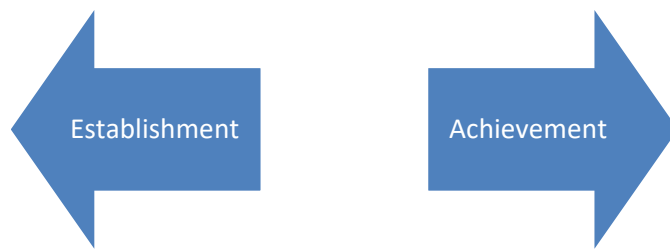
Gambar 7. Sub Tahapan Pilihan Pekerjaan

Masing-masing individu perlu memahami diri mereka masing-masing seperti halnya dunia pekerjaan untuk memilih pilihan yang berarti. Hal ini berarti individu perlu memahami kebutuhannya, kemampuannya, minatnya dan karakteristiknya. Individu perlu memiliki pengetahuan mengenai perbedaan pekerjaan dan persyaratan yang perlu dipenuhi untuk dapat bekerja dengan baik.

Setelah pilihan pekerjaan dibuat, perlu persiapan sebelum menjalani pekerjaan tersebut. Langkah-langkah yang dilakukan : Memilih jurusan pendidikan atau Universitas. Bisa diawali dengan magang. Mencari pekerjaan/posisi dalam organisasi atau menjadi wirausaha. Tahapan ini merupakan tugas utama yang perlu dijalani oleh individu muda mempertimbangkan kondisi dunia pekerjaan yang ada. Mereka harus memiliki apa yang dibutuhkan dari pekerjaan tersebut. Misalnya, mencari tahu dimana informasi lowongan pekerjaan dan bagaimana menulis surat lamaran kerja, bagaimana mengisi formulir lamaran, menyusun CV dan bagaimana menghadapi wawancara seleksi.

1. Karir Awal

Langkah besar selanjutnya dalam tahapan karir adalah karir awal. Umumnya orang melihat ada dua sub tahap pada tahap ini :



Gambar 8. Sub Tahapan Karir Awal

Umumnya pada karir awal ini berjalan bersama dengan tahapan kehidupan orang dewasa. Hal yang perlu diperhatikan adalah apa yang dibangun oleh individu dalam pekerjaannya hampir bersamaan dengan individu di tahapan dewasa muda untuk menikah dan memulai kehidupan keluarga. Kondisi ini cukup membawa beban bagi mereka. Untuk menyelesaikan tahap ini individu perlu energy, semangat dan antusias.

Individu pada tahap *establishment* perlu memiliki keinginan untuk belajar dan bekerja keras. Individu berupaya untuk menyesuaikan diri dengan organisasi tempat ia bekerja dan menjalani tugas dengan baik. Mereka seharusnya menunjukkan inisiatif dan keinginan untuk memberikan kontribusi pada organisasi. Akan tetapi mereka tetap perlu memahami bahwa mereka masih pada fase percobaan (*probation*) dan pihak manajemen akan menentukan apakah individu tersebut layak menjadi bagian dari organisasi atau tidak.

Satu hal yang menjadi sangat penting yang organisasi dapat lakukan adalah memberikan tantangan dari pekerjaan bagi karyawan baru sesegera mungkin. Cara ini menjadi ujian bagi mereka yang baru bergabung dalam organisasi. Dalam kondisi tersebut, organisasi dapat melihat indikasi apakah karyawan baru tersebut dapat memberikan kontribusi bagi organisasi secara jangka panjang atau tidak. Hal lainnya, penting juga organisasi memberikan mereka masukan mengenai kinerja mereka.

Perlu diperhatikan pada sub tahap *achievement*, berbeda dengan sub tahapan *advancement*. Tahap *achievement* (pencapaian) mengarah ke sub tahap *advancement*, akan tetapi terkadang tidak terjadi. Saat mereka sebenarnya sudah siap untuk promosi, akan tetapi terhambat karena jalur promosi terkunci atau tertutup oleh pekerja senior. Kondisi ini diperburuk dengan proses pengurangan jumlah pekerja sesuai dengan fakta akhir-akhir ini organisasi cenderung membuat struktur yang ramping. Bila individu berada pada tahap ini tidak ingin keluar dari organisasi, cara lain adalah mereka harus tetap menarik dan produktif.

