

PENGEMBANGAN DIRI DAN KARIER

Keberhasilan suatu organisasi atau industri kerja ditentukan oleh dua aktor utama yaitu

1. Faktor sumber daya manusia (karyawan atau pegawai) dan
2. Sarana-prasarana atau fasilitasnya.

Sumber daya manusia atau karyawan sebuah organisasi terdiri dari individu-individu yang sangat bervariasi, baik dilihat dari jabatan di dalam organisasinya maupun latar belakang pendidikannya. Kapasitas atau kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi tercermin pada latar belakang pendidikannya dari masing-masing individu karyawan. Oleh karena itu tuntutan dari luar organisasi, sebuah organisasi harus dinamis dan senantiasa mengembangkan diri seiring dengan tuntutan lingkungan atau dunia luar. Maka dari itu, berapa besar kemampuan dan seberapa tingginya tingkat pendidikan para karyawan suatu organisasi, tidak akan dapat mengikuti tuntutan perkembangan, tanpa mengembangkan diri secara terus menerus.

Pengembangan diri (personal development) adalah proses untuk meningkatkan kemampuan diri sehingga potensi dan talenta yang dipunyai dapat terwujud sema-

Materi lanjutan

Semaksimal mungkin. Maureen Guirdham (1998) seorang ahli psikologi merumuskan:

“personal development is about enabling people to fulfill their potential, to expand their talent and program at work and through life with meaning and satisfaction. Ultimately, people have to develop themselves.”

Batasan tersebut menekankan bahwa **tujuan akhir dari pengembangan diri adalah** bahwa orang yang bersangkutan secara individual mampu mengembangkan dirinya sendiri. Dalam konteks organisasi kerja, masing-masing karyawan atau pegawai mempunyai kewajiban untuk mengembangkan dirinya sendiri sehingga mereka mampu melaksanakan tugas atau pekerjaannya masing-masing secara optimal.

Pengembangan diri harus dilakukan secara terus-menerus oleh semua orang di dalam sebuah organisasi kerja, apabila tidak, maka dia sendiri akan tidak mampu untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi yang telah berkembang. Selanjutnya

Materi lanjutan

Apabila masing-masing individu karyawan tidak mampu melakukan penyesuaian tuntutan perkembangan organisasi, maka dampaknya organisasi itu sendiri akan kerdil, dan tidak berkembang. Tujuan pengembangan diri dalam suatu organisasi kerja antara lain untuk meningkatkan kemampuan-kemampuan sebagai berikut:

- a. Kemampuan melaksanakan tugas tanpa terkait dengan jabatan yang dipegangnya. Pada umumnya seorang karyawan mampu melakukan suatu tugas tertentu karena tugas tersebut melekat pada jabatannya. Hal ini berarti bahwa tugas atau pekerjaan yang dilakukan bukan karena kemampuannya tetapi karena otoritas yang diberikan kepadanya.
- b. Kemampuan untuk bersaing dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Dalam organisasi apa pun dan jabatan apa pun, dalam organisasi akan ditempati oleh orang-orang yang mempunyai kemampuan yang lebih daripada yang lain. Oleh sebab itu setiap karyawan dalam suatu organisasi harus mampu bersaing atau mempunyai kemampuan yang lebih.

Materi lanjutan

- c. Kemampuan ganda artinya seorang karyawan dalam suatu organisasi tidak hanya mempunyai satu jenis kemampuan saja. Kemampuan yang spesifik mungkin boleh, tetapi seyogyanya juga mempunyai kemampuan lain. Sehingga apabila salah satu jabatan lain lowong karena pensiun atau sebab yang lain, karyawan tersebut dapat menempati jabatan tersebut apabila pimpinan organisasi menghendakinya.
- d. Kemampuan dalam mencapai kepuasan hasil kerja, karena usaha, ketimbang keputusan yang dicapai karena pemberian penghargaan dari pimpinan organisasi. Hal ini berarti bahwa hasil kerja sebagai pencerminan kemampuannya bukan karena penghargaan tetapi karena motivasi kerja yang tinggi.

A. Prinsip-prinsip pengembangan Karier

Banyak para ahli berpendapat bahwa pengembangan diri itu tidak perlu dipelajari, karena pengembangan diri akan terjadi dengan sendirinya pada

Materi lanjutan

Seseorang secara alamiah. Beberapa pengalaman menunjukkan banyak para pimpinan organisasi dan manajer perusahaan tidak pernah memperoleh pendidikan formal dalam bidang manajemen atau kepemimpinan, tetapi orang-orang tersebut sukses dalam memimpin organisasi dan mengembangkan perusahaannya. Memang contoh orang-orang tersebut mungkin tidak belajar atau menempuh pendidikan formal, namun dalam proses memimpin dan menggerakkan organisasi atau perusahaan dan seiring dengan berjalanya waktu, mereka sebenarnya belajar, belajar dari pengalamannya, belajar dari orang-orang lain, termasuk belajar dari bawahan atau karyawannya.

