

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Konsep Diri

1. Pengertian Konsep Diri

Konsep diri merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yaitu *self schema*. Istilah dalam psikologi memiliki dua arti yaitu sikap dan perasaan seseorang terhadap dirinya sendiri dan sesuatu keseluruhan proses psikologi yang menguasai tingkah laku dan penyesuaian diri¹.

Calhoun & Acocella mendefinisikan konsep diri sebagai gambaran diri seseorang. Sedangkan Burns mendefinisikan bahwa konsep diri sebagai kesan terhadap diri sendiri secara keseluruhan yang mencakup pendapatnya terhadap diri sendiri, terhadap gambaran diri di mata orang lain dan pendapatnya tentang hal-hal yang dicapai. Mereka menjelaskan bahwa konsep diri adalah gambaran mental diri sendiri yang terdiri dari pengetahuan diri sendiri, pengharapan bagi diri sendiri dan penilaian terhadap diri sendiri².

Harlock mengungkapkan bahwa konsep diri merupakan gambaran seseorang mengenai dirinya sendiri yang merupakan gabungan dari keyakinan fisik, psikologis, sosial, emosional, aspirasi dan prestasi yang mereka capai. Konsep diri adalah pandangan individu mengenai siapa diri

¹ Suryabrata, Sumardi. 1982. *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: Rajawali Press. Hal: 290

² Calhoun & Acocella. 1990. *Psikologi Tentang Penyesuaian dan Hubungan Kemanusiaan*. Semarang: Penerbit IKIP Semarang

individu, dan itu bisa diperoleh lewat informasi yang diberikan orang lain kepada individu³.

Kartini Kartono dalam kamus psikologinya menuliskan bahwa konsep diri merupakan keseluruhan yang dirasa dan diyakini benar oleh seseorang mengenai dirinya sendiri sebagai individu, ego dan hal-hal yang dilibatkan di dalamnya⁴.

Konsep diri menurut Rakhmat tidak hanya merupakan gambaran deskriptif semata, akan tetapi juga merupakan penilaian seorang individu mengenai dirinya sendiri, sehingga konsep diri merupakan sesuatu yang dipikirkan dan dirasakan oleh seorang individu. Ia mengemukakan dua komponen dari konsep diri yaitu komponen kognitif (*self image*) dan komponen afektif (*self esteem*). Komponen kognitif (*self image*) merupakan pengetahuan individu tentang dirinya yang mencakup pengetahuan “*who am I*”, dimana hal ini akan memberikan gambaran sebagai pencitraan diri. Adapun komponen afektif merupakan penilaian individu terhadap dirinya yang akan membentuk bagaimana penerimaan diri dan harga diri individu yang bersangkutan. Kesimpulan yang bisa diperoleh dari pernyataan Rakhmat, yaitu konsep diri merupakan sesuatu yang dirasakan dan dipikirkan oleh seorang individu berkaitan dengan dirinya sendiri⁵.

³ Elizabeth, Harlock. 1997. *Psikologi Perkembangan 2*. Jakarta: Erlangga

⁴ Kartono, Kartini & Dani Gulo. 2003. *Kamus Psikologi*. Bandung: CV. Pionir Jaya

⁵ Jalaludin, Rakhmat. 2000. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Jadi dari berbagai definisi yang telah dijabarkan, dapat disimpulkan bahwa konsep diri merupakan sikap, perasaan dan pandangan individu tentang dirinya sebagai hasil interaksi dengan lingkungannya yang meliputi fisik, psikis, sosial, aspirasi dan prestasi yang nantinya akan menentukan langkah-langkah individu dalam melakukan aktifitas sesuai dengan gambaran yang ada pada dirinya. Konsep diri merupakan gambaran dari keyakinan yang dimiliki tentang diri mereka sendiri secara luas baik mengenai fisik, psikologis, sosial dan emosional.

2. Perkembangan Konsep Diri

Konsep diri terbentuk melalui sejumlah besar pengalaman yang tersusun secara hirarki. Jadi konsep diri pertama terbentuk merupakan dasar bagi konsep diri berikutnya. Berdasarkan pengamatan psikologi kognitif, pengenalan akan diri pertama kali disebut dengan *self schema*. Pengalaman dengan anggota keluarga dalam hal ini orang tua memberikan informasi mengenai siapa kita. *Self schema* ini kemudian berkembang menjadi *priming*, proses dimana ada memori yang meningkatkan kita mengenai sesuatu yang terjadi di masa lalu. Peran yang kemudian kita jalankan kelak akan berkembang menjadi konsep diri⁶.

Konsep diri yang pertama kali terbentuk disebut konsep diri primer. Hal ini diperoleh di lingkungan keluarga terutama pada tahun-tahun awal kehidupan. Kemudian konsep diri akan terus berkembang sejalan dengan semakin luasnya hubungan sosial yang diperoleh anak.

⁶ Eliana, Rika. Konsep Diri Pensiunan. www.usu.ac.com Diakses: Minggu 1 September 2013

Bagaimana orang-orang disekitarnya memperlakukan dirinya, apa yang mereka katakan tentang dirinya, status yang diraihinya dalam kelompok akan memperkuat dan memodifikasi konsep diri yang telah terbentuk dalam keluarga. Oleh karena struktur konsep diri tersebut berkembang secara hirarkis dan saling terkait satu sama lainnya, maka ia akan mencapai tingkat perkembangan tertentu yang relatif stabil. Namun ada juga pendapat yang mengatakan bahwa sepanjang kehidupan seseorang konsep diri individu secara kontinu akan berkembang dan berubah.

Sumber informasi untuk konsep diri adalah interaksi individu dengan orang lain. Individu menggunakan orang lain untuk menunjukkan siapa dia. Individu membayangkan bagaimana pandangan orang lain terhadapnya dan bagaimana mereka menilai penampilannya. Penilaian pandangan orang lain diambil sebagai gambaran tentang diri individu. Orang lain yang dianggap bisa mempengaruhi konsep diri seseorang adalah :

a. Orang tua

Orang tua memberi pengaruh yang paling kuat karena kontak sosial yang paling awal dialami manusia. Orang tua memberikan informasi yang menetap tentang individu, mereka juga menetapkan pengharapan bagi anaknya. Orang tua juga mengajarkan anak bagaimana menilai diri sendiri.

b. Teman sebaya

Kelompok teman sebaya menduduki tempat kedua setelah orang tua terutama dalam mempengaruhi konsep diri anak. Masalah penerimaan atau penolakan dalam kelompok teman sebaya berpengaruh terhadap diri anak.

c. Masyarakat

Masyarakat punya harapan tertentu terhadap seseorang dan dan harapan itu masuk ke dalam diri individu, dimana individu akan berusaha melaksanakan harapan tersebut.

d. Hasil dan proses belajar

Belajar merupakan hasil perubahan permanen yang terjadi dalam diri individu akibat dari pengalaman. Pengalaman dengan lingkungan dan orang sekitar akan memberikan masukan mengenai akibat suatu perilaku. Akibat ini bisa menjadi berbentuk sesuatu yang positif maupun negatif.

3. Dimensi Konsep Diri

Konsep diri memiliki tiga dimensi yaitu pengetahuan tentang diri sendiri, pengharapan tentang diri sendiri dan penilaian tentang diri sendiri.

a. Pengetahuan

Dimensi pertama dari konsep diri adalah mengenai apa yang individu ketahui mengenai dirinya. Menurut Stuart dan Sundeen sikap

ini mencakup persepsi dan perasaan tentang ukuran, bentuk, fungsi, penampilan dan potensi tubuh saat ini di masa lalu. Hal ini berkaitan erat dengan kepribadian. Cara individu memandang diri mempunyai dampak yang penting pada aspek psikologisnya. Pandangan yang memandang diri mempunyai dampak yang penting pada aspek psikologisnya. Pandangan yang realistik terhadap diri, menerima dan menyukai bagian tubuh akan memberi rasa aman sehingga terhindar rasa cemas dan meningkatkan harga diri. Individu yang stabil, realistis dan konsisten terhadap gambaran dirinya akan memperlihatkan kemampuan mantap terhadap realisasi yang akan memacu sukses di dalam kehidupan. Persepsi dan pengalaman individu dapat merubah gambaran diri secara dinamis. Termasuk dalam hal ini jenis kelamin, suku bangsa, pekerjaan, usia dan lain sebagainya. Biasanya seseorang memberika julukan tertentu terhadap pada dirinya sendiri.

b. Pengharapan

Pengharapan tentang diri kita tidak terlepas dari kemungkinan kita menjadi apa di masa yang akan datang. Pengharapan dapat dikatakan sebagai diri ideal. Setiap harapan dapat membangkitkan kekuatan yang mendorong untuk mencapai harapan tersebut di masa depan. Namun diri ideal hendaknya ditetapkan tidak terlalu tinggi tapi masih lebih tinggi dari kemampuan agar tetap menjadi pendorong dan masih dapat dicapai. Pada usia remaja, diri ideal akan dibentuk

menjadi proses identifikasi pada orang tua, guru dan teman. Beberapa faktor yang mempengaruhi ideal diri, adalah :

- 1) Kecenderungan individu untuk menetapkan ideal diri pada batas kemampuannya.
- 2) Faktor budaya akan mempengaruhi individu dalam menetapkan ideal diri, yang kemudian standar ini dibandingkan dengan standar kelompok teman.
- 3) Ambisi dan keinginan untuk melebihi dan berhasil, kebutuhan yang realistis, keinginan untuk menghindari kegagalan, perasaan cemas dan rendah diri.

