

1. PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Masa dewasa muda adalah periode dimana terjadi penyesuaian terhadap pola-pola kehidupan dan harapan-harapan sosial yang baru (Hurlock dalam Lemme, 1995). Pada tahapan usia ini, manusia mengalami perubahan yang signifikan. Hal ini dapat dilihat pada tuntutan yang diharapkan dari dewasa muda tersebut untuk memiliki peran-peran baru, seperti peran suami atau istri, pekerja, orang tua, dan juga perkembangan diri yang menuntut individu untuk mampu mengambil sikap, keinginan dan nilai sesuai dengan tujuan individu tersebut.

Wrightsmann (1994) mengungkapkan bahwa dewasa muda sekarang lebih memprioritaskan keseimbangan dalam hidupnya lebih khusus dalam kehidupan mengenai pekerjaan dan keluarga. Keinginan akan keseimbangan antara dunia pekerjaan dan aspek lain juga menyebabkan individu tidak hanya melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang harus dilakukan dalam rangka pemenuhan finansial saja. Dikatakan lebih lanjut oleh Wrightsmann (1994) bahwa mereka melihat pekerjaan tidak hanya memiliki nilai-nilai tertentu, misalnya masyarakat mengharapkan seseorang memiliki pekerjaan yang membanggakan dan gaji yang sesuai tetapi mereka juga menginginkan pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan serta pemenuhan kebutuhan dalam aspek karir.

Aspek karir adalah aspek yang penting bagi tahapan dewasa muda. George Vailant (dalam Papalia & Olds, 2004) menyebutkan bahwa antara usia 20 sampai 40 tahun, orang akan terfokus pada pemantapan karir. Seiring dengan rencana individu untuk memantapkan diri dalam aspek karir, pekerjaan yang dijalani seseorang dalam kehidupannya dapat berbeda-beda dan tidak hanya satu. Ada kalanya pekerjaan yang telah atau sedang dilakukan tidak memberikan kepuasan dan pada akhirnya individu tersebut mencari pekerjaan lain. *Career- one's purposeful life pattern of work, as seen in the sequence of jobs held throughout one's life* (Atwater & Duffy, 2005). Karir adalah semua pekerjaan yang dilakukan seseorang sepanjang hidupnya. Super mendefinisikan karir sebagai rangkaian kejadian yang dapat merepresentasikan sebuah kehidupan; Adanya kombinasi antara urutan pekerjaan dan peranan lain dalam kehidupan dalam

mengekspresikan komitmen seseorang untuk bekerja dalam pola menyeluruh mengenai perkembangan diri seseorang (dalam Issacson & Brown, 1997). Tiap aspek dari kehidupan individu dalam tahapan usia ini menuntut mereka untuk menyesuaikan diri dan mampu merencanakan masa depannya dengan baik. Salah satunya adalah bidang pekerjaan, individu berupaya untuk beradaptasi dari dunia pendidikan menuju dunia pekerjaan

Karir pun sebenarnya telah disinggung oleh beberapa pakar perkembangan sebagai salah satu tugas perkembangan dewasa muda yang harus diselesaikan. Havighurst (dalam Lemme, 1995) mencantumkan meniti karir sebagai tugas perkembangan dewasa muda. Selain karir, Havighurst juga mengungkapkan tugas-tugas lain, diantaranya adalah menentukan pasangan hidup, mulai membentuk keluarga, belajar menyesuaikan diri dan hidup dengan pasangan. Bila difokuskan pada tugas perkembangan yang berkaitan dengan karir, Okun (dalam Turner & Helms, 1987) mengungkapkan bahwa terdapat sembilan tugas perkembangan yang harus diselesaikan oleh dewasa muda, diantaranya yang terkait dengan perkembangan karir adalah belajar untuk beradaptasi dengan pekerjaan, bertanggung jawab akan tugas, mendapatkan sponsor dan mentor yang dapat membantu mereka untuk mengembangkan karir, dan mengevaluasi kembali pilihan karir sehingga dirinya mampu mempertahankan pekerjaan melalui *feedback* yang diterima dan hasil aktual dari pekerjaannya. Hal ini mendukung apa yang diungkapkan oleh Issacson dan Brown (1997) bahwa, perkembangan karir adalah proses panjang yang melibatkan aspek psikologis, sosiologis, ekonomi dan faktor budaya yang dapat mempengaruhi pemilihan, penyesuaian dan perkembangan dalam pekerjaan yang secara kolektif membangun perjalanan karir individu.