Pengembangan diri tidak harus melalui pendidikan formal atau pelatihan saja, melainkan semua situasi di mana kita berinteraksi dengan orang lain adalah merupakan bagian dari pengembangan diri. Karyawan suatu organisasi, mengembangkan dirinya tidak harus minta beasiswa kepada atasannya atau mengikuti pelatihan-pelatihan. Seiring dengan proses pelaksanaan tugas atau bekerja sehari-hari sebenarnya adalah merupakan bagian dari pengembangan diri

Materi lanjutan

Mereka. **Makna pertama pengembangan diri adalah** apa yang disebut dengan unsur “diri” self yaitu diri orang yang bersangkutan, bukan guru atau pelatih (trainers). Beberapa prinsip hal yang perlu diperhatikan dalam pengembangan diri antara lain sebagai berikut:

- a. Pengembangan diri dimulai dari diri kita sendiri, dengan keinginan atau kemauan (willingness) untuk berupaya memahami organisasi di mana kita bekerja, berupaya untuk melakukan tugas-tugas atau pekerjaan sebaik mungkin, mencoba mengatasi kesulitan pekerjaan dan sebagainya. Tanpa kemauan atau hasrat seperti ini niscaya pengembangan diri dapat dilaksanakan dalam diri kita.
- b. Setelah kita mempunyai keinginan tersebut, selanjutnya kita perlu pemahaman tentang belum optimalnya hasil kerja kita, sehingga menimbulkan ketidakpuasan serta keinginan ingin meningkatkannya. Hal ini disebut proses diagnosis diri. Kemungkinan jawaban mengapa kita tidak puas dengan kinerja kita, ada 4 yakni menanggukannya, membiarkannya (tidak berbuat apa-apa), minta pihak lain untuk mengupayakan dan yang terakhir “mengubah diri sendiri” atau berupaya

Materi lanjutan

- Mengembangkan diri sendiri. Apabila jawabannya adalah yang terakhir ini, maka kita dapat mulai berupaya atau merencanakan program pengembangan diri. Misalnya mencari buku-buku yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan kerjanya, mengikuti kursus-kursus mengikuti seminar-seminar profesi, dan sebagainya.
- c. Setelah kita mendiagnosis diri kita sendiri, kita dapat membuat beberapa alternatif dalam rangka pengembangan diri sendiri yakni ke arah mana kita akan mengembangkan diri. Untuk itu kita dapat menentukan target pengembangan diri yang terukur, misalnya pada akhir tahun 2010 harus sudah mampu berkomunikasi dengan bahasa Inggris atau pada tahun 2015 harus telah lulus program doktor (S3) dan sebagainya.
- d. Setelah menentukan target-target pengembangan diri, kita mulai mencari sumber belajar untuk pengembangan diri tersebut, misalnya tempat kursus, sekolah atau universitas, mencari sumber pembiayaan dan seterusnya.

Materi lanjutan

- e. Mulai melaksanakan program pengembangan diri yakni melakukan aktivitas-aktivitas dalam rangka pengembangan diri yang telah ditargetkan tersebut.
- f. Akhirnya, apakah program atau kegiatan pengembangan diri telah dilaksanakan. Perlu pemantauan dan evaluasi, untuk mengetahui sejauh mana kita telah mencapai tujuan pengembangan diri yang telah direncanakan tersebut. Evaluasi diri ini penting, untuk mengetahui apakah kita berada di dalam jalur yang benar dalam mencapai tujuan pengembangan diri yang telah ditentukan.

Pengembangan diri harus berorientasi pada kesuksesan, baik kesuksesan di lingkungan pekerjaan, maupun kesuksesan di jalur lingkungan kerja, seperti dalam rumah tangga kita, atau lingkungan sebaya kita, John Wereham (1992) Yang dikutip oleh Agus Suryana (2005) mengatakan ada beberapa unsur pokok untuk menjadi pribadi yang berkembang secara umum, antara lain:

- a. Kemampuan menampilkan “pesona” atau topeng diri yang tepat, artinya menampilkan diri seperti diri kita sendiri (bukan pura-pura).

Materi lanjutan

- b. Mengelola energi diri yang baik, seperti kita ketahui bahwa diri kita itu terdiri dari energi-energi yang perlu dikelola secara optimum sehingga tidak menjadi diri yang "muspro" atau tanpa guna.
- c. Kejelasan sasaran hidup, baik yang tersurat maupun tersirat. Hal ini berarti seseorang harus mempunyai cita-cita atau target pengembangan diri.
- d. Penalaran adalah memikirkan manfaat dan kerugiannya tentang fenomena hidup yang dialaminya.
- e. Adanya kebiasaan kerja yang baik, jujur dan selalu mengejar prestasi hasil kerja.
- f. Kemampuan adaptasi dan kedewasaan emosional, tidak terlalu cepat bereaksi terhadap kritik dan komentar orang lain.
- g. Keteguhan dalam pendirian, sehingga tidak diombang-ambingkan oleh kondisi dan situasi lingkungan.