Penilaian menyangkut unsur evaluasi, seberapa besar kita menyukai diri kita sendiri. Semakin besar ketidak-sesuaian antara gambaran kita tentang diri kita yang ideal dan aktual maka akan semakin rendah harga diri kita. Sebaliknya orang yang punya harga diri yang tinggi akan menyukai siapa dirinya, apa yang dikerjakannya dan sebagainya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dimensi penilaian merupakan komponen pembentukan konsep diri yang cukup signifikan.

4. Pola Konsep Diri

William D. Brooks dan Philip Emmert membagi pola konsep diri menjadi dua, yaitu⁷ :

- a. Konsep diri positif, yang ditandai beberapa hal seperti :
 - 1) Memiliki keyakinan bahwa ia mampu mengatasi masalah.
 - 2) Merasa setara dengan orang lain.
 - 3) Menerima pujian tanpa merasa malu atau bersalah.
 - 4) Menyadari bahwa setiap orang memiliki keinginan, perasaan serta perilakunya yang seluruhnya belum tentu disetujui oleh masyarakat.
 - 5) Mengetahi dan menyadari keterangan-keterangan yang ada dalam dirinya dan berusaha memperbaikinya.

Berbeda dengan sifat angkuh, dasar dan konsep diri positif bukanlah kebanggaan yang besar tentang diri, tetapi lebih pada berupa penerimaan diri. Hal ini akan membawa individu pada kerendahan hati dan kedermawanan daripada keegoisan dan keangkuhan.

Wicklund dan Frey menjelaskan bahwa pengetahuan dan pengenalan akan diri sendiri dengan sangat baiklah yang menjadikan individu dengan konsep diri positif mampu menerima dirinya apa adanya. Individu dengan konsep diri positif memiliki tempat yang luas untuk menerima segala bentuk informasi mengenai dirinya, baik itu yang bersifat

⁷ Rakhmat, Jalaludin. 1992. 2000. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

positif maupun negatif. Dengan kata lain, orang dengan konsep diri positif dapat memahami dan menerima sejumlah fakta yang sangat bermacam-macam tentang dirinya sendiri⁸.

Kemampuan dalam menerima diri apa adanya ini, bukan berarti ia tidak pernah kecewa terhadap dirinya sendiri atau bahwa dia gagal dalam mengenali kesalahannya sebagai suatu kesalahan. Namun, dia merasa tidak perlu menyesali atau meminta maaf untuk eksistensinya. Selain itu dalam pengharapan, orang dengan konsep diri positif akan merancang tujuan-tujuan yang sesuai dan realistis. Artinya memiliki kemungkinan besar untuk dapat mencapai tujuan tersebut.

Oleh karena itu, individu dengan konsep diri positif memiliki tempat yang luas untuk mengasimilasikan seluruh pengalamannya, maka informasi baru bukan merupakan ancaman baginya, hingga tidak menimbulkan kecemasan. Pada akhirnya ia akan mampu menghadapi tantangan dalam hidup dengan penuh antusias dan optimis.

a. Konsep diri negatif, yang bercirikan sebagai berikut :

- 1) Peka pada kritik. Hampir selalu merasa tidak tahan terhadap kritikan yang diterimanya. Ia melihat hal tersebut sebagai usaha orang lain untuk menjatuhkan harga dirinya. Sehingga, ia terkadang tampak keras kepala dan berusaha mempertahankan

⁸ Calhoun & Acocella. 1990. *Psikologi Tentang Penyesuaian dan Hubungan Kemanusiaan*. Semarang: Penerbit IKIP Semarang

pendapatnya dengan menggunakan berbagai justifikasi dan logika yang keliru.

- 2) Responsif terhadap ujian, meskipun ia tampak tidak peduli dan menghindari pujian namun antusiasmenya terhadap pujian masih akan tampak.
- 3) Hiperkritis. Dampak dari kesenangannya akan pujian, orang dengan konsep diri negatif akan suka mencela, mengkritik dan meremehkan orang lain.
- 4) Memiliki kecenderungan untuk merasa tidak disenangi oleh orang lain. Reaksinya yang memandang orang lain sebagai musuh, tidak lain karena ia tidak diperhatikan. Walaupun begitu, ia akan merasa bahwa ia adalah korban dari sistem sosial yang tidak beres. Pesimis, hingga tampak memiliki daya kompetitif yang rendah. Hal ini terjadi, karena ia merasa tidak berdaya atau mampu melawan persaingan yang ada.

Pengetahuan individu dengan konsep diri negatif mengenai dirinya sendiri tidaklah banyak. Lebih rinci, Erickson melihat 2 jenis konsep diri negatif disini, yaitu⁹ :

- 1) Pandangan seseorang mengenai dirinya sendiri yang tidak teratur. Tidak memiliki perasaan kestabilan dan keutuhan diri. Dia benar-benar tidak tahu siapa dirinya, serta kelebihan dan kekurangan yang dimilikinya atau apa yang ia hargai dalam hidupnya. Untuk

⁹ Ibid

masa transisi dari peran anak ke peran dewasa, hal ini lumrah terjadi, namun tidak halnya pada individu yang telah menginjak usia dewasa, karena hal ini suatu tanda ketidakmampuan menyesuaikan diri.

- 2) Tipe kedua dari konsep diri negatif adalah kebalikan dari tipe yang pertama. Konsep diri pada tipe kedua ini terlalu stabil dan terlalu teratur, bisa dikatakan kaku. Bisa jadi karena didikan orang tua yang terlalu keras.

Tergolong dalam tipe yang manapun, individu yang memiliki konsep diri negatif, akan menanggapi dan menerima informasi baru tentang dirinya sebagai ancaman hingga menimbulkan kecewa. Dalam menilai dirinya, ia selalu memiliki penilaian yang negatif terhadap dirinya sendiri. Apapun pribadi itu, ia tidak akan pernah cukup baik. Apapun yang ia peroleh tidak pernah seberharga apa yang dimiliki oleh orang lain. Karena selalu memandang negatif apa-apa yang terdapat dalam dirinya, maka individu dengan konsep diri negatif akan meremehkan kemampuannya dalam mencapai apa yang diinginkan. Sehingga yang terjadi adalah, ia tidak akan mengoptimalkan segenap kemampuannya untuk mencapainya. Pada akhirnya, ia benar-benar tidak mampu memperoleh apa yang ia inginkan. Calhoun menyebut kejadian ini sebagai pembenaran ramalan. Kegagalan dalam mencapai apa yang ia inginkan ini, akan merusak harga dirinya yang sudah rapuh. Begitulah seterusnya,

lingkaran ini akan bekerja, hingga individu tersebut segera berusaha memperbaiki dirinya sendiri¹⁰.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa konsep diri terbentuk menjadi 2 pola, yaitu : pola konsep diri positif yang bercirikan dengan individu yang memiliki keyakinan bahwa ia mampu mengatasi masalah, merasa setara dengan orang lain (percaya diri), mengetahui kekurangan yang ada dalam dirinya dan berusaha memperbaiki dan lain sebagainya. Namun sebaliknya, individu yang memiliki konsep diri negatif cenderung peka terhadap kritik, responsive terhadap pujian, hiperkritis (terlalu banyak mengkritik dan mencela) dan memiliki kecenderungan untuk merasa tidak disukai oleh orang lain¹¹.

5. Faktor – Faktor Konsep Diri

Pembentukan konsep diri dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Hardy dan Heyes¹² bahwa faktor yang mempengaruhi konsep diri adalah :

1. Reaksi dari orang lain
2. Perbandingan dengan orang lain
3. Peranan seseorang
4. Identifikasi terhadap orang lain

¹⁰ Ibid

¹¹ Ibid

¹² Hardy, Malcom dan Steven Heyes. 1998. *Pengantar Psikologi* (terjemah oleh Soenarji). Jakarta : Erlangga

Rakhmat¹³ menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi konsep diri yaitu : orang lain dan kelompok rujukan (*reference group*). Sedangkan Gunarsa¹⁴ dalam bukunya menyebutkan bahwa selain faktor lingkungan, faktor spesifik lain yang mempengaruhi konsep diri adalah :

a. Jenis kelamin

Dalam keluarga, lingkungan sekolah ataupun dalam lingkungan masyarakat yang lebih luas akan berkembang bermacam-macam tuntutan peran yang berbeda-beda berdasarkan jenis kelamin. Tuntutan ini berdasar atas tiga macam kekuatan yang berbeda seperti yaitu biologis, lingkungan keluarga dan kebudayaan. Dorongan biologis menyebabkan seseorang, secara bawaan, bertingkah laku, berpikir, berperasaan yang berbeda antara jenis kelamin yang berbeda.

b. Harapan-harapan

Stereotipi sosial mempunyai peranan yang penting dalam menentukan harapan-harapan apa yang dipunyai oleh seorang remaja terhadap dirinya, itu merupakan pencerminan dari harapan-harapan orang lain terhadap dirinya.