Perjalanan karir seseorang di kota besar seperti Jakarta tentunya akan lebih berat dan menantang. Persaingan ketat dalam dunia pekerjaan merupakan hal yang umum ditemukan di kota besar. Pekerjaan yang adapun beragam dan memberikan tawaran yang dapat membuat pekerja di Jakarta terfasilitasi karirnya. Fenomena menarik yang ditemukan yaitu sebuah konsultan sumber daya manusia bernama Watson Wyatt, dalam hasil survey Global Strategic Rewards 2007/2008 menyimpulkan bahwa perusahaan-perusahaan di Indonesia menghadapi masalah

dalam mempertahankan karyawan berprestasi tinggi. Bahkan masalah ini lebih tinggi dibanding kebanyakan negara Asia Pasifik lainnya yang ikut dalam survei. "*Kehilangan karyawan berprestasi tinggi dan karyawan dengan keahlian khusus menjadi masalah yang perlu diwaspadai oleh industri di Indonesia*" *Managing Consultant* Watson Wyatt, Lilis Halim mengingatkan (hanyawanita.com, 2008). Para karyawan yang berprestasi dikatakan malah lebih sering melakukan pindah kerja.

Fenomena yang ada di masyarakat adalah sebagian orang dengan mudahnya berganti-ganti pekerjaan sehingga tercipta istilah "*kutu loncat*", yaitu orang yang selalu berganti pekerjaan dan tidak pernah berada dalam satu organisasi dalam waktu yang lama. Fenomena "*kutu loncat*" ini biasanya ditemui pada individu yang masih muda, *fresh graduate* dan cenderung berasal dari tingkat pendidikan yang tinggi. Di Indonesia, hal ini didukung oleh banyaknya perusahaan-perusahaan asing yang membutuhkan karyawan setingkat manajer yang kompeten di bidangnya. Tingkatan manajer biasanya berusia antara 25 tahun sampai 40 tahun.

Manajer diperlukan karena merekalah pembangun sistem, sedangkan staf bisa dilatih nantinya oleh manajer terpilih (Sudarmadi, 2007). Dijelaskan lebih lanjut dalam artikel tersebut, bahwa permintaan yang bagus pada jabatan dan keahlian tertentu akhirnya juga menjadikan orang yang memiliki kualifikasi dan kemampuan itu mudah pindah-pindah kerja. Tentunya pindah karena dibutuhkan oleh banyak organisasi, bukan karena ditendang dan tak dipakai. Biasanya, orang seperti ini juga terus dipantau kalangan *head-hunter* dan pencari eksekutif yang ditugasi memburu orang terbaik oleh kliennya (Sudarmadi, 2007). Hal inipun sesuai dengan fakta yang ditemukan oleh Dr Brian Taber yang memimpin sebuah klinik konsultasi mengenai karir di Oakland bahwa, kecenderungan subjek yang datang ke klinik adalah orang-orang yang ingin mengetahui karir yang tepat untuk mereka (Taber, 2006). Taber (2006) juga mengatakan bahwa salah satu klien dalam klinik tersebut mengalami masalah dalam pekerjaannya, ia merasa tidak terpenuhi kebutuhannya dalam pekerjaannya, sehingga pihak klinik melakukan pengukuran terhadap klien tersebut dan ditemukan bahwa si klien belum mengenali apa yang menjadi keinginannya sehingga ia selalu merasa