Materi lanjutan

Sedangkan Dale Carnegie (1955) yang dikutip oleh Agung Suryana dalam buku yang sama, menyebutkan bahwa untuk memperoleh kesuksesan dalam pekerjaan diperlukan 10 persyaratan, yaitu:

- a. Rasa percaya diri yang berlandaskan konsep diri yang sehat.
- b. Keahlian berkomunikasi atau komunikasi dengan baik
- c. Hubungan antar manusia dengan baik
- d. Mampu memimpin diri sendiri dan orang lain.
- e. Sikap positif terhadap orang kerja dan diri sendiri
- f. Memiliki keahlian dan keterampilan menjual ide/gagasan
- g. Mampu mengingat dengan baik
- h. Mampu mengatasi masalah stres dan kekuatiran
- i. Memiliki antusiasme yang menyala-nyala
- j. Memiliki wawasan hidup yang luas.

Materi lanjutan

Di samping hal-hal tersebut, masalah yang penting dan sering diabaikan adalah penggunaan waktu kerja, terutama ditempat kerja atau kantor. Banyak karyawan sering tidak efisien dalam menggunakan waktu kerja. Meskipun secara kuantitas jam kerjanya 8 jam, tetapi sebenarnya yang efektif digunakan sangat sedikit. Demikian juga penggunaan waktu di luar kantor yang seyogyanya digunakan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan diri, namun pada umumnya dihabiskan untuk hal-hal yang kurang bermanfaat.

Oleh sebab itu, salah satu kiat penting dalam pengembangan diri adalah penggunaan waktu kerja (time management). Pengelolaan waktu kerja yang baik seyogyanya memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

a. Batasi telepon

Telepon sebagai alat komunikasi, kadang-kadang justru menjadi penghematan pekerjaan. Oleh sebab itu baik menelepon maupun menerima telepon harus dibatasi

Materi lanjutan

Dan harus selektif. Pembicaraan lewat telepon yang tidak terkait dengan pekerjaan harus dihindari. Apakah memang terpaksa menelepon atau pun menerima telepon harus langsung pada pokok masalahnya saja (to the point).

b. Kehadiran tamu

Adanya tamu di tempat kerja memang perlu sebagai indikasi hubungan organisasi dengan pihak lain. Namun menerima tamu juga harus dibatasi untuk tamu-tamu yang memang langsung ada hubungannya dengan pekerjaan. Tamu-tamu yang tidak terkait dengan pekerjaan, misalnya kawan akrab, kawan dari suatu klub sepak bola, tamu keluarga sebagainya, sebaiknya tidak diterima di kantor, misalnya terpaksa terima tamu di luar jam kerja/dirumah saja.

c. Duduk diam (melamun)

Apabila mempunyai permasalahan baik yang menyangkut pekerjaan maupun terkait dengan keluarga jangan dipikirkan (melamun) berjam-jam di kantor bisa mengganggu teman kerja, setidaknya tidaknya menjadi bahan pikiran teman kantor.

Materi lanjutan

d. Mengobrol

Batasi berbicara dengan kawan sekerja di ruangan kerja dalam jam kerja (ngobrol). Ngobrol dalam jam kantor akan mengganggu tugas-tugas, baik pekerjaan sendiri maupun orang lain. Ngobrol bisa berlanjut menjadi ‘gosip’ dan bisa mengganggu pikiran orang lain.

e. Menunda pekerjaan

Menunda pekerjaan menyebabkan pekerjaan tidak efektif, sebaiknya pekerjaan atau tugas hari ini harus diselesaikan pada hari itu juga. Sebab kalau pekerjaan ditunda hari esok, maka pekerjaan hari esok akan tertunda pada hari berikutnya lagi, dan seterusnya pekerjaan akan selalu tertunda.

f. Baca koran/main HP

Kebiasaan membaca koran, majalah atau main HP di ruang kerja pada jam-jam kerja kurang baik akan menimbulkan kerja yang kurang efektif dalam menjalankan tugas, kalau terpaksa bisa dilakukan diluar tempat jam kerja, misalnya di loby atau waktu jam istirahat