¹³ Jalaludin, Rakhmat, M.Sc. 2004. *Psikologi Komunikasi*. Cet. ke-2. Bandung : Remaja Rosdakarya

¹⁴ Gunarsa Singgih D dan Yulia S.D.G. 1983. *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Jakarta : BPK Gunung Mulia

c. Suku bangsa

Dalam suatu masyarakat terdapat suatu kelompok suku bangsa tertentu yang dapat dikatakan tergolong sebagai kaum minoritas. Remaja dari kelompok minoritas umumnya mengembangkan suatu konsep diri yang kurang positif dibandingkan dengan kelompok mayoritas lainnya.

d. Nama dan pakaian

Nama dan pakaian mempunyai pengaruh yang cukup penting perkembangan konsep diri seorang remaja. Nama atau panggilan tertentu yang membesar-besarkan kelemahan dalam diri seseorang dapat mempunyai pengaruh yang negatif terhadap perkembangan konsep diri remaja. Serta melalui caranya berpakaian, kita dapat menilai atau mempunyai gambaran mengenai sisi dari seorang remaja tersebut itu melihat dirinya sendiri.

Harlock¹⁵ dalam bukunya psikologi perkembangan menyebut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi konsep diri adalah :

- 1) Usia kematangan
- 2) Penampilan diri
- 3) Kepatutan seks

¹⁵ Elizabeth, Harlock. 1999. Psikologi Perkembangan, pendekatan sepanjang rentah kehidupan (alih bahasa, Istiwi Dayanti dan Soedjarwo). Jakarta : Erlangga

- 4) Nama dan julukan
- 5) Hubungan keluarga
- 6) Teman-teman sebaya
- 7) Kreativitas
- 8) Cita-cita

Konsep diri berkembang dari sejumlah sumber yang saling berkait antara satu sumber dengan sumber yang lain. Menurut Burns¹⁶, konsep diri dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

- (a) Citra diri, yang berisi tentang kesadaran dan citra tubuh, yang pada mulanya dilengkapi melalui persepsi indrawi. Hal ini merupakan inti dan dasar dari acuan dan identitas diri yang terbentuk.
- (b) Kemampuan bahasa. Bahasa timbul untuk membantu proses diferensiasi terhadap orang lain yang ada di sekitar individu dan juga untuk memudahkan atas umpan balik yang dilakukan oleh orang-orang terdekat (*significant others*).
- (c) Umpan balik dari lingkungan, khususnya dari orang-orang terdekat (*significant others*). Individu yang citra tubuhnya mendekati ideal masyarakat atau sesuai dengan yang diinginkan oleh orang lain yang dihormatinya, akan mempunyai rasa harga diri yang akan tampak melalui penilaian-penilaian yang terefleksikan.

¹⁶ Burns, R. B. 1993. *Konsep Diri : Teori, Pengukuran, Perkembangan dan Perilaku* (terjemahan). Jakarta : Penerbit Arcan

- (d) Identifikasi dengan peran jenis yang sesuai dengan stereotip masyarakat. Identifikasi berdasarkan penggolongan seks dan peranan seks yang sesuai dengan pengalaman masing-masing individu yang berpengaruh terhadap sejauh mana individu memberi label maskulin atau feminin kepada dirinya sendiri.
- (e) Pola asuh, perlakuan dan komunikasi orang tua. Hal ini akan berpengaruh terhadap harga diri individu karena ada ketergantungan secara fisik, emosional dan sosial kepada orang tua individu (terutama pada masa kanak-kanak), selain karena orang tua juga merupakan sumber umpan balik bagi individu.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi konsep diri ada dua, yaitu :

1. Faktor dari dalam
 - a. Keadaan fisik
 - 1) Jenis kelamin
 - 2) Nama dan julukan
 - 3) Pakaian
 - 4) Penampilan diri
 - b. Kemampuan praktis
 - 1) Usia kematangan
 - 2) Kreativitas
 - 3) Cita-cita

2. Faktor dari luar (eksternal)
 - a. Reaksi dari orang lain
 - b. Perbandingan dengan orang lain
 - c. Peranan seseorang
 - d. Identifikasi terhadap orang lain
 - e. Kolompok tujuan (*reference group*)
 - f. Harapan-harapan
 - g. Suku bangsa
 - h. Hubungan keluarga
 - i. Teman-teman sebaya

6. Aspek – Aspek Konsep Diri

Secara keseluruhan, Pudjijogjanti berpendapat bahwa konsep diri secara global terdiri dari tiga peringkat, yaitu konsep diri general, konsep diri mayor dan konsep diri spesifik¹⁷.

1. General

Konsep pertama yaitu aspek secara general yang meliputi tentang cara individu dalam memahami keseluruhan dirinya dan hal ini sulit untuk diubah karena sudah melekat pada diri manusia.

2. Mayor

Konsep diri mayor terdiri atas tiga bagian, yaitu :

¹⁷ Pudjijogjanti, C. 1993. Konsep Diri Dalam Pendidikan. Jakarta : Arcan

- a. Pemahaman sosial : yaitu bagaimana cara individu memahami keadaan sosial dan dapat membaur dengan masyarakat yang ada di sekitarnya.
- b. Pemahaman fisik : yaitu bagaimana cara individu memahami atau menerima keadaan fisiknya, menerima semua yang dianugerahkan Tuhan kepadanya dan cara bersyukur atas apa yang Tuhan berikan di dalam kehidupannya.
- c. Pemahaman akademis : yaitu bagaimana individu dapat melaksanakan akademis dengan teladan dan tekun serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku.

3. Spesifik

Konsep diri spesifik terdiri dari tiga bagian, yaitu :

- a. Penyesuaian diri dengan sosial : yaitu cara individu dalam menyesuaikan dirinya dengan masyarakat sekitar, lingkungan kerja atau beradaptasi dengan lingkungan baru.
- b. Penyesuaian diri dengan fisik : yaitu cara individu dapat menyesuaikan gaya hidup, menerima keadaan fisik yang dimilikinya dan melakukan sesuatu dengan kelebihan yang dimilikinya.
- c. Penyesuaian diri dengan akademis : yaitu cara individu dapat menyesuaikan diri dengan bidang akademis atau lembaga maupun departemen yang dinaunginya dan dapat memberikan kontribusi yang baik pada pekerjaan yang dilakukannya.

Song & Hattie membagi konsep diri dalam dua bagian yaitu konsep diri akademik dan konsep diri non akademik. Konsep diri non akademik terdiri atas konsep diri sosial dan konsep diri terhadap penampilan individu yang bersangkutan¹⁸.

Calhoun dan Acocella¹⁹ mengatakan bahwa konsep diri terdiri dari tiga dimensi atau aspek :

- a. Pengetahuan, adalah apa yang individu ketahui tentang dirinya. Individu di dalam benaknya terdapat suatu daftar yang menggambarkan dirinya, kelengkapan atau kekurangan fisik, usia, jenis kelamin, kebangsaan, suku, pekerjaan, agama dan lain-lain.
- b. Harapan, yaitu individu mempunyai harapan bagi dirinya sendiri untuk menjadi diri yang ideal.
- c. Penilaian, yaitu individu berkedudukan sebagai penilai tentang dirinya sendiri. Apakah bertentangan dengan pengharapan individu dan standar individu.

Sedangkan Hurlock mengemukakan bahwa konsep diri memiliki dua aspek, yaitu sebagai berikut :

- a. Fisik

Aspek ini meliputi sejumlah konsep yang dimiliki individu mengenai penampilan, kesesuaian dengan jenis kelamin, arti

¹⁸

¹⁹ www.psikologizone.com/konsepdiri Diakses : Jumat, 29 Juni 2013

penting tubuh dan perasaan gengsi dihadapan orang lain yang disebabkan oleh keadaan fisiknya.

b. Psikologis

Aspek ini meliputi penilaian individu terhadap keadaan psikis dirinya, seperti rasa percaya diri, harga diri, serta kemampuan dan ketidakmampuannya.

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan diatas dapat disimpulkan bahwa konsep diri memiliki banyak aspek. Namun pada penelitian ini, peneliti membatasi pada aspek yang disusun oleh Pudjjogjanti yaitu aspek secara general yang terdiri dari pemahaman diri, aspek mayor yang terdiri dari pemahaman sosial, pemahaman fisik dan pemahaman akademis serta aspek spesifik yang terdiri dari penyesuaian diri dengan sosial, penyesuaian diri dengan fisik serta penyesuaian diri dengan akademis.

