

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap negara telah memasuki awal era globalisasi, sebuah era tanpa batas dan penuh kebebasan yang memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada setiap orang untuk berusaha tanpa membedakan ras, suku, agama, dan status sosial dari orang-orang tersebut. Era globalisasi ibarat sebuah seleksi alam, di mana hanya orang-orang yang kuat dan mampu beradaptasi saja yang tetap bisa bertahan dan keluar menjadi pemenangnya.

Indonesia sebagai salah satu negara yang sedang berkembang turut merasakan dampak globalisasi ini, bukan hanya dalam bidang ekonomi saja, tapi juga dalam bidang industri, sosial, budaya, dan pendidikan. Pemerintah telah mengeluarkan berbagai kebijakan agar negara bisa tetap bertahan dalam derasnya arus globalisasi, akan tetapi semua kebijakan itu tidak akan berpengaruh banyak jika kualitas dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di negara kita masih sangat rendah. Oleh karena itu langkah pertama yang paling mendasar yang harus dilakukan baik itu oleh pemerintah maupun oleh semua elemen masyarakat di negara kita ialah memperbaiki dan meningkatkan kualitas dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada, yang salah satu caranya ialah melalui bidang industri.

Berdasarkan dimensi lain tentang Indeks Pembangunan Manusia (IPM) atau *Human Development Index* (HDI), yakni suatu survey tahunan yang dilakukan oleh *United Nations for Development Programs* (UNDP) tentang Indeks Pembangunan Manusia Indonesia yang digunakan untuk

Yuvi Septiani, 2011

Perbedaan Pengembangan Karir

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

mengklasifikasikan apakah sebuah negara adalah negara maju, negara berkembang atau negara terbelakang dan juga untuk mengukur pengaruh dari kebijaksanaan ekonomi terhadap kualitas hidup dan juga berguna sebagai jembatan bagi peneliti yang serius untuk mengetahui hal-hal yang lebih terinci dalam membuat laporan pembangunan manusianya. Hasilnya didapatkan bahwa Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia semakin menurun dalam dua tahun terakhir. Jika pada tahun 2007 berada di peringkat 107 dari 177 negara, pada 2009 menurun menjadi peringkat ke-111. Angka ini jauh di bawah Negara negara ASEAN yang lain (*online*, 2011). Keadaan ini dapat diasumsikan bahwa secara umum Sumber Daya Manusia (SDM) belum memiliki kualitas ideal sebagaimana yang dipersyaratkan dalam pemenuhan respon terhadap perubahan tersebut terutama dalam hal pengembangan karirnya.

Salah satu proses Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang penting di sebuah perusahaan adalah proses pengembangan karir. Proses pengembangan karir sangat penting dalam menunjang kesuksesan bisnis. Pengembangan karir akan membuat perusahaan dan pegawai dapat mencapai suatu kesepakatan mengenai kompetensi, pelatihan, dan pengembangan serta jenjang dan jalur karir yang sesuai untuk mencapai tujuan, baik tujuan perusahaan maupun tujuan pribadi pegawai dalam bentuk kemitraan. Pengembangan karir yang efektif akan menghasilkan suatu lingkungan yang saling mempercayai, pemberdayaan yang efektif dan komitmen terhadap visi, misi, serta tujuan strategis (Hardiningtyas, 2004). Pengembangan karir yang efektif memberikan bantuan yang besar kepada pekerja dalam mendiagnosa sendiri minat, sikap, dan

Yuvi Septiani, 2011

Perbedaan Pengembangan Karir

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

kemampuan. Pengembangan karir juga memberikan informasi yang lengkap mengenai kesempatan-kesempatan karir dalam organisasi.

Konsep pengembangan karir yang dirumuskan oleh Donald Super memandang bahwa perkembangan karir adalah proses perkembangan konsep diri karir (Osipow, 1973; Brown, 1984; Zunker, 1986). Bahkan, Ginzberg dan kawan-kawan merumuskan teori bahwa pilihan karir adalah proses perkembangan karir yang tidak dapat diputar kembali (*irreversible*). *Irreversible* dalam hal ini berarti bahwa keputusan karir bergantung pada perjalanan usia secara kronologis dan perkembangan mental (perkembangan karir) tahap sebelumnya (Brown, 1984).