kebutuhannya tidak terpenuhi. Taber (2006) menyatakan bahwa kebanyakan dari klien di klinik tersebut berusia antara 26-40 tahun, dan berasal dari tingkat pendidikan strata satu. Sebenarnya, pindah kerja yang dilakukan dengan perencanaan dan perhitungan yang matang akan membuat jalur karirnya berjalan sesuai rencana dan pada akhirnya bisa mendapatkan kesuksesan. Dampak positif lain yang didapatkan ketika individu pindah kerja adalah memiliki banyak teman sehingga jaringan kerja juga semakin luas, mempunyai beragam pengalaman yang dapat memperkaya wawasan dan terlebih, biasanya individu akan mendapatkan perbaikan di sisi finansial karena pada umumnya, seseorang mempunyai batas minimal nilai kenaikan gaji sebelum bersedia pindah ke perusahaan lain (tabloid-nova.com, 2007).

Penjelasan lain terhadap individu yang melakukan pindah kerja adalah merasa bosan, *burnout*, dan jenis pekerjaan yang dijalani terasa membosankan atau tidak menantang. Sementara itu, keinginan untuk menyeimbangkan hidup antara pekerjaan dan kehidupan sosial juga menjadi alasan seseorang untuk pindah kerja. Keseimbangan kerja (*work/life balance*) ternyata menjadi salah satu pertimbangan karyawan untuk memutuskan bergabung atau meninggalkan perusahaan. Keseimbangan kerja ini bersifat variatif pada setiap orang, misalnya kesempatan untuk mengerjakan tugas di rumah untuk ibu rumah tangga, adanya *day care* untuk anak-anak, fasilitas olahraga, dapur yang memadai hingga ruangan khusus untuk merokok bagi para pria (hanyawanita.com, 2006).

Mendukung fenomena dan alasan-alasan yang dikemukakan di atas, penelitian yang dilakukan Vandewalle (2004) mengungkapkan bahwa variabel yang dapat memprediksi keinginan untuk melakukan pindah kerja adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, komitmen profesional dan tingkat *burnout*. Sejalan dengan Vandewalle, Fields, Dingman, Roman, & Blum (2005) melihat bahwa keputusan untuk mengganti pekerjaan juga dapat dipengaruhi oleh kesempatan untuk berkembang, gaji yang lebih baik, stabilitas pekerjaan, ketertarikan dalam pekerjaan. Kebutuhan-kebutuhan diatas bila belum terpenuhi akan menyebabkan seseorang memikirkan untuk berganti pekerjaan dengan tujuan agar kebutuhannya dapat terpenuhi bila ia mendapatkan pekerjaan yang baru.

Seiring dengan kemajuan dan tantangan yang dimiliki pekerja terutama di kota besar seperti Jakarta, perkembangan karir seseorang menjadi sangat penting untuk diperhatikan. Seseorang tidak lagi dapat bertahan dengan tujuan karir awal diakibatkan oleh kesempatan dan keadaan yang sewaktu-waktu dapat mengubah karirnya.

Telah banyak peneliti yang mencoba menguraikan perkembangan karir dalam tahapan-tahapan yang spesifik. Salah satu yang berpengaruh adalah model yang dibuat oleh Super. Super (dalam Lemme, 1995) mendeskripsikan empat tahapan besar dari perkembangan psikologis yang dialami oleh individu selama perjalanan karir mereka. Tahapan-tahapan tersebut terdiri atas *exploration*, *establishment*, *maintenance*, dan *decelaration*.