7. Jenis – Jenis Konsep Diri

Menurut Calhoun dan Acocella²⁰, dalam perkembangannya konsep diri terbagi menjadi dua, yaitu :

1. Konsep diri positif

Konsep diri yang positif menunjukkan adanya penerimaan diri dimana individu dengan konsep diri positif mengenal dirinya dengan baik sekali. Konsep diri positif bersifat stabil dan bervariasi. Individu yang memiliki konsep diri positif akan memahami dan menerima

²⁰ www.psikologizone.com/jenis-jeniskonsepdiri Diakses : 29 Juni 2013

sejumlah fakta yang bermacam-macam tentang dirinya sendiri sehingga evaluasi terhadap dirinya sendiri menjadi positif dan dapat menerima dirinya apa adanya. Individu yang mempunyai konsep diri positif akan merancang tujuan-tujuan yang sesuai dengan realitas, yaitu tujuan yang memiliki kemungkinan besar untuk dapat dicapai, mampu menghadapi kehidupan didepannya serta menganggap bahwa hidup adalah suatu proses penemuan.

2. Konsep diri negatif

Calhoun dan Acocella membagi konsep diri negatif menjadi dua tipe, yaitu :

- a. Pandangan individu tentang dirinya sendiri benar-benar tidak teratur, tidak memiliki perasaan, kestabilan, dan keutuhan diri. Individu tersebut benar-benar tidak tahu siapa dirinya, kekuatan dan kelemahannya atau yang dihargai dalam kehidupannya.
- b. Pandangan terhadap dirinya sendiri terlalu stabil dan teratur. Hal ini dapat terjadi karena individu dididik dengan cara yang keras, sehingga menciptakan citra diri yang tidak mengizinkan adanya penyimpangan dari seperangkat hukum yang dalam pikirannya merupakan cara hidup yang tepat.

8. Konsep Diri Menurut Perspektif Islam

Konsep diri merupakan satu hal yang dimiliki oleh setiap manusia khususnya umat islam. Dengan konsep diri yang baik maka individu akan

mengenal dirinya dengan baik. Jika individu mengenal dirinya dengan baik, maka ia akan mengenal Tuhannya pula. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surah Al-A'raaf ayat 172 sebagai berikut²¹ :

وَإِذْ أَخَذَ رَبُّكَ مِنْ بَنِي آدَمَ مِنْ ظُهُورِهِمْ ذُرِّيَّتَهُمْ وَأَشْهَدَهُمْ عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ

أَلَسْتُ بِرَبِّكُمْ ۖ قَالُوا بَلَىٰ ۗ شَهِدْنَا أَن تَقُولُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ إِنَّا كُنَّا عَنْ

هَذَا غَافِلِينَ ﴿١٧٢﴾

Artinya : *Dan (ingatlah), ketika Tuhanmu mengeluarkan keturunan anak-anak Adam dari sulbi mereka dan Allah mengambil kesaksian terhadap jiwa mereka (seraya berfirman): "Bukankah Aku Ini Tuhanmu?" mereka menjawab: "Betul (Engkau Tuhan kami), kami menjadi saksi". (Kami lakukan yang demikian itu) agar di hari kiamat kamu tidak mengatakan: "Sesungguhnya kami (Bani Adam) adalah orang-orang yang lengah terhadap Ini (keesaan Tuhan)". (Al-A'raaf : 172)*

Maksud dari ayat diatas adalah bahwa sejak awal manusia sesungguhnya telah memiliki konsep diri yang ideal yaitu ia mengakui bahwa segala sesuatu adalah milik Allah SWT dan ia wajib untuk

²¹ Al Qur'an Wanita (terjemah). 2009. Jakarta: Pena Pundi Aksara

menyembah kepada-Nya. Konsep diri yang demikian itu merupakan konsep diri ideal karena dengan hal tersebut manusia akan selalu berhati-hati dalam aktivitasnya dan segala usahanya ia tujukan hanya untuk beribadah kepada Allah SWT.

Ayat lain dalam Al-Qur'an juga menjelaskan pula mengenai konsep diri. Islam memerintahkan agar tiap manusia memiliki konsep diri yang baik yaitu tidak menyimpang dari ajaran islam karena konsep diri yang dimiliki individu akan mengarahkannya kepada tujuan individu tersebut²². Allah SWT berfirman dalam surah Al-Ahzab ayat 36, sebagai berikut²³ :

وَمَا كَانَ لِمُؤْمِنٍ وَلَا مُؤْمِنَةٍ إِذَا قَضَى اللَّهُ وَرَسُولُهُ أَمْرًا أَنْ يَكُونَ لَهُمُ الْخِيَرَةُ مِنْ

أَمْرِهِمْ ۗ وَمَنْ يَعِصِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ فَقَدْ ضَلَّ ضَلَالًا مُّبِينًا ﴿٣٦﴾

Artinya : *Dan tidaklah patut bagi laki-laki yang mukmin dan tidak (pula) bagi perempuan yang mukmin, apabila Allah dan rasul-Nya Telah menetapkan suatu ketetapan, akan ada bagi mereka pilihan (yang lain) tentang urusan mereka. dan barangsiapa mendurhakai*

²² Ancok, D. Nashori, S. *Psikologi Islam: Solusi Islam atas Problem-Problem Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

²³ *Al Qur'an Wanita* (terjemah). 2009. Jakarta: Pena Pundi Aksara

Allah dan rasul-Nya Maka sungguhlah dia Telah sesat, sesat yang nyata. (Al-Ahzab : 36)

Dalam ayat yang lain ditegaskan bahwa orang mukmin sejati memiliki konsep diri yang ideal karena mereka mengambil ajaran islam sebagai acuan konsepnya. Mereka meyakini bahwa akhirnya mereka akan kembali pada Tuhannya. Oleh karena itu, mereka memiliki satu tujuan dalam aktivitasnya yaitu beribadah kepada Allah SWT.

Konsep diri yang dimiliki oleh orang mukmin seperti ayat diatas menunjukkan bahwa dirinya merupakan hamba Allah SWT yang hanya mempunyai kewajiban untuk beribadah kepada-Nya. Dengan kata lain jika orang mukmin tersebut mengerjakan atau melakukan aktivitas semata-mata hanya mengharap ridho Allah SWT.

Kepribadian kita merupakan sebuah wadah sedangkan konsep islam adalah isinya. Seseorang perlu mengenal konsep dirinya, karena konsep diri akan membantu seseorang dalam memposisikan dirinya dalam kehidupan sosial. Konsep diri juga membantu kita untuk besifat tawadhu. Tawadhu berarti kemampuan memposisikan diri sewajarnya.

B. Pengembangan Karir

1. Pengertian Karir

Menurut Rivai karir adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya atau terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja. Untuk orang-orang tertentu jabatan-

jabatan ini merupakan tahapan dari suatu perencanaan yang cermat, sedangkan bagi yang lain merupakan keberuntungan²⁴.

Simamora berpendapat bahwa karir dapat dipandang dari beberapa perspektif yang berbeda, yaitu dari perspektif yang obyektif dan subyektif. Dipandang dari perspektif yang subyektif, karir merupakan urutan-urutan posisi yang diduduki seseorang selama hidupnya, sedangkan dari perspektif yang obyektif, karir merupakan perubahan-perubahan nilai, sikap dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua. Kedua perspektif tersebut terfokus pada individu dan menganggap bahwa setiap individu memiliki beberapa tingkat pengendalian terhadap nasibnya sehingga individu tersebut dapat memanipulasi peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan yang berasal dari karirnya. Berdasarkan pengertian tersebut maka pengertian karir adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai dan aspirasi-aspirasi seseorang selama rentang hidupnya²⁵.

Menurut Handoko karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang dipegang (dipunyai) selama kehidupan kerja seseorang. Sikap atasan, pengalaman, pendidikan, perencanaan dan pengembangan karir memainkan peranan penting dalam karir. Konsep karir digunakan untuk

²⁴ Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Grafindo Persada

²⁵ Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

menunjukkan orang-orang pada peranan atau status mereka. Masih menurutnya, karir dapat pula diartikan sebagai berikut²⁶ :

- a. Sebagai promosi atau pemindahan lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab.
- b. Sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola yang sistematis jalur karir.
- c. Sebagai sejarah atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa karir merupakan suatu rangkaian perubahan nilai, sikap dan perilaku serta motivasi yang kemudian akan menentukan posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati oleh seseorang sepanjang hidupnya.

1. Pengertian Pengembangan Karir

Handoko mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Menurut Sjafr²⁷ pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan personal yang dilakukan untuk mencapai sebuah rencana karir, yang merupakan tindak lanjut dari perencanaan karir²⁸.

²⁶ Handoko, Tani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

²⁷ Mangkuprawira, Sjafr. 2004. *Manajemen Sumber Daya Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia

²⁸ Handoko, Tani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Dessler mengemukakan bahwa pengembangan karir merupakan suatu serangkaian aktifitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan perencanaan karir seseorang. Pengembangan karir²⁹ adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam berorganisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Pengembangan karir (*career development*) meliputi manajemen karir (*career manajement*) dan perencanaan karir (*career planning*)³⁰.