2. Karir Pertengahan

Biasanya walaupun tidak musti sama selalu, tahap karir pertengahan ini sejalan dengan tahap kehidupan dewasa muda. Beberapa orang menyebut transisi setengah baya atau krisis paruh baya. Individu mulai mempertanyakan beberapa hal, seperti kenapa saya sibuk dengan pekerjaan saya? Apakah ada yang lebih berarti dari pekerjaan saya? Apakah saya telah menelantarkan keluarga saya? Tidak semua orang mengalami krisis paruh baya ini. Ini berarti bukanlah sesuai yang salah bila seseorang tidak mengalaminya.

Individu pada tahap ini bertanya pada diri sendiri pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan pekerjaan atau karir nya. Saat ini merupakan waktu bagi mereka untuk menginventarisasi mengenai tujuan karir yang telah direncanakan mereka sejak memulai berkarir. Mereka mulai menyadari waktu yang tersisa untuk menyelesaikan tugas dan pencapaian tujuan mereka. Banyak diantara mereka menyadari bahwa manusia adalah makhluk fana yang dapat meninggalkan dunia lebih awal dibandingkan apa yang telah mereka pikirkan. Tidak mengherankan beberapa orang membicarakan pengalaman krisis paruh baya mereka. Organisasi dapat melakukan memberikan pelayanan konseling bagi mereka.

Salah satu tugas utama dari tahap karir pertengahan adalah tetap produktif dalam bekerja dan berusaha untuk memperbaharui keterampilan yang mereka miliki. Individu harus selalu berusaha untuk mengikuti perkembangan dan perubahan dalam bidang spesialisasinya atau pekerjaannya, Organisasi dapat membantu pekerja untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka secara terus menerus. Tugas lain bagi pekerja adalah untuk berupaya untuk mencapai kemajuan dari karirnya. Ketika pekerja tidak mengalami kemajuan akan ia akan terhambat dalam organisasi. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya keterampilan yang dibutuhkan, kecepatan untuk mengikuti kondisi dan kurangnya kesempatan promosi.

3. Karir Akhir

Pada tahap ini banyak orang meminta pensiun diri atau menerima paket pesangon sebelum mencapai usia pensiun yang seharusnya. Tidak banyak orang yang bisa mencapai tahap ini dalam organisasi. Bagi yang berhasil, ada dua tugas utama yang harus diselesaikan pada tahap ini, tugas pertama pada umumnya sama dengan tahap karir pertengahan, dimana mereka tetap harus produktif. Ini juga berarti keterampilan mereka juga harus selalu diperbaharui. Tugas utama lainnya adalah persiapan menghadapi pensiun.

Persiapan yang baik untuk pensiun mencakup beberapa hal. Perencanaan keuangan seharusnya sudah dipersiapkan pada awal karir. Ketika mereka pensiun, ada beberapa hal yang sudah harus siap yaitu tempat tinggal, jaminan kesehatan bagi mereka, hubungan dengan teman dan saudara dan kondisi kesehatan yang terjaga. Persiapan yang sifatnya psikologis saat menghadapi pensiun juga menjadi suatu hal yang penting, tapi sering diabaikan.

Persiapan yang bersifat psikologis seperti menyadari pentingnya adanya aktivitas bekerja memiliki peran penting dalam kehidupan bagi sebagian besar individu. Dengan bekerja seseorang menjamin penghidupan bagi diri sendiri dan tanggungannya. Selain itu bekerja juga menjadi sumber pemenuhan kebutuhan. Salah satunya adakah kebutuhan untuk interaksi sosial, kebutuhan untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi masyarakat, adanya selalu kesibukan dan memanfaatkan kemampuan dan keterampilan mereka.

TUGAS

EVALUASI DIRI

Berikut ini beberapa aspek terkait dengan faktor eksternal yang perlu dipertimbangkan seseorang sebelum berkarir pada bidang tertentu:

Cita - Cita	Aspek-Aspek yang Menjadi Pertimbangan	Penjelasan
.....	Keadaan ekonomi	
	Dukungan orang tua	
	Ketersediaan lapangan kerja	
	Keuntungan yang mungkin diperoleh	
	Konsekuensi yang mungkin diterima	
	Jangka waktu pendidikan	
	Jumlah biaya yang mungkin akan dikeluarkan	