

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Permasalahan karyawan yang pindah tempat kerja merupakan hal yang umum di era globalisasi saat ini. Banyak karyawan yang belum genap satu tahun di tempat kerjanya atau bahkan hanya beberapa bulan bekerja, namun karyawan tersebut sudah pindah ke perusahaan lain. Fenomena tersebut disebut dengan *job hopping* sedangkan karyawan yang melakukan pindah-pindah kerja dalam kurun waktu yang relatif singkat disebut 'kutu loncat'. Stigma buruk bagi 'kutu loncat' mengundang opini negatif dari kalangan pemilik perusahaan/atasan. (<http://www.qerja.com/journal/view/qerja-menginvestigasi-fenomena-jobhopping?source=http://advice.qerja.com>).

Istilah 'kutu loncat' atau *job hopping* sebenarnya tidak memiliki definisi yang baku bila dikaitkan dengan jumlah pekerjaan yang pernah disinggahi dan rentang waktu yang berbeda-beda bagi setiap 'kutu loncat'. Pada penelitian *Wall Street Journal* (2013) tentang 'kutu loncat' menunjukkan bahwa mayoritas para pekerja berasumsi 'kutu loncat' sebagai karyawan yang berpindah kerja minimal satu kali dalam rentan waktu dua (45%) sampai tiga tahun (25%). Sedangkan asumsi dari pihak HRD mendefinisikan 'kutu loncat' sebagai karyawan yang mengganti pekerjaan setiap satu (51%) atau dua tahun (34%).

Menurut penelitian yang dilakukan Sargent (2005), tercatat 70% karyawan di dunia telah meninggalkan pekerjaan pertamanya dalam kurun waktu dua tahun semenjak mereka terdaftar sebagai karyawan perusahaan pertama mereka.

Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh *Pew Research* ditemukan enam dari sepuluh penduduk dunia yang berusia 20-an tahun mengubah karirnya minimal satu kali. Sementara di Indonesia sendiri, penelitian yang dilakukan AON Hewitt (2011), menemukan sebanyak 16,11% dari seluruh karyawan di Indonesia beralih profesi. Penelitian yang dilakukan dengan tema *WorkIndonesia* (2004/2005) menunjukkan bahwa hampir 85% karyawan merasa bangga dengan perusahaan tempat mereka bekerja dengan 80% karyawan merasa yakin akan keberhasilan perusahaan tempatnya bekerja. Akan tetapi, hanya 35% dari karyawan tersebut yang bersedia tetap bekerja di perusahaannya saat ini sedangkan 65% lainnya akan berpindah tempat kerja. (<http://www.intisari-online.com/read/setelah-2-tahun-70-pekerja-pindah-perusahaan->).

Sebagian kalangan ‘kutu loncat’ berani mengambil risiko untuk memperoleh peluang, mencoba kesempatan, dan mencari jalur yang tepat untuk pekerjaan dan karirnya. Saat pelaku ‘kutu loncat’ menemukan tempat yang sesuai dengan minatnya maka mereka dapat berkembang lebih baik di suatu perusahaan. Dengan demikian salah satu alasan pelaku ‘kutu loncat’ melakukan pindah kerja adalah untuk mencari tempat kerja yang sesuai dengan minatnya karena pelaku ‘kutu loncat’ merasa dapat memperoleh kesuksesan karir di tempat baru. (<http://female.kompas.com/read/2011/03/17/15171652/si.kutu.loncat.bukannya.ta.k.loyal>).

Peran minat dalam kesuksesan karir tidak hanya dirasakan oleh ‘kutu loncat’, tapi juga karyawan yang sudah lama bekerja. Hal ini terlihat dari hasil wawancara yang telah peneliti lakukan pada bulan Februari 2016 pada tiga karyawan di Jakarta yang telah bekerja dengan rentang 15-32 tahun menyatakan

bahwa mereka memiliki kesesuaian minat pada bidang pekerjaan yang ditekuni. Mereka juga menyatakan bahwa mereka tidak merasa telah mencapai kesuksesan karir seperti apa yang dimiliki oleh atasan mereka. Meskipun demikian, mereka merasa memiliki kesuksesan karir tersendiri yang tidak diukur dengan materi yang diperoleh seperti gaji dan jabatan, melainkan perasaan bahagia dan puas pada karir yang sedang ditekuni.

