

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sukses dalam karir pasti menjadi impian setiap orang. Tapi untuk mencapainya, ada beberapa cara yang perlu diperhatikan. Salah satunya menetapkan tujuan dalam perencanaan karir, karena tujuan karir itu sendiri adalah sesuatu yang ingin dicapai seseorang di masa depan sebagai tolok ukur keberhasilan karirnya. Selain itu, konsep diri yang bagus juga mempunyai pengaruh yang cukup penting dalam perencanaan karir. Karena dengan konsep diri yang bagus dapat membuat perencanaan karir berjalan dan dapat berkembang secara baik.

Setiap individu pasti mempunyai tahapan-tahapan dari pencapaian dalam karir di kehidupannya. Tahapan-tahapan tersebut dilakukan pada saat mereka sedang berada dalam suatu organisasi perusahaan, lembaga atau instansi. Dalam merencanakan berbagai tahapan tersebut, mereka harus memiliki konsep diri yang baik untuk mencapai segala keinginan yang ingin mereka capai tersebut. Konsep diri ada karena manusia itu berbeda dengan manusia yang lainnya. Konsep diri mereka dapat diciptakan dan tergantung dari apa yang mereka inginkan suatu saat yang akan datang.

Konsep diri menurut adalah pandangan dan perasaan kita tentang diri kita, persepsi tentang diri ini boleh bersifat fisik, psikologi dan sosial. Konsep diri meliputi apa yang kita pikirkan dan apa yang kita rasakan tentang diri kita

sendiri. Dari pendapat Brooks tersebut, kita bisa menyimpulkan bahwa konsep diri tersebut bisa kita ketahui dari pendapat diri kita sendiri. Apakah kita merasa cantik, tampan, sehat, gemuk, kurus atau justru sebaliknya<sup>1</sup>.

Penggunaan perencanaan karir seumur hidup, individu dapat mengidentifikasi keahliannya dan melanjutkan untuk menilai kebutuhannya. Menurut Rivai perencanaan harus dipertimbangkan terus-menerus. Individu harus merancang rencana sekarang sehingga akan beradaptasi dengan perubahan dan akan menyediakan alternatif untuk masa depan<sup>2</sup>. Begitu pula dengan karir seseorang. Ada beberapa istilah mengenai karir, yaitu karir merupakan seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya, bahkan ada yang mengungkapkan karir merupakan suatu keberuntungan.

Sistem program pengembangan karir merupakan usaha secara formal dan terorganisir serta terencana untuk mencapai kepentingan karir individu dengan organisasi secara keseluruhan<sup>3</sup>. Menurut Rivai pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu dalam rangka mencapai karir yang diinginkan dan merupakan suatu pendekatan-pendekatan kegiatan secara formal untuk peningkatan-peningkatan atau perbaikan-perbaikan,

---

<sup>1</sup> Brooks (dalam Jalaludin Rakhmat). 2000. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya. Hal: 99

<sup>2</sup> Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada

<sup>3</sup> Ambar dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu. Hal: 182

pertumbuhan, kepuasan kerja, menambah pengetahuan dan kemampuan individu<sup>4</sup>.

Terdapat faktor-faktor yang membentuk dan mengembangkan karir seseorang selain yang bersifat manajerial, yaitu faktor orang tua, pendidikan kelompok, jenis kelamin, teman sebaya. Moekijat<sup>5</sup>, nilai kehidupan, intelegensi, bakat dan minat, jasmani, masyarakat, status sosial, tuntutan peran jabatan<sup>6</sup>, konsep diri, kepribadian dan pemilihan serta orientasi<sup>7</sup>. Selain faktor-faktor di atas, terdapat faktor lain yang berperan membentuk dan menentukan karir seseorang adalah kecerdasan emosi. Ini berdasarkan temuan Schein terhadap penelitian yang ditunjukkan bahwa orang dengan posisi atau karir yang tinggi memperlihatkan tiga kemampuan, yaitu kemampuan analiktikal, interpersonal dan kemampuan emosional.