Beberapa hasil yang mendukung penelitian Super terkait pengembangan karir di antaranya, penelitian yang dilakukan oleh Gatot Setyono Wahyu mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta tahun 2008. Variabel penelitiannya mengenai perbedaan motivasi mengembangkan karir antara tipe kepribadian ekstrovert dan introvert yang menunjukkan, adanya perbedaan motivasi mengembangkan karir antara tipe kepribadian ekstrovert dan introvert. Orang dengan tipe kepribadian ekstrovert cenderung menyukai tantangan, tidak cepat puas, terbuka, periang, suka bergaul dengan orang lain, cenderung berinteraksi dengan masyarakat dan tidak sensitif, optimis, dan bersifat praktis. Sebaliknya orang dengan tipe kepribadian introvert cenderung tidak mengalami kebosanan, lebih suka pada hal-hal yang sudah biasa dilakukan atau dikenal dan sengaja menghindarkan diri dari bahaya. Mereka tidak menyukai tantangan dan cenderung konvensional (*online*, 2011).

Yuvi Septiani, 2011

Perbedaan Pengembangan Karir

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Biasanya, usaha pengembangan karir ditargetkan oleh manajemen untuk mempromosikan pekerja dan mempersiapkan diri mereka dalam menghadapi pekerjaan yang lebih bermakna di masa yang akan datang. Karir merupakan kebutuhan yang harus terus ditumbuhkan dalam diri pekerja, sehingga mampu memotivasi kerjanya. Pengembangan karir harus dilakukan melalui penumbuhan kebutuhan karir tenaga kerja, menciptakan kondisi dan kesempatan pengembangan karir serta melakukan penyesuaian antara keduanya melalui berbagai mutasi personal (Bambang Wahyudi: 161, Malthis: 341).

Analog dengan pernyataan di atas, Handoko (1986) menegaskan bahwa pengembangan karir memiliki makna penghargaan dan pengakuan terhadap individu sebagai pekerja untuk bisa berprestasi. Hal ini yang dapat memuaskan pekerja, yang pada dasarnya hal itu merupakan kebutuhan pekerja juga agar mampu meningkatkan produktivitas perusahaan.

Pada dasarnya karir merupakan suatu hal yang penting karena dapat memperkuat dan meningkatkan identitas dan status individu, serta meningkatkan harga diri karir, dan juga merupakan rangkaian pengalaman peran yang apabila diurut dengan tepat menuju pada tingkat tanggung jawab, status, kekuasaan dan ganjaran, namun untuk mencapai tingkat karir tertentu bukanlah suatu hal yang sederhana. Pengembangan karir seringkali tidak diterima secara positif oleh pekerja. Hal ini dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya yaitu faktor kepribadian.

Salah satu faktor determinan kesuksesan karir adalah adanya kongruensi (kesesuaian) antara disposisi personal dengan karakter lingkungan karir.

Yuvi Septiani, 2011

Perbedaan Pengembangan Karir

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Kongruensi antara karakter diri berhubungan dengan kualitas keterlibatan individu dalam karir (studi), prestasi kerja/studi, stabilitas individu dalam menjalani karirnya, dan kepuasan karir (kerja/studi). (Holland dalam Supriatna, 2009:6). Pilihan karir individu seharusnya adalah hasil dari proses pengenalan diri, peluang-peluang karir, dan tindakan mengintegrasikan secara rasional dua domain ini untuk menentukan pilihan karir, dan perjalanan sepanjang rentang usia tertentu hingga mencapai kematangan karir.

Menurut Holland (Supriatna, 2009:6) bahwa seseorang dalam memilih pekerjaan atau jabatan, tergantung pada tingkat inteligensi dan penilaian terhadap dirinya sendiri (*self evaluation*), yaitu variabel-variabel yang dapat diukur dengan tes inteligensi dan dengan skala status diri. Faktor-faktor penilaian diri dan inteligensi diasumsikan sebagai penyebab dan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap tingkat pemilihan pekerjaan. Berdasarkan rumusannya dijelaskan bahwa penyebab hubungan itu memiliki kecenderungan lebih signifikan dalam tingkat pemilihan pekerjaan. Tingkatan pekerjaan disamakan dengan inteligensi ditambah dengan penilaian diri, dimana penilaian diri merupakan suatu fungsi dari status ekonomi, kebutuhan akan status pendidikan, dan konsep diri. Tingkatan faktor-faktor penilaian diri dan inteligensi akan membentuk tingkatan sedemikian rupa, sehingga orang memiliki urutan kecenderungan terhadap enam lingkungan pekerjaan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Laurent pada insinyur, dokter, dan pengacara (1951) mencatat kesamaan dari sejarah hidup anggota-anggota dalam suatu pekerjaan. Penelitian lainnya, Roe (1956), Kohlberg dan