Berbeda dengan fenomena sebelumnya, hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada bulan Februari 2016 pada tiga karyawan di Jakarta dengan periode kerja 5-18 tahun, didapatkan bahwa mereka tidak memiliki kesesuaian minat yang dirasakan pada bidang pekerjaan yang sedang ditekuni, namun mereka merasa dapat mengembangkan diri dengan baik pada bidang pekerjaan yang mereka tekuni sehingga mencapai kesuksesan karir.

Dari berbagai fenomena di atas, peneliti menyimpulkan bahwa ada karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan minatnya kemudian pindah kerja (*job hopping*), ada pula karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan minatnya namun tetap bertahan pada bidang pekerjaan yang sedang ditekuni. Dari kesimpulan tersebut belum terlihat pentingnya kesesuaian minat pada bidang pekerjaan yang ditekuni. Minat merupakan suatu ketertarikan individu terhadap satu objek tertentu yang membuat individu itu sendiri merasa senang dengan objek tersebut. Menurut Sukardi (1994, dalam Hariani, 2012), minat adalah salah satu bagian kepribadian yang memegang peranan penting dalam mengambil keputusan masa depan. Menurut Subroto (1988), minat didefinisikan sebagai kecenderungan dalam diri individu untuk tertarik pada suatu objek atau menyenangi suatu objek. Munculnya minat terhadap suatu objek dapat ditandai dengan timbulnya rasa

senang atau tertarik terhadap suatu objek. Dapat dikatakan orang yang berminat terhadap sesuatu maka seseorang tersebut akan merasa senang atau tertarik terhadap objek yang diminati tersebut. Dari pendapat para ahli di atas dapat diasumsikan bahwa timbulnya minat seseorang disebabkan oleh beberapa faktor penting yaitu tertarik atau rasa senang, faktor perhatian, dan kebutuhan.

Menurut Earl (2014), ketika seseorang menyatakan bahwa ia memiliki minat pada suatu objek, maka hal tersebut merupakan wujud kesesuaian minat. Kesesuaian minat merupakan suatu minat yang dirasakan seseorang (Schraw, Bruning, Svoboda, 1995). Menurut Tracey (2007), penelitian mengenai hubungan kesesuaian minat dan pekerjaan dengan penghasilan merupakan hal yang penting untuk diteliti sebagai pendukung teori karir serta berkontribusi dalam memberikan intervensi. Kesesuaian minat dengan pekerjaan yang ditekuni juga berkaitan dengan kepuasan, keberhasilan, dan stabilitas kerja dalam pengembangan karir yang merupakan bentuk dari kesuksesan karir (Dawis & Lofquist, 1984, dalam Holland, 1997). Dari penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa kesesuaian minat berkaitan terhadap kesuksesan karir.

Di dalam ajaran Islam terdapat hadits yang menyatakan bahwa hendaknya seseorang mencari rezeki dengan usahanya sendiri, Rasulullah SAW bersabda:

مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرٌ مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ
كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ

Artinya:

“Tidak ada seseorang yang memakan satu makanan pun yang lebih baik dari makanan hasil usaha tangannya (bekerja) sendiri. Sesungguhnya Nabi Daud AS memakan dari hasil kerja tangannya (usahanya) sendiri.” (H.R. Al-Bukhari).

Kemudian ada pula hadits yang menunjukkan bahwa bekerja pada suatu bidang pekerjaan yang sesuai atau tidak sesuai dengan minat, selama rezeki yang dicari adalah halal hukumnya wajib. Ini menandakan bagaimana pentingnya mencari rezeki yang halal (<http://www.motivasi-islami.com/motivasi-kerja-dalam-islam/>). Bekerja bukan semata mencari kesesuaian minat di dalamnya tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardhu lainnya. Dalam hadits dinyatakan:

كَسْبُ الْحَالِلِ فَرِيضَةٌ بَعْدَ الْفَرِيضَةِ

Artinya:

“Mencari rezeki yang halal adalah wajib sesudah menunaikan yang fardhu (seperti shalat, puasa, dll). (H.R. Al-Thabrani dan Al-Baihaqi).