Pada tahapan *exploration*, individu mengalami eksplorasi dan kristalisasi terhadap pengetahuan mengenai dirinya sendiri dan variasi pekerjaan. Individu juga mulai melakukan spesifikasi terhadap pilihan berkarir, mengimplementasikannya dengan cara memasuki dunia kerja dan berusaha mengembangkan *self image* yang berhubungan dengan pekerjaan. Tahapan ini biasanya dialami pada rentang usia 16-25 tahun (Super dalam Lemme, 1995). Memasuki tahapan *establishment* (25-40 tahun), individu akan meningkatkan komitmennya terhadap karir dan melakukan pengembangan sejalan dengan menciptakan stabilitas dalam kehidupan personal. Individu juga mampu membuat kongruensi yang lebih baik antara konsep diri dan peranannya dalam pekerjaan. Tahapan *maintenance* ditunjukkan dengan mempertahankan prestasi dalam karir dan stabilitas konsep diri. Tahapan ini biasanya berada pada range usia 40-60 tahun (Super dalam Lemme, 1995). Pada tahapan yang terakhir, *decelaration*, individu meninggalkan pekerjaannya, mempersiapkan pensiun dan menciptakan identitas baru akan dirinya. Usia dewasa muda biasanya berada pada tahapan *exploration* dan *establishment*, dimana mereka mengungkap dan merencanakan karir yang akan mereka jalani dan mulai membangun dan mengembangkan karir yang tengah mereka jalani agar bisa sukses. Akibat usia yang lebih muda, individu akan merasa lebih terbuka dalam mengeksplorasi dan mencari pilihan karir yang baru pada tahapan *exploration* (Niles dkk.,1999). Tahapan ini membuat mereka lebih mengenali diri mereka sendiri dan dunia pekerjaan dimana mereka

melakukan pekerjaan saat ini menuju pilihan pekerjaan mereka berikutnya (Niles dkk, 1999).

Dalam tahapan perkembangan karir yang dibuat oleh Super, pindah kerja dapat dilihat sebagai perpanjangan atau tindakan operasional dari tahapan *exploration* atau tahapan *maintenance*. Jika ditinjau dari tahapan *maintenance*, pindah kerja dilakukan dengan perencanaan tertentu dan sebagai bentuk tindakan untuk mengembangkan karir individu tersebut. Dikatakan oleh Turner dan Helms (1987) bahwa untuk mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan, individu harus mengetahui apa yang ia inginkan dan bagaimana mendapatkannya. Pindah kerja yang dilakukan dengan perencanaan menunjukkan bahwa individu mengetahui apa yang ia inginkan dalam karirnya, dan menganggap tindakan pindah kerja adalah salah satu cara untuk mendapatkannya.

Akan tetapi, melakukan pindah-pindah kerja dapat mengakibatkan individu tetap berada pada tahapan *exploration*. Individu dituntut harus tetap mencari informasi mengenai pekerjaan yang tengah ia lakukan, bagaimana lingkungan kerjanya, bagaimana ia harus beradaptasi dengan atasan, bawahan dan rekan kerjanya. Individu juga harus kembali mencari dan mengetahui peraturan-peraturan serta kebijakan-kebijakan baru pada organisasinya kini. Walaupun dikatakan oleh Smart dan Peterson (1997) bahwa dengan mengulang kembali sebuah siklus tahapan perkembangan karir tidak akan kehilangan kapasitas perkembangan yang telah dimiliki, namun hal tersebut tentunya akan memakan waktu. Di sisi lain, ia tetap memiliki tugas perkembangan karir yang harus ia selesaikan. Individu pun mulai merencanakan karirnya pada organisasi baru ini dan apa saja yang harus ia lakukan untuk mencapai posisi yang ia inginkan. Dalam hal ini ia harus bertarung dengan waktu, karena mungkin saja ia akan lebih lambat mencapai posisi yang ia inginkan dibanding teman-temannya yang masih tinggal di organisasi yang lama. Sementara itu, terdapat pula tugas perkembangan lain yang harus diselesaikan oleh usia dewasa muda seperti menikah dan membentuk keluarga. Fenomena terus menerus berganti pekerjaan pada seorang individu berpotensi untuk mengalami hambatan dalam tahapan perkembangan karirnya. Krannich (dalam Turner & Helms, 1987) mengatakan orang biasanya mengganti pekerjaan tiga sampai lima kali sepanjang hidupnya. Bila ditinjau dari

sisi tahapan perkembangan karir, individu yang berganti-ganti pekerjaan akan tetap berada pada tahapan eksplorasi dan harus beradaptasi dengan lingkungan kerjanya yang baru. Hal ini akan terus terjadi apabila individu tersebut pindah kerja lagi ke organisasi yang lain. Beradaptasi dengan pekerjaan yang baru bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan. Penyesuaian atau adaptasi membutuhkan waktu dan kemauan dari individu untuk dapat meneruskan rencana karirnya pada organisasi tersebut. Dapat dilihat bahwa fokus seseorang yang mengalami pindah kerja dan individu yang tidak mengalami pindah kerja dalam karirnya tentu saja berbeda. Ketika individu yang tidak mengalami pindah kerja sudah mampu mengembangkan diri dalam perusahaannya, sementara individu yang pindah kerja harus beradaptasi kembali dengan perusahaan barunya.