Setiap individu harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami. Pengembangan karir yang dilakukan individu berupa :

1) Prestasi kerja

Prestasi kerja dibagi menjadi 3 aspek yaitu :

- a) Ketepatan bekerja : yaitu bagaimana cara individu bekerja dengan tepat sesuai dengan apa yang diharapkan atau bisa disebut juga dengan fokus dalam berkarir.
- b) Ketekunan bekerja : yaitu bagaimana individu dalam menekuni pekerjaannya. Apakah selama ini mereka sudah tekun dan bersungguh-sungguh untuk berkomitmen dengan pekerjaan yang dilakukannya.

²⁹ Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

³⁰ Desler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo

c) Kecermatan bekerja : yaitu bagaimana individu dalam melakukan pekerjaan. Apakah masih sering melakukan kesalahan atau sebaliknya.

1) Kesetiaan terhadap organisasi

Kesetiaan terhadap organisasi dibagi menjadi 3 aspek yaitu :

- a) Menjaga nama baik : bagaimana inidividu dalam memegang loyalitas perusahaan, tidak membicarakan tentang kekurangan yang ada pada suatu perusahaan kepada orang lain.
- b) Dedikasi terhadap departemen : yaitu bagaimana individu dalam mendedikasikan segala bentuk pengorbanan waktunya untuk bekerja kepada perusahaan dan memberikan kinerja terbaik kepada perusahaan yang dinaunginya.
- c) Tanggung jawab terhadap pekerjaan : yaitu bagaimana individu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya meskipun ada atau tidak ada pengawas yang mengawasinya dalam berkerja.

2) Peluang untuk tumbuh

Peluang untuk tumbuh terdiri dari 2 aspek yaitu :

- a) Antusiasme mengikuti pelatihan, pendidikan dan pengembangan yang diberikan atau dibentuk oleh perusahaan untuk memajukan perusahaan tersebut.
- b) Usaha mencari informasi yang menunjang pekerjaan karir. Usaha tersebut meliputi promosi akan jabatan yang lebih tinggi agar

terciptanya pengembangan karir bagi karyawan demi kesejahteraan karir karyawan tersebut.

Menurut Rivai³¹ yang dibutuhkan oleh karyawan dalam mengembangkan karir adalah :

- a) Persamaan perlakuan untuk karir. Karyawan menginginkan adanya persamaan dalam sistem promosi dalam rangka mendapatkan kesempatan karir yang lebih tinggi.
- b) Pengawasan. Karyawan menginginkan agar penyedia memainkan peranan aktif dalam pengembangan karir dan memberikan umpan balik terhadap kinerja mereka.
- c) Kesadaran terhadap kesempatan. Karyawan menginginkan adanya pengetahuan memadai mengenai kesempatan untuk karir yang lebih tinggi dimasa mendatang.
- d) Minat karyawan. Karyawan membutuhkan informasi dalam jumlah yang berbeda dan memiliki tingkat minat yang berbeda terhadap karir yang akan datang.
- e) Kepuasan karir. Karyawan memiliki tingkat kepuasan karir yang berbeda tergantung dari umur dan pendidikan.

Selain untuk memenuhi kehidupan karyawan yang telah dijelaskan di atas, pengembangan karir juga dapat dipengaruhi langsung oleh departemen sumber daya manusia atau personalia yang mengaplikasikan

³¹ Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada

program-program pengembangan karir yang sesuai dengan kebutuhannya, yaitu :

1) Pelatihan, pengembangan dan pendidikan

Terdapat perbedaan pelatihan dan pengembangan. Simamora menjelaskan bahwa pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan menunaikan kepegawaian mereka saat ini secara lebih baik. Sedangkan pengembangan adalah mewakili suatu investasi yang berorientasi masa depan pada diri pegawai. Menurut Simamora pelatihan pekerjaan adalah kesepuruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktifitas, disiplin, sikap etos kerja pada tingkat keahlian atau ketrampilan tertentu sesuai dengan jenjang kualifikasi jabatan atau pekerjaan³².

Menurutnya pula pelatihan memiliki tujuan yaitu untuk memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian karyawan, mengurangi waktu pembelajaran, membantu memecahkan masalah operasional dan mempersiapkan promosi karyawan. Sedangkan pengembangan diartikannya sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi. pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual dan emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan berpijak pada fakta bahwa karyawan akan membutuhkan pengetahuan, keahlian dan

³² Simamora (dalam Ambar dan Rosidah). 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori, Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu

kemampuan yang berkembang dengan baik sebagai suksesi posisi yang dijalani selama berkarir.

Simamora membedakan antara pendidikan, pelatihan dan pengembangan. Pendidikan dianggap lebih luas yang tujuannya untuk mengembangkan individu sehingga dapat dipersiapkan untuk menilai dan memilih berbagai situasi respon yang paling tepat. Biasanya pendidikan dianggap sebagai pendidikan formal di sekolah, akademi atau perguruan tinggi, sedangkan pelatihan dan pengembangan lebih kepada kejuruan dan berlangsung dalam lingkungan organisasi³³.

2) Mutasi

Menurut Simamora mutasi adalah perpindahan pekerjaan ke posisi lainnya yang gaji, tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya relatif sama. Pendekatan transfer dapat memecahkan dua jenis persoalan³⁴ :

(1) kelebihan suplai di departemen atau ada permintaan dari departemen lainnya

(2) kelemahan kinerja individu.

Sebagian besar organisasi mempunyai kebijakan dan prosedur transfer spesifik yang telah disusun terutama untuk merespon beberapa sebab mutasi, yaitu :

³³ Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN

³⁴ Idem

- a) Karyawan dengan riwayat kinerja yang rendah atau perilaku bermasalah.
 - b) Praktek penempatan karyawan yang tidak sempurna, ketidakcocokan pekerjaan.
 - c) Karyawan tidak puas dengan sebuah pekerjaan karena suatu alasan, seperti konflik kerja.
 - d) Sebagai pengembangan karyawan yang lebih lanjut, teristimewa pada jenjang manajemen dan staf.
 - e) Perlunya reorganisasi pada organisasi.
 - f) Membuat posisi-posisi tersedia dalam saluran promosi utama.
 - g) Memuaskan hasrat pribadi pada karyawan.
- 3) Promosi

Promosi terjadi ketika seorang karyawan berpindah dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi gaji, tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya. Tujuan promosi adalah untuk mengisi kekosongan posisi yang nilainya lebih berharga bagi organisasi daripada posisi karyawan saat ini. Umumnya karyawan mengalami tuntutan dalam keahlian, kemampuan dan tanggung jawab.

Menurut Simamora promosi mempunyai manfaat bagi perusahaan dan karyawan. Pertama, promosi memberdayakan perusahaan untuk mendayagunakan keahlian dan kemampuan karyawan semaksimal mungkin. Kedua, promosi sering diberikan guna mengimbali karyawan berkinerja menonjol. Ketiga, riset memperlihatkan bahwa kesempatan

untuk promosi dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkorelasi secara signifikan. Promosi yang efektif menyebabkan efisiensi organisasional yang lebih besar dan tingkat moral kerja karyawan yang tinggi³⁵.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan proses perubahan suatu keadaan atau kondisi tertentu ke arah yang positif dan meningkat melalui serangkaian posisi, pekerjaan atau jabatan, mencakup struktur aktivitas formal yang ditawarkan suatu lembaga kepada pekerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan kesadaran, pengetahuan dan kemampuan kerja yang efektif serta menunjang peningkatan karir.

3. Karakteristik Pengembangan Karir

Mathis dan Jackson³⁶ mengemukakan bahwa terdapat empat karakteristik individual yang secara umum mempengaruhi bagaimana seseorang merencanakan pilihan karir mereka. Karakteristik individual tersebut meliputi :

a. Minat

Seseorang cenderung mengejar karir yang mereka percaya sesuai dengan minatnya. Akan tetapi seringkali minat orang berubah sehingga keputusan karirnya dibuat berdasarkan

³⁵ Idem

³⁶ Mathis dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Salemba Empat

keterampilan dan kemampuan khusus, serta jalan karir mana yang realistis bagi mereka.

b. Citra diri

Karir merupakan perluasan citra diri seseorang, begitu pula dengan pembentuk karakternya. Orang akan mengikuti karir dimana mereka dapat “melihat” dirinya melakukan dan menghindari karir yang tidak sesuai dengan persepsi bakat, motivasi dan nilai mereka.

c. Kepribadian

Faktor kepribadian meliputi orientasi pribadi dan kebutuhan pribadi seorang karyawan.

d. Latar belakang sosial

Status sosial-ekonomi, tingkat pendidikan dan pekerjaan orang tua seseorang juga merupakan faktor yang termasuk dalam kategori ini.

4. Orientasi Pengembangan Karir

Simamora³⁷ mengemukakan bahwa terdapat enam orientasi pribadi yang menentukan jenis-jenis karir yang mereka pilih, yaitu :

³⁷ Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

a. Orientasi realistik

Individu tipe ini akan tertarik dengan karir yang melibatkan aktivitas-aktivitas fisik yang menuntut keterampilan, kekuatan dan koordinasi.