Penelitian mengenai keterkaitan antara kesesuaian minat dengan kesuksesan karir telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Assouline dan Meir menunjukkan bahwa kesesuaian minat dan pekerjaan berhubungan dengan penghasilan yang diperoleh karyawan (Assouline & Meir, 1987, dalam Meir, 1995). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tinsley, (2000, dalam Patton dan McMahan, 2014) menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara kesesuaian minat dan pekerjaan dengan penghasilan yang diperoleh di pekerjaan. Dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa beberapa orang telah mengabaikan pentingnya hubungan kesesuaian minat serta hasil yang diperoleh (Tinsley, 2000, dalam Patton dan McMahan, 2014). Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hubungan yang tidak konsisten antara kesesuaian minat dengan penghasilan yang diperoleh karyawan. Penghasilan yang diperoleh seringkali dijadikan sebagai tolok ukur kesuksesan seseorang dalam karir atau pekerjaan.

Kesuksesan karir mengandung dua makna, yaitu kesuksesan karir secara objektif dan kesuksesan karir secara subjektif (Hughes, 1958, dalam Shockley, K., Heather Ureksoy., Ozgun Burcu., Laura F., & Timothy Ryan, 2014). Kesuksesan karir secara objektif didefinisikan sebagai tingkat kesuksesan yang dapat diukur dan diamati secara objektif seperti gaji atau kompensasi dan jabatan manajerial (Judge, Cable, Boudreau, Bretz, 2004). Sementara itu, kesuksesan karir secara subjektif dapat diartikan sebagai perasaan yang dimiliki oleh seorang pekerja mengenai karirnya, seperti persepsi pencapaian karir dan prospek masa depan karirnya (Aryee, Cay, & Tan, 1994). Kesuksesan karir secara subjektif ini dapat diukur dari persepsi pegawai mengenai kesuksesan karir dan kepuasan karir (Burke, 1999, dalam Rambe, 2005).

Kesuksesan karir subjektif merupakan persepsi karyawan dalam memandang karirnya bukan pada apa yang selama ini ia terima dari perusahaan seperti gaji dan promosi. Mereka tidak menginginkan status yang berupa simbol tetapi lebih pada fleksibilitas tugas-tugas kerja dan pengakuan dari perusahaan pada diri mereka (Noe, 2000). Hal tersebut juga didukung dengan adanya perubahan paradigma dari satu jalur karir menuju karir yang lebih beragam membuat pola pikir karyawan terhadap tujuan karirnya berubah yaitu lebih mengarah pada kesuksesan karir secara subjektif. Dengan demikian penelitian ini menggunakan definisi kesuksesan karir secara subjektif karena setiap perusahaan mempunyai standar gaji sendiri yang disesuaikan dengan kemampuan finansial dari perusahaannya, sehingga kurang tepat untuk dijadikan acuan.

Orang yang sukses dalam Islam adalah orang-orang yang beruntung, karena orang yang sukses memiliki kualitas hidup yang lebih baik dari

sebelumnya (<http://www.khazanahalquran.com/siapakah-orang-orang-sukses-menurut-penciptanya>). Dalam Islam telah digambarkan oleh Rasulullah dalam sabdanya:

مَنْ كَانَ يَوْمَهُ خَيْرًا مِنْ أَمْسِهِ فَهُوَ رَابِحٌ وَمَنْ كَانَ يَوْمُهُ مِثْلَ أَمْسِهِ فَهُوَ
مَغْبُوتٌ وَمَنْ كَانَ يَوْمُهُ شَرًّا مِنْ أَمْسِهِ فَهُوَ مَلْعُونٌ

Artinya:

“Barang siapa hari ini lebih baik dari hari kemarin, dialah tergolong orang yang beruntung. Barang siapa yang hari ini sama dengan hari kemarin dialah orang yang merugi. Dan barang siapa yang hari ini lebih buruk dari hari kemarin dialah tergolong orang yang celaka.” (H.R. Al-Bukhari).