Yuvi Septiani, 2011

Perbedaan Pengembangan Karir

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Owens (1960), Chaney dan Owens (1964), dan Nachmann (1960) mendukung asumsi bahwa orang-orang yang memiliki pekerjaan yang sama juga memiliki tipe kepribadian yang sama dan sejarah pribadi yang serupa pula. Jika pekerjaan yang menuntut kepribadian yang serupa disusun dalam daftar, akan didapatkan kelompok yang serupa pula. Misalnya ilmuwan seperti ahli fisika, ahli kimia, dan ahli matematika amat serupa karena ada bukti-bukti yang menandakan bahwa ilmuwan-ilmuan mempunyai beberapa kesamaan dalam kepribadian mereka.

Pada kenyataannya, sekarang banyak perusahaan yang kurang memperhatikan aspek tipe kepribadian dalam penerimaan atau seleksi calon pekerja sebagai salah satu komponen persyaratan masuk menjadi pekerja sehingga hal ini dapat menyebabkan rendahnya motivasi pengembangan karir pekerja dan turunnya produktivitas perusahaan. Berdasarkan fenomena tersebut, penting sekali untuk diperhatikan oleh para manajer personalia agar dapat menempatkan pekerja ke dalam jabatan yang sesuai dengan karakteristik kepribadiannya sehingga dapat meningkatkan motivasi pengembangan karir pada semua pekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “**Perbedaan Pengembangan Karir Ditinjau dari Tipologi Kepribadian Holland** (Studi Komparatif pada Pekerja PT. Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Cirata, Desa Cadas Sari, Kecamatan Tegalwaru, Purwakarta).

B. Rumusan Masalah

PT. PJB UP Cirata merupakan sebuah perusahaan yang melihat bahwa manusia merupakan asset terpenting dalam perusahaan sehingga UP Cirata memberikan kesempatan kepada seluruh pekerjanya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan agar menjadi SDM yang profesional sehingga tercipta lingkungan kerja yang menggairahkan dan memotivasi mereka untuk selalu bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Sampai dengan hari ini, UP Cirata telah memberikan kontribusi dalam pembangkitan listrik yang menggunakan energi air. Sejak berdirinya, UP Cirata telah banyak mengalami perubahan dan perkembangan untuk menghadapi dan menyesuaikan situasi bisnis yang selalu berubah (*online*, 2011).

Banyak faktor untuk dapat mempertahankan sikap profesional para pekerja diantaranya dengan menciptakan pekerja yang selalu memiliki keinginan untuk mengembangkan karirnya agar tercipta sebuah manajemen yang profesional yang dapat mewujudkan tujuan-tujuan dalam perusahaan PT. PJB UP Cirata.

Pengembangan karir merupakan bagian dari perkembangan individu yang akan mempengaruhi proses kehidupan, maka perkembangannya pun tidak terlepas dari aspek-aspek dan tugas perkembangan. Konsep *life span career* yang diusung oleh Super diperhitungkan kontribusinya. Karir dalam konteks *life span* merupakan perjalanan hidup yang bermakna, dimana kebermaknaan itu bisa didapatkan individu melalui integrasi peran, adegan kehidupan, dan peristiwa yang melibatkan pengambilan keputusan, gaya hidup, komitmen dan dedikasi serta persiapan untuk menjalani dan mengakhiri kehidupan (Super, 1992:127).

Yuvi Septiani, 2011

Perbedaan Pengembangan Karir

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Menurut John Holland (Santrock, 2001), di mana ia mengemukakan bahwa teori tipe kepribadian merupakan usaha yang harus dilakukan untuk mencocokkan pilihan karir individu dengan kepribadiannya. Menurut Holland, apabila individu menemukan karir yang sesuai dengan kepribadiannya, maka individu kemungkinan besar akan menikmati karir yang dipilihnya dan bertahan dengan pekerjaan tersebut dalam jangka waktu yang lama.

Untuk dapat meningkatkan pengembangan karir, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan yaitu tipe kepribadian karena kesesuaian antara disposisi personal dengan karakter lingkungan karir merupakan faktor yang penting dalam kesuksesan sebuah karir. Pengembangan karir yang efektif akan menghasilkan lingkungan yang saling mempercayai dan menumbuhkan komitmen terhadap visi dan misi perusahaan.