Contoh : bidang pertanian, kehutanan, agrobisnis.

b. Orientasi investigatif

Individu tipe ini akan tertarik dengan karir yang melibatkan aktivitas-aktivitas kognitif (berpikir, berorganisasi, pemahaman) daripada yang bersifat afektif (perasaan, acting, emosional).

Contoh : dosen, dokter.

c. Orientasi sosial

Individu tipe ini akan tertarik dengan karir yang melibatkan aktivitas-aktivitas antarpribadi daripada fisik dan intelektual.

Contoh : psikolog bidang klinis, pekerja sosial, bidang pelayanan.

d. orientasi konvensional

Individu tipe ini akan tertarik dengan karir yang melibatkan aktivitas-aktivitas terstruktur dan teratur.

Contoh : akuntan, bankir.

e. Organisasi perusahaan

Individu tipe ini akan tertarik dengan karir yang melibatkan aktivitas-aktivitas verbal yang ditunjukkan untuk mempengaruhi orang lain.

Contoh : manajer, pengacara, tenaga hmas.

f. Orientasi artistik

Individu tipe ini akan tertarik dengan karir yang melibatkan aktivitas-aktivitas ekspresi diri, kreasi, artistik, ekspresi emosi.

Contoh : artis, musisi, eksekutif periklanan.

5. Tahap Pengembangan Karir

Menurut Mathis dan Jackson³⁸, perencanaan karir terdiri dari dua elemen utama, yaitu :

1. Perencanaan karir organisasional

Memfokuskan pada pekerjaan-pekerjaan dan pada pembangunan jalur karir. Jalur-jalur ini adalah yang dapat diikuti oleh individu untuk mengembangkan unit-unit organisasi tertentu. Sebagai contoh, seseorang memasuki departemen penjualan, dan pada akhirnya wakil presiden penjualan.

³⁸ Mathis dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Salemba Empat

Sedangkan menurut Simamora manfaat keterlibatan departemen sumber daya manusia dalam perencanaan karir adalah³⁹ :

- a. Menggandengkan strategi dan kebutuhan penyusunan internal.

Dengan membantu perencanaan karir seseorang, departemen dapat mempersiapkan mereka untuk mengantisipasi jabatan yang lowong.

- b. Mengembangkan karyawan yang dapat dipromosikan.

Perencanaan karir membantu untuk mengembangkan pasokan internal dari tenaga kerja yang dapat dipromosikan untuk mengisi kekosongan yang disebabkan pensiun, mengundurkan diri dan pertumbuhan perusahaan.

- c. Memfasilitasi penempatan internasional.

Organisasi global memanfaatkan perencanaan karir untuk membantu mengidentifikasi dan mempersiapkan penempatan untuk semua batas internasional.

- d. Membantu menangani diversitas tenaga kerja.

Karyawan dengan beraneka latar belakang mempelajari ekspektasi organisasi untuk membantu mengidentifikasi dan mempersiapkan penempatan untuk semua batas internasional.

³⁹ Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

e. Membuka saluran potensi karyawan

Perencanaan karir mendorong para karyawan untuk mengerahkan potensi, karena mempunyai tujuan karir yang jelas.

f. Memperdalam pertumbuhan pribadi

Rencana dan tujuan karir memotivasi para karyawan untuk tumbuh dan berkembang.

g. Memuaskan kebutuhan karyawan

Meluasnya peluang pertumbuhan, kebutuhan diri, seperti pengakuan dan pencapaian dapat segera dipuaskan.

Rivai dalam bukunya SDM untuk perusahaan menyebutkan bahwa untuk dapat terwujudnya perencanaan karir, perusahaan harus mendukung melalui⁴⁰ :

a) Pendidikan karir

Departemen meningkatkan kesadaran karyawan melalui berbagai teknik pendidikan seperti lokakarya dan seminar. Dengan demikian akan mendorong karyawan untuk mengemukakan konsep-konsep yang berkaitan dengan perencanaan karir. Disamping itu, pertemuan-pertemuan semacam itu membantu karyawan untuk menetapkan sasaran-sasaran karir, mengidentifikasi

⁴⁰ Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada

jalur-jalur karir dan mengungkap kegiatan pengembangan karir. Diadakannya lokakarya (*workshop*) memiliki tujuan sebagai berikut :

- 1) Membantu karyawan untuk memahami pekerjaan dan karirnya, serta membantu mencapai tujuan karir.
 - 2) Memberikan kepada karyawan suatu pendekatan untuk membuat perencanaan karir individu.
 - 3) Menjelaskan peranan karyawan, pengawasan serta sumber daya manusia di dalam perencanaan dan pengembangan karir individu.
 - 4) Memberikan informasi yang realistis tentang pekerjaan dan karir untuk membuat perencanaan karir.
- b) Informasi karir

Departemen harus menyediakan informasi kepada karyawan yang diperlukan dalam membuat perencanaan karir seperti, informasi tentang kerja dan spesifikasinya. Apabila tersedia informasi maka karyawan dapat menemukan jalur karir yang layak dan dapat menilainya. Departemen dapat membuat jenjang kemajuan suatu pekerjaan dimana masing-masing jenjang merupakan bagian dari suatu karir serta memerlukan persyaratan tertentu.

Sjafri mengemukakan bahwa dengan adanya informasi maka karyawan mampu mengidentifikasi alur karir, menambah kualifikasi melalui pelatihan-pelatihan dan mengembangkan kemajuan pekerjaan. Berbagai cara dapat dilakukan departemen untuk memberikan informasi misalnya, jurnal, brosur, *leaflet* dan lainnya⁴¹.

c) Konseling karir

Penyuluhan karir akan membantu karyawan dalam memilih pekerjaan yang diminati serta mengamati dan menafsirkan sikap dan ketrampilan, serta karyawan dapat meningkatkan kualifikasinya melalui pelatihan ataupun pendidikan tambahan lainnya.

Memfokuskan pada karir individual dari pada kebutuhan organisasi, dilakukan oleh karyawan sendiri dan keterampilan individu menjadi fokus utama analisis. Hal ini mempertimbangkan situasi baik dalam maupun di luar organisasi yang dapat mengembangkan karir seseorang.

Strategi perencanaan karir menurut Dessler merupakan cara yang digunakan seseorang dalam merencanakan dan memilih karir yang mereka ingin capai. Langkah pertama yang terpenting dalam melakukan perencanaan karir adalah mempelajari sebanyak mungkin berbagai hal

⁴¹ Mangkuprawira, Sjafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia

yang terkait dengan minat, kemampuan alamiah dan kelebihan diri sendiri⁴².

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson melalui perencanaan karir, seseorang mengevaluasi kemampuan dan minatnya, mempertimbangkan kesempatan karir alternative, menyusun tujuan karir dan merencanakan aktifitas pengembangan praktis⁴³.

Menurut Dessler⁴⁴ dalam menyusun perencanaan karir yang dilakukan individu perlu memperhatikan beberapa langkah dalam membuat pilihan-pilihan karir yang terdiri dari :

- 1) Mengidentifikasi tahapan karir

Pengidentifikasian tahapan karir merupakan tahap utama dalam siklus karir seseorang, terdiri dari :

- a. Tahap pertumbuhan

Tahap pertumbuhan berlangsung mulai dari lahir sampai seseorang mencapai usia 14 tahun dan sebuah periode selama seseorang mengabungkan konsep dirinya dengan mengidentifikasi dan berinteraksi dengan orang lain. Sejak awal tahap ini permainan peran merupakan suatu hal yang penting karena pada tahap ini anak akan mulai membentuk penilaian mereka tentang bagaimana prang lain akan bereaksi

⁴² Desler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo

⁴³ Mathis dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Salemba Empat

⁴⁴ Desler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo

pada berbagai perilaku yang berbeda dan berkontribusi pada pengembangan konsep diri yang unik atau identitas mereka sendiri. Pada akhir tahap ini, remaja (yang pada tahap ini telah mengembangkan ide awal tentang minat dan kemampuannya) mulai berpikir realistis tentang alternative pekerjaan.

(1) Tahap eksplorasi

Tahap eksplorasi merupakan suatu periode (usia 15-24 tahun) saat seseorang melakukan eksplorasi secara serius atas berbagai alternative pekerjaan. Orang yang berada pada tahap ini berusaha untuk menyesuaikan alternative-alternatif yang ada dengan apa yang mereka pelajari tentang diri mereka dan minat serta kemampuannya dari sekolah, kegiatan bersenang-senang dan pekerjaan. Pilihan pekerjaan yang bersifat sementara biasanya dilakukan pada tahap ini. Tugas terpenting yang perlu dilakukan pada tahap ini dan tahap sebelumnya adalah mengembangkan pemahaman yang realistis tentang kemampuan diri dan bakat yang dimilikinya.

(2) Tahap pemantapan

Tahap pemantapan terjadi pada usia 24-44 tahun, yang merupakan inti dari sebagian besar kasus, periode ini

adalah periode saat seseorang selalu menguji kemampuan dan ambisinya dengan pilihan pekerjaan awal.