Adanya fenomena ‘kutu loncat’ yang pindah kerja karena tidak sesuai minat serta karyawan yang bekerja tanpa kesesuaian minat namun tetap bertahan pada bidang pekerjaan yang ditekuni, menimbulkan pertanyaan bagi peneliti mengenai pentingnya kesesuaian minat dalam pekerjaan yang ditekuni. Kemudian ada pula hasil penelitian yang tidak konsisten mengenai hubungan kesesuaian minat dan pekerjaan dengan penghasilannya. Penelitian selama ini lebih berfokus pada kesuksesan karir secara objektif. Hal tersebut merupakan peluang untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kesesuaian minat yang memfokuskan untuk menemukan bagaimana hubungan antara kesesuaian minat dengan kesuksesan karir secara subjektif yang ditekuni karyawan.

1.2 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah terdapat hubungan antara kesesuaian minat dengan kesuksesan karir subjektif yang ditekuni karyawan?
2. Bagaimana Islam memandang hubungan antara kesesuaian minat dengan kesuksesan karir subjektif yang ditekuni karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan antara kesesuaian minat dengan kesuksesan karir subjektif yang ditekuni karyawan
2. Untuk mengetahui bagaimana Islam memandang hubungan antara kesesuaian minat dengan kesuksesan karir subjektif yang ditekuni karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi, dan menjadikan acuan atau referensi terhadap penelitian baru mengenai hubungan antara kesesuaian minat dengan kesuksesan karir subjektif yang ditekuni karyawan
2. Memberikan gambaran mengenai hubungan antara kesesuaian minat dengan kesuksesan karir subjektif yang ditekuni karyawan