Menurut Moekijat beberapa tokoh manajemen sumber daya manusia atau MSDM menyebutkan bahwa organisasi memiliki peran penting dalam membantu karir seseorang yaitu dengan memberi nasihat-nasihat dan pengembangan untuk kemajuan demi tujuan-tujuan yang telah disetujui bersama<sup>8</sup>. Sedangkan menurut James W. Walker mengungkapkan bahwa peran organisasi adalah menggerakkan individu melalui jalur karir untuk

---

<sup>4</sup> Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada

<sup>5</sup> Moekijat. 2007. *Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai*. Bandung: Mandar Maju. Hal: 13

<sup>6</sup> Winkel, W. S. dan Hastuti, Sri, M. M. 2007. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi. Hal: 647-655

<sup>7</sup> Santrock, W. John. 2002. *Life Span Development*. Jakarta: Erlangga. Hal:94

<sup>8</sup> Moekijat. 2007. *Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai*. Bandung: Mandar Maju. Hal: 13

mengembangkan kemampuan yang diperlukan guna mengisi tingkat dan tipe pekerjaan manajemen yang terdapat dalam organisasi. Asumsi dasar atas peran ini adalah perusahaan atau departemen memiliki kewajiban untuk memanfaatkan semaksimal mungkin kemampuan karyawan dan memberikan semua karyawan kesempatan untuk tumbuh dan menyadari potensi mereka serta mengembangkan karir yang mereka inginkan. Maka sebagai hasilnya, banyak perusahaan dan instansi yang mulai mengungkapkan tentang perlunya program pengembangan karir<sup>9</sup>.

Edwin<sup>10</sup> berpendapat bahwa program pengembangan karir harus mengandung tiga unsur utama, yaitu membantu para karyawan dalam menilai kebutuhan karir internal, mengembangkan dan menyiarkan kesempatan karir yang tersedia dalam organisasi dan menghubungkan kebutuhan dan kemampuan karyawan terhadap kesempatan karir.

Berikut merupakan fokus pandangan tradisional dan modern mengenai program pengembangan karir :

---

<sup>10</sup> Flippo, B. Edwin. 1984. Manajemen Personalia (edisi terjemahan). Jakarta: Erlangga. Hal: 278

<b>Aktivitas SDM</b>	<b>Fokus Tradisional</b>	<b>Fokus Modern</b>
Perencanaan SDM	Menganalisis pekerjaan, ketrampilan, tugas saat ini dan mendatang	Menambahkan informasi kepada data mengenai minat orang dan pilihan
Pelatihan dan pengembangan	Memberikan kesempatan untuk mempelajari, ketrampilan, informasi dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan	Memberikan informasi jalur karir, menambahkan orientasi pertumbuhan tiap perorangan
Penilaian prestasi	Memberikan peringkat atau penghargaan	Menambahkan rencana pengembangan dan penetapan sasaran perorangan
Perekrutan dan penempatan	Mencocokkan kebutuhan organisasi dengan orang yang memenuhi syarat	Mencocokkan orang dan pekerjaan berdasarkan pada sejumlah minat karir karyawan
Kompensasi dan tunjangan	Memberikan penghargaan untuk waktu, produktifitas, bakat dan lainnya	Menambahkan aktifitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan untuk diberi penghargaan

Sumber: Gary Dessler. Human Resource Management. Edisi kesepuluh jilid 2.

2009:5.

Ada beberapa hal yang perlu untuk dibahas mengenai konsep diri dan pengembangan karir seseorang yang telah dicapai dalam kehidupannya. Menurut beberapa subjek saat diwawancarai, mereka mengaku ada yang tidak mengerti tentang konsep diri. Mereka melakukan kehidupan yang dilauinya dengan cara mengalir di kehidupannya. Ada pula yang memang bercita-cita sejak awal menjadi seorang guru agar bermanfaat ilmu yang diperolehnya terhadap orang lain. Tetapi, saat mereka diberikan pertanyaan tentang perkembangan karir mereka. Banyak yang sudah melakukan anjang-ancang untuk melakukan sesuatu yang mereka senangi atau sesuatu yang mereka kerjakan setelah suatu saat nanti mereka akan pensiun dari pekerjaan mereka.

Permasalahan dari penelitian yang dimaksud adalah, kesiapan individu dalam merencanakan karir mereka. Seperti subyek penelitian yang diteliti saat ini adalah guru yang mengajar di SMA Antartika Sidoarjo. Kebanyakan dari mereka merupakan guru yang juga menjadi Pegawai Negeri, tetapi sebagian dari guru juga merupakan guru swasta. Sebagai guru yang juga Pegawai Negeri, tentunya mereka mempunyai gaji yang tetap sebagai guru di sekolah swasta juga sebagai mendapatkan gaji kepegawaian dari negara. Sedangkan guru swasta, mereka hanya mengandalkan gaji atau upah hanya dari sekolah atau yayasan.