(3) Tahap pemeliharaan

Tahap ini terjadi ketika seseorang berada antara usia 45-65 tahun. Pada tahap ini biasanya seseorang menciptakan tempatnya di dunia kerja dan berbagai upaya diarahkan untuk memelihara posisi tersebut.

(4) Tahap penurunan

Tahap ini terjadi saat seseorang sudah mendekati usia pensiun. Pada tahap ini banyak orang menghadapi menurunnya tingkat pengaruh dan tanggung jawab serta belajar untuk menerima dan mengembangkan peran baru sebagai pembimbing bagi mereka yang lebih muda. Kemudian ada pensiun yang terhindarkan, setelah seseorang mendapatkan alternatif pemanfaatan waktu dan upaya yang telah dilakukan pada pekerjaannya.

2) Mengidentifikasi orientasi pekerjaan

Pada penjelasan sebelumnya telah dijelaskan bahwa orientasi pribadi dalam menentukan pilihan pekerjaan terdiri dari :

- a. Orientasi realistik
- b. Orientasi investigatif

- c. Orientasi sosial
 - d. Orientasi konvensional
 - e. Orientasi bisnis
 - f. Orientasi artistik
- 3) Mengidentifikasi arah karir

Untuk mengidentifikasi arah karir maka seseorang setidaknya membutuhkan tiga jenis informasi. Pertama, pendekatan yang mengasumsikan bahwa semua eksekutif bekerja berdasarkan pada satu atau lebih dari kegiatan inti, dimulai dengan membaca satu per satu kegiatan tersebut.

Menurut Dessler kegiatan yang merupakan kumpulan perminatan karir tersebut terdiri dari⁴⁵ :

- a. Aplikasi teknologi, melakukan pendekatan pada persoalan-persoalan dengan menggunakan teknologi.
- b. Analisis-*analisis kuantitatif*, pemecahan masalah yang didasarkan *analisis matematis dan financial*.
- c. Pengembangan teori dan pemikiran konseptual, menggunakan pendekatan konsepsi umum dan semi akademik dalam memecahkan persoalan-persoalan.
- d. Produksi kreatif, pengembangan ide-ide dan aktifitas-aktifitas yang kreatif.

⁴⁵ Desler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo

- e. Konseling dan mentoring, membangun suatu keragaman dari hubungan-hubungan personal dan membantu suatu keragaman dari hubungan-hubungan personal dan membantu dalam karir seseorang (pengajaran, pelatihan dan mentoring sumber daya manusia).
 - f. Mengelola orang, mencapai tujuan-tujuan dengan bekerja langsung dengan orang-orang (terutama dengan pimpinan dan mitra).
 - g. Kontrol perusahaan, memiliki strategi pamungkas dan otoritas perumusan keputusan dan pengendali sumber daya dalam suatu operasi.
 - h. Mempengaruhi melalui bahasa dan ide-ide, membuat pengaruh dengan penggunaan petramplan persuasive.
- 4) Mengidentifikasi keahlian diri

Identifikasi terhadap keahlian yang dimiliki oleh tiap individu sangat penting untuk dilakukan karena melalui proses tersebut seseorang akan mengetahui dan dapat menentukan minat pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Proses identifikasi keahlian dapat dilakukan melalui cara berikut :

a) Latihan

Latihan dapat dilakukan dengan menuliskan esai pendek yang menjabarkan tugas-tugas. Seseorang dapat menuliskan tugas-tugas apa saja yang berhasil dia kerjakan dan menuliskan tugas apa yang paling disukai. Berdasarkan esai yang berisi penjabaran tugas-tugas yang pernah dilakukan

maka keahlian yang sering muncul dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut diberi garis bawah.

b) Mengukur kemampuan dan bakat-bakat khusus

Proses ini biasanya dilakukan dengan mengikuti serangkaian tes yang bertujuan untuk mengukur berbagai kemampuan, misalnya intelegensi, kemampuan matematis dan kemampuan lainnya.

c) Mengidentifikasi jangkar karir (*Career Anchor*)

Edgar Schein mengemukakan bahwa semakin banyak seseorang mempelajari dirinya sendiri maka hal itu akan menjadikan semakin cepatnya seseorang memahami bahwa mereka memiliki sebuah jangkar karir dominan, yaitu suatu perhatian atau nilai yang tidak ingin dilepaskan apabila sebuah pilihan (karir) harus dilakukan. jangkar karir merupakan suatu titik ikat pijakan yang ada sekitar perubahan-perubahan karir seorang, dimana seseorang akan menjadi waspada terhadap peluang-peluang karir yang ada sebagai hasil dari pembelajaran, melalui pengalaman, terhadap bakat-bakat dan kemampuan, motivasi dan kebutuhan-kebutuhan dan perilaku dan

nilai-nilai yang dimilikinya. Schein mengidentifikasi lima buah jangkar karir, yaitu sebagai berikut⁴⁶:

a. Kompetensi teknis atau fungsional

Orang yang memiliki jangkar karir teknis atau fungsional yang kuat akan cenderung untuk mengabaikan pilihan-pilihan yang akan membawanya kepada manajemen umum. Sebaliknya, mereka akan membuat keputusan yang memungkinkan mereka untuk tetap dan berkembang dalam bidang-bidang teknik atau fungsional yang dipilihnya.

b. Kompetensi manajerial

Kompetensi manajerial terdiri dari tiga kombinasi, yaitu :

- (1) Kompetensi analitis, kemampuan untuk mengidentifikasi atau menganalisis dan memecahkan persoalan-persoalan.
- (2) Kompetensi antarpersonal, kemampuan untuk mempengaruhi, mengawasi, membimbing dan mengawasi orang dalam semua tingkatan.
- (3) Kompetensi emosional, kemampuan untuk dirangsang oleh krisis emosi dan antarpersonal, kemampuan memikul tanggung jawab yang lebih tinggi.

⁴⁶ Edgar Schein (dalam Desler). 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo

- (a) Kreativitas, membangun dan menciptakan melalui kekayaan personal dan merefleksikan keberhasilan-keberhasilan individu.
- (b) Otonomi dan kebebasan, bebas dari ketergantungan dan bebas dalam suatu kebutuhan yang berada dalam milik pribadi.
- (c) Sekuritas, kestabilan masa depan dalam bentuk jaminan program yang diperolehnya.
- d) Mengidentifikasi pekerjaan-pekerjaan yang berpotensi tinggi

Mempelajari diri sendiri merupakan sebagian tugas dari pemilihan pekerjaan yang harus dilakukan seseorang. Pengidentifikasian pekerjaan-pekerjaan perlu dilakukan secara tepat (berdasarkan orientasi-orientasi pekerjaan, keterampilan-keterampilan, jangkar-jangkar karir dan prefensi-prefensi pekerjaan yang dimiliki) dan juga pekerjaan-pekerjaan yang dibutuhkan dalam beberapa tahun ke depan.

6. Faktor – Faktor Pengembangan Karir

Shertzer dan Stone mengutip definisi tentang perkembangan karir yang pernah dirumuskan oleh The National Vocational Guidance Association sebagai berikut: “gabungan faktor-faktor psikologis, sosiologis, pendidikan fisik, ekonomis dan kesempatan yang bersama-

sama membentuk jabatan seseorang. Gabungan ini mencakup banyak faktor internal dan eksternal⁴⁷.

1. Faktor-Faktor Internal

- a. Nilai-nilai kehidupan (*values*), yaitu ideal-ideal yang dikejar seseorang dan nilai-nilai menjadi pedoman dan pegangan dalam hidup yang menentukan gaya hidup seseorang. Nilai-nilai ini memegang peranan yang penting dalam keseluruhan perilaku seseorang dan mempengaruhi seluruh harapan serta lingkup aspirasi dalam hidup, termasuk bidang pekerjaan yang dipilih dan ditekuni.
- b. Taraf intelegensi, yaitu taraf kemampuan untuk mencapai prestasi-prestasi yang di dalamnya berpikir memegang peranan. Dalam mengambil suatu keputusan mengenai pilihan jabatan, tinggi rendahnya intelegensi sudah berpengaruh, apakah pilihannya efektif atau tidak. Selain itu ada jabatan tertentu yang menuntut taraf intelegensi.
- c. Bakat khusus, yaitu kemampuan yang menonjol disuatu bidang usaha kognitif, ketrampilan atau bidang kesenian. Bakat khusus merupakan bekal untuk memasuki berbagai bidang tertentu (*fields of occupation*) dan menjadi lebih tinggi dalam suatu jabatan (*levels of occupation*).