Kemudian timbul pertanyaan, apakah terdapat perbedaan pada pekerja usia dewasa muda yang mengalami pindah kerja dan tidak pindah kerja dalam fokus karirnya? Penelitian ini berusaha untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dengan memberikan gambaran perbedaan fokus karir pada pekerja dewasa muda di Jakarta yang mengalami pindah kerja ditinjau dari teori yang dikemukakan oleh Super.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Apakah terdapat perbedaan fokus karir yang dimiliki pekerja pada usia dewasa muda yang mengalami pindah kerja dengan yang tidak pindah kerja?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat perbedaan fokus karir pada pekerja usia dewasa muda di Jakarta yang mengalami pindah kerja dan yang tidak mengalami pindah kerja. Sementara, manfaat dari penelitian ini adalah untuk melengkapi penelitian-penelitian yang ada sebelumnya mengenai perkembangan karir dan menggambarkan keadaan pekerja dewasa muda di Jakarta yang mengalami pindah kerja. Selain itu, penelitian ini dapat bermanfaat untuk perusahaan dan juga pekerja sebagai informasi mengenai perkembangan karir di Jakarta.

1.4 Sistematika Penulisan

Laporan ini terdiri dari lima bagian. Pada bagian pertama berisi pendahuluan yang berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini. Latar belakang penelitian berisi tentang alasan diadakannya penelitian ini. Rumusan masalah berisi tentang permasalahan yang diangkat dan akan dijawab dalam penelitian ini. Tujuan dan manfaat penelitian berisi tentang hal yang akan dicapai dalam penelitian ini dan aplikasi yang dapat diterapkan dari hasil penelitian yang akan dilakukan. Sistematika penelitian berisi tentang urutan dan penjelasan singkat mengenai tiap bab dalam skripsi ini.

Bagian 2, tinjauan kepustakaan, terdiri dari teori-teori yang digunakan untuk mendukung penelitian dan juga masalah serta variabel dari penelitian. Teori-teori yang digunakan adalah teori mengenai perkembangan dewasa muda, tahapan karir yang diajukan oleh Super, dan pindah kerja, efek pindah kerja bagi pekerja yang dikatakan oleh Mobley.

Bagian 3 berisi metode penelitian yang digunakan, yang terdiri dari populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, desain penelitian, instrumen penelitian, pengujian instrumen penelitian, dan prosedur penelitian. Populasi dan sampel penelitian menjelaskan tentang populasi dan sampel yang akan diambil dalam penelitian ini. Desain penelitian menjelaskan tentang jenis dan bentuk penelitian. Teknik *sampling* menjelaskan teknik yang akan dipakai untuk mengambil sampel penelitian. Instrumen penelitian menjelaskan tentang alat ukur yang digunakan serta cara pengukurannya. Prosedur penelitian menjelaskan tentang langkah penelitian yang dimulai dari tahap persiapan, uji coba, pengambilan data, dan teknik analisis yang digunakan.

Bagian 4 terdiri dari analisis data dan interpretasi data yang merupakan penjelasan tentang gambaran umum subjek penelitian, gambaran tahapan perkembangan karir pada dewasa muda yang mengalami pindah kerja dan perbedaan tahapan perkembangan karir antara partisipan.

Bagian 5 berisi kesimpulan yang menjawab permasalahan penelitian, diskusi utama, diskusi tambahan, keterbatasan penelitian ini dan saran berupa saran praktis dan saran metodologis.