Setelah melakukan survey sebelum melakukan penelitian pada tanggal 30-31 Agustus 2013, dari beberapa guru di SMA Antartika Sidoarjo, peneliti mendapatkan sebuah fakta bahwa menurut pengakuan dari subjek, guru yang menjadi pegawai negeri tidak terlalu terpikirkan dengan masa pensiun mereka karena adanya uang pensiunan. Sedangkan guru swasta kebanyakan akan memilih untuk bekerja sampingan dengan membuat usaha atau berwiraswasta dan lain sebagainya. Karena, banyaknya kebutuhan dan tuntutan dalam zaman yang semakin canggih dan semakin hari tinggi biaya hidup seseorang, individu dirasa perlu untuk mempersiapkan kebutuhan keseharian ataupun tabungan untuk masa depan sedini mungkin.

Dalam teori, pengembangan karir merupakan proses kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Perencanaan yang matang dalam proses berkarir dan konsep diri yang kuat merupakan dasar yang baik untuk mencapai pengembangan karir individu dalam pekerjaannya.

Tetapi, pada kenyataannya ada juga individu yang mempunyai konsep diri yang bagus serta perencanaan yang baik namun masih saja mendapatkan kendala dalam pengembangan karirnya. Seperti guru-guru muda yang ada di SMA Antartika Sidoarjo. Dalam sesi wawancara, pada tanggal 30 Agustus 2013, seorang guru menjelaskan bahwa mereka sudah 4 tahun menjadi tenaga pengajar di sekolah. Menurut pengakuan guru tersebut juga diperoleh keterangan bahwa guru tersebut menjadi guru tetap di sekolah setelah bekerja selama 3 tahun sejak pertama kali berkerja. Dengan keadaan tersebut, guru muda atau guru tidak tetap mencari penghasilan lainnya dari luar untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari.

Dengan adanya kejadian tersebut, maka dari itu peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul “Hubungan Antara Konsep Diri dengan Pengembangan Karir” untuk membahas masalah-masalah yang tertera dalam studi kasus seperti tertulis diatas agar kedepan menjadi lebih baik dan dapat bermanfaat bagi peneliti maupun pembaca.

## **B. Rumusan Masalah**

Bertitik tolak dari latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Bagaimana konsep diri guru SMA Antartika Sidoarjo?
2. Bagaimana pengembangan karir guru di SMA Antartika Sidoarjo?
3. Adakah hubungan antara konsep diri dengan pengembangan karir guru di SMA Antartika Sidoarjo.

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui konsep diri guru SMA Antartika Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengembangan karir guru di SMA Antartika Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui hubungan antara konsep diri dengan pengembangan karir guru di SMA Antartika Sidoarjo.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada bidang psikologi khususnya psikologi perkembangan, pendidikan dan industri.

2. Manfaat praktis

Perencanaan karir yang baik akan berdampak oleh pengembangan karir yang lebih baik dan lebih matang daripada sesuatu yang tidak berkonsep. Pembahasan ini juga dapat dimanfaatkan bagi instansi ataupun elemen masyarakat sebagai bahan dalam mengembangkan diri melalui penelitian.

- a. Bagi pembaca dan pengembang penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan tentang usaha pembentukan konsep diri bagi individu dalam kehidupannya khususnya bagi perkembangan karir yang nantinya akan memberikan banyak manfaat bagi individu tersebut.

b. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan dan wawasan dalam aplikasi ilmu yang telah diperoleh serta mengetahui gambaran umum mengenai hubungan antara konsep diri dengan pengembangan karir bagi guru atau bagi karyawan.

c. Bagi Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang mengenai hubungan konsep diri dengan pengembangan karir bagi guru atau karyawan. Sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau renungan agar mempunyai konsep diri yang bagus untuk mencapai kehidupan yang terencana, teratur dan terjadwal serta dapat memudahkan untuk berkembang dalam bidang pekerjaan, kehidupan dan lain sebagainya.