⁴⁷ Shertzer dan Stone (dalam Winkel, W. S. dan Hartati, Sri, M. M. 2007. Bimbingan Konseling di Institusi Pendidikan. Yogyakarta: Media Abadi. Hal: 647

- d. Minat, kecenderungan yang agak menetap pada seseorang untuk merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang dalam berkecimpung dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan bidang tersebut. suatu minat mengandung makna bagi perencanaan masa depan sehubungan dengan jabatan yang akan dipegang (*vocational planning*) dan apakah orang akan merasa puas dalam bidang jabatan itu (*vocational satisfaction*).
- e. Sifat-sifat, yaitu ciri-ciri kepribadian yang bersama-sama memberikan corak khas pada seseorang, seperti riang, ramah, halus, terbuka, tertutup, pesimis, teliti dan gugup. Orang tertentu kurang cocok dengan jabatan tertentu karena sifat-sifatnya mempersulit pekerjaannya, bahkan ada kombinasi sifat-sifat yang mendukung dalam bekerja.
- f. Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki tentang bidang-bidang pekerjaan dan tentang diri sendiri. Informasi yang akurat tentang diri sendiri untuk menyesuaikan dengan pekerjaan, sehingga dapat mempengaruhi aspirasi pekerjaan.
- g. Keadaan jasmani, yaitu ciri-ciri fisik yang dimiliki seseorang. Dalam pekerjaan tertentu ciri-ciri fisik sangat diperlukan, tentang jenis kelamin, ciri-ciri fisik membawa kepada stigma psikologis dan sosial budaya.

2. Faktor-Faktor Eksternal

- a. Masyarakat, yaitu lingkungan sosial budaya. Lingkungan ini berpengaruh besar terhadap pandangan dalam banyak hal, yang pada gilirannya menanamkan keyakinan dan gambaran tentang suatu pekerjaan.
- b. Keadaan sosial ekonomi negara atau daerah, laju pertumbuhan ekonomi yang lambat atau cepat, stratifikasi masyarakat dalam golongan ekonomi tertentu berpengaruh terhadap terciptanya suatu bidang pekerjaan.
- c. Status sosial ekonomi keluarga, yaitu tingkat pendidikan orang tua, tinggi rendahnya pendapatan orang tua, jabatan dan tempat tinggal. Status ini masih menjadi pegangan kunci bagi jabatan tertentu yang dianggap masih sesuai dengan status sosial tertentu.
- d. Pendidikan sekolah, yaitu pandangan dan sikap yang dikomunikasikan kepada seseorang dalam ruang lingkup pendidikan mengenai nilai-nilai yang terkandung dalam pekerjaan.
- e. Pergaulan dengan teman-teman sebaya, yaitu pandangan dan variasi harapan tentang masa depan yang terungkap dalam pergaulan sehari-hari.
- f. Tuntutan yang melekat pada jabatan, yaitu kualifikasi yang dituntut oleh jabatan sebagai syarat-syarat untuk memegang jabatan tertentu.

7. Manfaat Pengembangan Karir

Ambar dan Rosidah⁴⁸ mengemukakan manfaat pengembangan karir secara umum, yaitu :

1. Mengembangkan prestasi pegawai.
2. Mencegah terjadinya pegawai yang mengundurkan diri dengan cara meningkatkan loyalitas pegawai.
3. Sebagai usaha untuk memotivasi pegawai agar dapat mengembangkan bakat dan kemampuannya.
4. Mengurangi subjektifitas dalam promosi.
5. Memberikan kepastian hari depan.
6. Sebagai usaha untuk mendukung organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan trampil dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan beberapa teori diatas tentang karir yang berupa pengembangan dan perencanaan karir, maka dapat diambil kesimpulan yang nantinya dijadikan sebagai indikator-indikator dalam penelitian. Dari pemahaman peneliti bahwa program pengembangan karir merupakan tindak lanjut dari perencanaan karir yang terdapat memberikan keuntungan dan manfaat baik bagi organisasi ataupun karyawan yang bersifat timbal balik. Organisasi memberikan informasi dan manajemen dalam mengarahkan karir seseorang sehingga individu merespon guna mengarahkan jalur karir yang dikehendaki. Pada hasilnya karyawan

⁴⁸ Ambar dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu

mampu meraih kepuasan karir yang diinginkan dan organisasi mendapat kemajuan.

8. Pengembangan Karir Dalam Perspektif Islam

Dalam islam, takaran pengembangan karir atau bekerja tidak hanya ditakar dengan materi, tetapi lebih dari itu kesuksesan berkarir (bekerja) dinilai dari aspek bathiniyah dan dapat pula dilihat dari sisi-sisi ta'abudi dan ukhrowi.

Rasulullah dalam bekerja selalu menjadi tauladan dan komitmen terhadap sesuatu yang baik dan manfaat. Ini pula digambarkan pada tauladan Rasulullah sebagai berikut :

Dalam bekerja Rasulullah SAW selalu memperhitungkan masa depan. Sehingga segala pekerjaannya benar-benar terarah dan terfokus. Sebagaimana Firman Allah dalam surah Al-Hasyr ayat 18⁴⁹ yang berbunyi :

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ

خَيْرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

⁴⁹ *Al Qur'an Wanita* (terjemah). 2009. Jakarta: Pena Pundi Aksara

Artinya : *Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang Telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.* (Al-Hasyr : 18).

Rasulullah SAW adalah pribadi yang sangat menghargai waktu.

Tidak sedetikpun waktu, menjadi nilai tambah bagi diri dan umatnya.

Firman Allah SWT dalam surat Al-Ashr ayat 1-3 sebagai berikut⁵⁰ :

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكَنُفٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ

وَتَوَّاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya :

1. *Demi masa.*
2. *Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian.*
3. *Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.* (Al-Ashr : 1-3).

⁵⁰ *Al Qur'an Wanita* (terjemah). 2009. Jakarta: Pena Pundi Aksara

Rasulullah SAW menjadikan kerja sebagai aktualisasi keimanan dan ketaqwaan. Rasulullah SAW bekerja bukan untuk menumpuk kekayaan duniawi. Beliau bekerja untuk keridhoan Allah SWT. Karena dengan beriman maka Allah SWT akan membantu dan menolong hamba-Nya. Allah berfirman dalam surat Al-Qur'an surat Al-Imron ayat 160⁵¹ :

إِنْ يَنْصُرْكُمُ اللَّهُ فَلَا غَالِبَ لَكُمْ وَإِنْ يَخَذِلْكُمْ فَمَنْ ذَا الَّذِي يَنْصُرُكُمْ مِنْ بَعْدِهِ

وَعَلَى اللَّهِ فَلْيَتَوَكَّلِ الْمُؤْمِنُونَ

Artinya : *Jika Allah menolong kamu, Maka tak adalah orang yang dapat mengalahkan kamu; jika Allah membiarkan kamu (Tidak memberi pertolongan), Maka siapakah gerangan yang dapat menolong kamu (selain) dari Allah sesudah itu? Karena itu hendaklah kepada Allah saja orang-orang mukmin bertawakkal.* (Al-Imron : 160).

C. Hubungan Antara Konsep Diri dan Pengembangan Karir

Konsep diri merupakan pandangan individu mengenai dirinya sendiri sebagai perasaan harga diri atau sebagai suatu sikap positif atau negatif terhadap suatu obyek khusus yaitu diri. Perasaan harga diri menyatakan secara tidak langsung bahwa dia seorang yang berharga, menghargai dirinya sendiri

⁵¹ *Al Qur'an Wanita* (terjemah). 2009. Jakarta: Pena Pundi Aksara

terhadap sebagai apa dia sekarang, tidak mencela tentang apa yang tidak ia lakukan dan tingkatan dia merasa positif tentang dirinya sendiri. Perasaan harga diri yang rendah menyiratkan penolakan diri, penghinaan diri dan evaluasi diri yang negatif.

Sama seperti konsep diri manusia dalam bekerja, setiap individu diharapkan untuk menilai bagaimana kinerjanya dalam bekerja apakah sudah baik, atau masih banyak lagi yang harus dievaluasi dalam kinerjanya dalam lembaga atau departemen. Perkembangan karir merupakan keharusan bagi individu. Dengan berkembang menjadi lebih baik, maka individu akan mendapatkan nilai yang positif bagi dirinya sendiri sebagai perasaan harga diri tersebut.

Dengan melakukan pengembangan karir maka individu dapat berkarya, berkreasi, mengekspresikan diri dan mengembangkan kemampuan-kemampuan yang dimiliki oleh dirinya sendiri. Mereka dapat menghasilkan sesuatu, serta mendapatkan penghargaan, penerimaan, mengeksistensikan diri, menuangkan ide-ide atau konsep-konsep, menghasilkan sesuatu, membagi pengalaman, menerima kemampuan diri, berorientasi pada realita dan berprestasi merupakan bagian dari proses penemuan dan pencapaian.

Jika seseorang mempunyai konsep diri yang bagus dalam pelaksanaan kehidupan yang dijalannya akan berdampak bagus juga pada karirnya. Karena semua yang terkonsep akan mendapatkan hasil yang lebih baik dan lebih bagus daripada sesuatu yang tidak berkonsep. Karena,

sesuatu yang sudah direncanakan secara matang akan berjalan sesuai dengan tahap-tahap yang telah direncanakan tersebut. Perkembangan yang baik juga akan mengikuti jika pelaksanaan tersebut dilakukan dengan baik oleh seseorang.

D. Hipotesis

Berdasarkan teori-teori yang diungkapkan di atas, maka hipotesis dari peneliti ini adalah :

Adanya hubungan antara konsep diri dengan pengembangan karir pada guru yang bekerja di SMA Antartika Sidoarjo.