Artikel Gatot Setyo (2008) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat perbedaan dalam pengembangan karir berdasarkan tipe kepribadian seseorang yaitu antara tipe kepribadian ekstrovert dan introvert.

Berdasarkan uraian di atas, masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah “apakah terdapat perbedaan pengembangan karir berdasarkan tipe kepribadian Holland pada pekerja PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Cirata, Desa Cadas Sari, Kecamatan Tegalwaru, Purwakarta?”. Mengingat bagitu luasnya masalah yang diteliti, maka penulis melakukan pembatasan masalah melalui pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut;

1. Seperti apa gambaran pengembangan karir pekerja PT. PJB UP Cirata, Desa Cadas Sari, Kecamatan Tegalwaru, Purwakarta?

Yuvi Septiani, 2011

Perbedaan Pengembangan Karir

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Atas dasar pertanyaan penelitian di atas, maka dikembangkan sub pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Seperti apa gambaran pengetahuan diri pekerja PT.PJB UP Cirata Desa Cadas Sari, Kecamatan Tegalwaru, Purwakarta?
 - b. Seperti apa gambaran pendidikan dan eksplorasi pekerjaan pekerja PT.PJB UP Cirata Desa Cadas Sari, Kecamatan Tegalwaru, Purwakarta?
 - c. Seperti apa gambaran perencanaan karir pekerja PT.PJB UP Cirata Desa Cadas Sari, Kecamatan Tegalwaru, Purwakarta?
2. Seperti apa tipologi kepribadian pekerja PT. PJB UP Cirata, Desa Cadas Sari, Kecamatan Tegalwaru, Purwakarta?
 3. Apakah terdapat perbedaan pengembangan karir pekerja berdasarkan tipologi kepribadian pada pekerja PT. PJB UP Cirata, Desa Cadas Sari, Kecamatan Tegalwaru, Purwakarta?
 4. Apakah terdapat perbedaan antara masing-masing dimensi pengembangan karir terhadap tipologi kepribadian pada pekerja PT. PJB UP Cirata, Desa Cadas Sari, Kecamatan Tegalwaru, Purwakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data empirik mengenai perbedaan pengembangan karir ditinjau dari tipologi kepribadian Holland pada pekerja di PT. PJB UP Cirata, Desa Cadas Sari,

Kecamatan Tegalwaru, Purwakarta sehingga kedepannya nanti dapat diberikannya program-program yang dapat meningkatkan pengembangan karir pekerja.

Tujuan khusus dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut untuk mengetahui:

1. Pengembangan karir pekerja PT. PJB UP Cirata, Desa Cadas Sari, Kecamatan Tegalwaru, Purwakarta
2. Tipe kepribadian pekerja PT. PJB UP Cirata, Desa Cadas Sari, Kecamatan Tegalwaru, Purwakarta
3. Gambaran tentang perbedaan pengembangan karir ditinjau dari tipologi kepribadian pada pekerja PT. PJB UP Cirata, Desa Cadas Sari, Kecamatan Tegalwaru, Purwakarta

D. Kegunaan Penelitian

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi psikologi industri dan memperkaya hasil penelitian yang telah ada dan dapat memberikan gambaran mengenai pengembangan karir pekerja, mengenai tipe kepribadian pekerja, dan memberikan gambaran mengenai perbedaan pengembangan karir ditinjau dari tipologi kepribadian Holland pada sebuah perusahaan. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat menjadi data bagi peneliti selanjutnya mengenai perbedaan pengembangan karir ditinjau dari tipologi kepribadian Holland.

Dari segi praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi khususnya kepada pimpinan, manager personalia, dan

Yuvi Septiani, 2011

Perbedaan Pengembangan Karir

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

pekerja suatu perusahaan dalam upaya meningkatkan pengembangan karir sebagai bentuk prestasi pekerja yang dilihat dari perbedaan tipe kepribadiannya.

E. Asumsi

Proses pengembangan karir merupakan hal yang sangat penting dalam menunjang kesuksesan bisnis. Pengembangan karir akan membuat perusahaan dan pekerjanya dapat mencapai suatu kesepakatan mengenai kompetensi, pelatihan, dan pengembangan serta jenjang dan jalur karir yang sesuai untuk mencapai tujuan, baik tujuan perusahaan maupun tujuan pribadi pegawai dalam bentuk kemitraan (Hardiningtyas, 2004). Pengembangan karir yang efektif akan menghasilkan suatu lingkungan yang saling mempercayai, pemberdayaan yang efektif dan komitmen terhadap visi, misi, serta tujuan strategis.