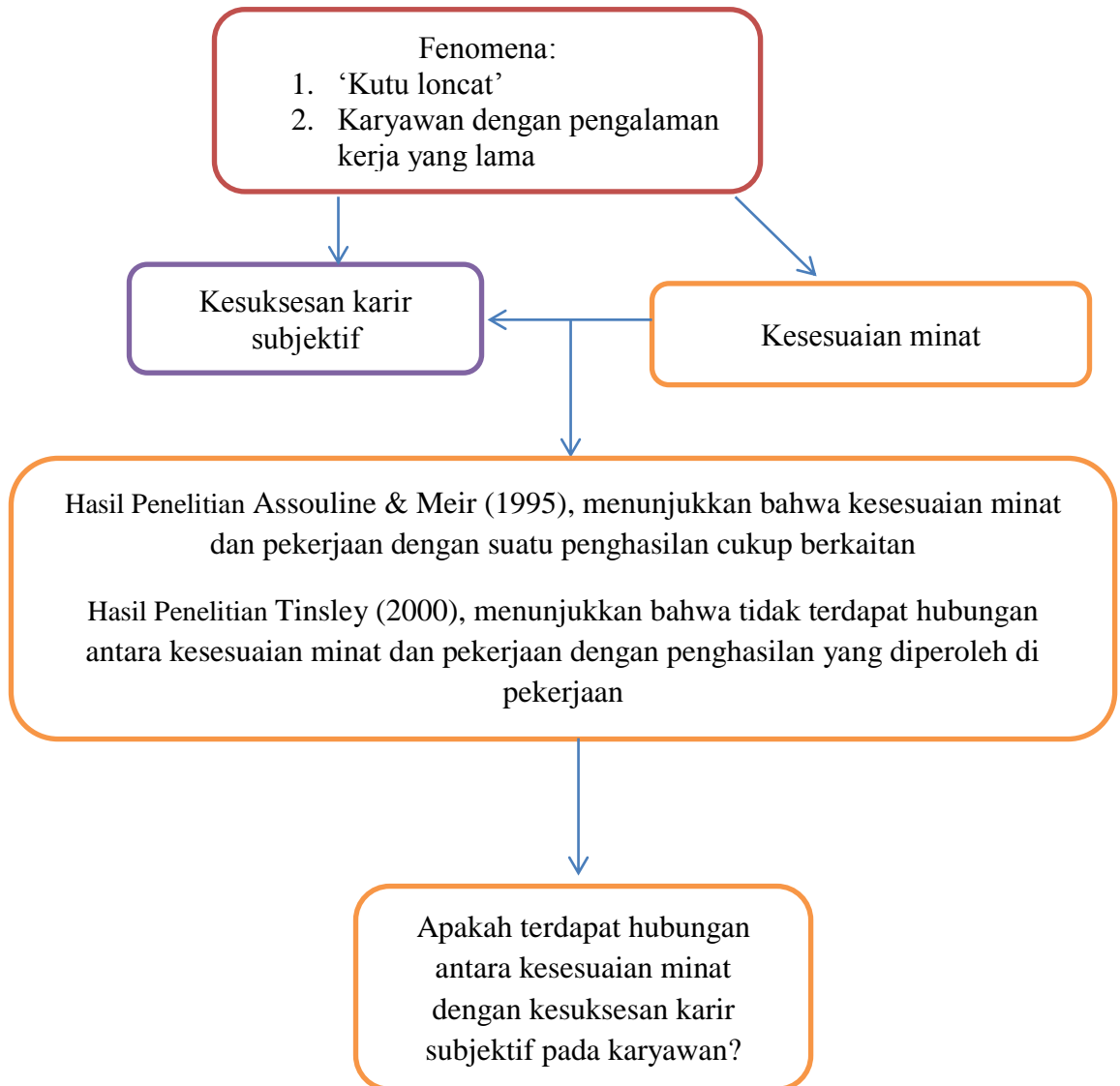
1.4.2 Manfaat Praktis

1. Memberikan informasi tambahan serta menjadi landasan pertimbangan kepada mahasiswa/calon karyawan/universitas mengenai hubungan antara kesesuaian minat dengan kesuksesan karir subjektif yang ditekuni karyawan untuk meningkatkan kesuksesan karir subjektif
2. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk melakukan asesmen/pengukuran/tes minat dalam proses seleksi

karyawan agar dapat mengurangi risiko terjadinya *job hopping* ketika bekerja nanti

1.5 Kerangka Berpikir

Bagan 1.1 Kerangka Berpikir



Deskripsi:

Permasalahan ‘kutu loncat’ merupakan masalah yang umum terjadi di era globalisasi saat ini. Tingkat kecenderungan menjadi pelaku ‘kutu loncat’ di Indonesia mencapai 65% dari jumlah penduduk di Indonesia. Diketahui bahwa pelaku ‘kutu loncat’ melakukan pindah kerja untuk mencari tempat yang sesuai dengan minatnya agar para pelaku dapat mengembangkan diri di tempat mereka bekerja. Hal ini didukung dengan adanya karyawan yang bekerja sesuai dengan minatnya dan merasa memiliki kesuksesan karir, namun bertentangan dengan karyawan lainnya yang bekerja tidak sesuai dengan minatnya namun tetap memiliki kesuksesan karir.

Hasil penelitian sebelumnya mendukung adanya hubungan antara kesesuaian minat dan pekerjaan dengan suatu penghasilan yang cukup berkaitan (Assouline & Meir, 1987, dalam Meir, 1995). Namun ada pula penelitian yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara kesesuaian minat dan pekerjaan dengan suatu penghasilan (Tinsley, 2000, dalam Patton dan McMahon, 2005). Terdapat penelitian yang tidak konsisten terkait hubungan kesesuaian minat dan pekerjaan dengan penghasilannya. Penelitian selama ini lebih fokus pada kesuksesan karir secara objektif yang menjadikan penghasilan sebagai tolok ukur kesuksesan karir. Peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan melihat hubungan kesesuaian minat dengan kesuksesan karir subjektif yang terjadi pada karyawan.