B. Pengembangan diri dan karier

Dari segi pengembangan organisasi/perusahaan perencanaan karier sangat diperlukan agar pengembangan organisasi ke depan sejalan dengan pengembangan kemampuan bagi para karyawan yang akan menduduki jabatan organisasi yang telah berkembang tersebut. Apabila tidak dibarengi dengan pengembangan karier para karyawannya, maka pengembangan organisasi tersebut stagnan (mandeg) karena tidak ada orang yang mampu menangani tugas-tugas organisasi sesuai dengan perkembangannya. Oleh karena itu perencanaan pengembangankarier yang baik sangat bermanfaat, bukan saja bagi individu yang bersangkutan, tetapi juga bagi organisasi atau perusahaan. Secara umum pentingnya pengembangan karier antara lain sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kesadaran perlunya klasifikasi tugas atau pekerjaan.
- b. Merupakan masukan untuk perencanaan program pengembangan organisasi.
- c. Membantu karyawan menyusun strategi pengembangan

Materi lanjutan

- d. Seleksi untuk mengikuti program-program pengembangan
- e. Mempermudah pemanfaatan potensi karyawan
- f. Mempermudah meningkatkan motivasi kerja karyawan
- g. Mempermudah proses promosi karyawan
- h. Mempermudah peningkatan kepuasan kerja
- i. Mengurangi turn over dan meningkatkan loyalitas karyawan.

beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pengembangan karier antara lain:

a. Kinerja.

Kinerja karyawan yang hanya rata-rata atau di bawah rata-rata pada umumnya tidak menjadi perhatian bagi para pimpinan organisasi. Oleh karena itu, pengembangan karier selalu dikaitkan dengan kinerja seorang karyawan organisasi. Apabila karyawan mempunyai kinerja baik maka ia mempunyai kesempatan untuk pengembangan karirnya.

Materi lanjutan

b. Loyalitas

Loyalitas atau integritas yang tinggi seorang karyawan dari organisasi kerja mana pun akan menjadi acuan pimpinan dalam mengembangkan kariernya. Sebaliknya karyawan yang loyalitasnya rendah, tidak mempunyai integritas terhadap organisasi, kariernya pasti akan terhambat.

c. Dikenal

Karyawan organisasi yang kinerjanya baik, yang loyalitasnya tinggi terhadap organisasi, sudah barang tentu akan lebih dikenal oleh atasan. Oleh karena itu karyawan tersebut banyak dikenal orang terutama oleh para pimpinan. Faktor ini akan mempengaruhi pengembangan karier karyawan yang bersangkutan.

d. Bawahan

Dalam pengembangan karier seorang karyawan, peran bawahannya juga ikut menentukan. Oleh sebab itu pimpinan organisasi harus pandai untuk memanfaatkan tertentu. Sesungguhnya keberhasilan seorang pimpinan adalah ditentukan oleh bawannya dalam melaksanakan pengembangan.

e. Kesempatan pengembangan

Karyawan juga harus pandai memanfaatkan waktu untuk mengembangkan diri, misalnya mengikuti pendidikan dan pelatihan-pelatihan, mengikuti kursus-kursus keterampilan, mengikuti seminar-seminar yang terkait dengan pekerjaan atau tugasnya dan seterusnya.

C. Tahapan-Tahapan pengembangan karier

Karier adalah semua pekerjaan yang dilakukan oleh seorang (karyawan/pegawai) selama masa kerjanya atau tugasnya yang memberikan kelangsungan, keteraturan, dan nilai bagi kehidupan seseorang atau karyawan tersebut. Secara umum perjalanan karier seorang (karyawan/pekerja) dikelompokkan menjadi 4 tahapan yaitu 1) penajakan, 2) pemantapan, 3) pemeliharaan, 4) kemunduran. Perjalanan karier linier dengan bertambahnya usia seseorang yaitu:

- a. Pada usia antara 15-24 tahun (masih di bangku pendidikan yaitu siswa/mahasiswa). Pada usia tersebut masih dalam tahap penjejakan karier .

Materi lanjutan

- b. Pada usia antara 25-44 tahun, pada umumnya seseorang sudah mulai memantapkan diri pada pekerjaan yang telah dipilih, untuk tidak berpikir untuk pindah kerja karena sudah mempertimbangkan kestabilan ekonomi keluarganya.
- c. Pada usia 45-60 tahun. Seseorang (karyawan atau pekerja) sudah mulai pemeliharaan pekerjaan atau karier yang sudah dipilih dan ditekuninya. Pada usia tersebut sudah tidak lagi berpikir mau pindah pekerjaan dan akan konsentrasi pada pekerjaan atau kariernya demi juga untuk keluarga dan anak-anaknya.
- d. Pada usia di atas 60 tahun, seseorang sudah mulai melewati puncak kariernya dan mulai tahap penurunan. Pada usia ini biasanya orang sudah menunggu masa pensiun dan bahkan sudah berhenti untuk mengembangkan kariernya.

The background is a blue gradient with decorative white circuit-like lines in the corners. The text is centered in a large, bold, white font.

. TERIMA KASIH