Berdasarkan pemaparan yang dikemukakan di atas, penulis menarik beberapa asumsi sebagai berikut:

1. Pilihan jabatan merupakan suatu perpaduan dari aneka faktor pada individu sendiri seperti kebutuhan, sifat-sifat kepribadian, serta kemampuan intelektual, dan banyak faktor di luar individu (Donald Super)
2. Pengembangan karir yang efektif akan menghasilkan suatu lingkungan yang saling mempercayai, pemberdayaan yang efektif, dan komitmen terhadap visi, misi, serta tujuan strategis (Hardiningtyas, 2004)
3. Seorang individu bisa memiliki motivasi pengembangan karir yang tinggi ataupun rendah, tergantung bagaimana individu memandang setiap

kesempatan yang diberikan oleh perusahaan dalam menunjang kinerja mereka.

4. Kongruensi (kesesuaian) antara disposisi personal dengan karakter lingkungan karir merupakan salah satu determinan sukses dalam berkarir (Holland, 2009)

F. Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu suatu pendekatan yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010:14).

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode komparatif atau *ex post facto* dimana metode ini dipilih dengan tujuan untuk membandingkan satu fenomena (variabel) dengan variabel lain. Model komparasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model komparasi antara dua sampel yang independen karena dua sampel tersebut tidak berkaitan satu sama lain dan biasanya terdapat dalam penelitian non-eksperimen (Sugiyono, 2010: 7).

Pengumpulan data digunakan dengan menggunakan alat ukur berupa kuisisioner pengembangan karir yang dirumuskan berdasarkan teori Super dan *The National Career Development Guidelines* dan tipologi kepribadian yang

menggunakan skala tipe kepribadian dari Holland. Sedangkan pengolahan data menggunakan SPSS versi 16.0 dan *Microsoft Excell 2007*.

G. Lokasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010:118). Populasi dari penelitian ini adalah pekerja PT. PJB UP Cirata, Desa Cadas Sari, Kecamatan Tegalwaru, Purwakarta. Sedangkan untuk sampelnya disesuaikan dengan pendapat Arikunto (2006: 134):

“Untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih”

Pekerja yang akan dijadikan sebagai sampel penelitian memiliki karakteristik sebagai berikut; (1) Pekerja PT. PJB UP Cirata, Desa Cadas Sari, Kecamatan Tegalwaru, Purwakarta yang telah menjadi pekerja tetap dari perusahaan PT. PJB UP Cirata, Desa Cadas Sari, Kecamatan Tegalwaru, Purwakarta, (2) sudah bekerja minimal selama dua tahun sehingga pekerja akan lebih mengetahui dan merasakan kondisi kerja pada perusahaannya. Hal ini ditujukan untuk mengendalikan validitas internal, karena dikhawatirkan status sebagai pekerja kontrak atau belum memasuki masa kerja dua tahun akan memberi pengaruh lain terhadap variabel dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Lent *et al* (1994, 1996, 2000) menemukan bahwa terdapat perbedaan antara pria dan wanita dalam hal tujuan pilihan karir, dimana pria menunjukkan bahwa tujuan karir mereka didasarkan pada kepentingan intrinsik dan pendapatan yang tinggi, sedangkan tujuan karir wanita berdasarkan pada kepentingan intrinsik dan kehormatan dalam pekerjaan. Farley (1970:266) menunjukkan bahwa wanita karir berbeda dari wanita non-karir dalam sejumlah cara yang penting, yaitu wanita karir ingin memiliki anak yang lebih sedikit, bersedia untuk menggunakan fasilitas perawatan anak, kurang memberikan prioritas pada karir suami mereka, dan lebih cenderung bekerja sementara anak-anak mereka bersekolah daripada wanita non karir (Osipow, 1983:266).

PT. PJB UP Cirata, Desa Cadas Sari, Kecamatan Tegalwaru, Purwakarta dinilai memenuhi kriteria karena mempunyai profil yang cocok dengan kriteria yang peneliti maksudkan yaitu tuntutan pekerjaan yang besar dengan harapan produktivitas yang tinggi, sehingga terjadi pengembangan prestasi kerja dan upaya pengembangan karir dalam perusahaan ini dan pekerjanya. Selain itu peneliti memiliki kemudahan untuk mendapatkan data pada perusahaan yang dimaksud, sehingga waktu penelitian diharapkan bisa menjadi lebih efisien.