

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebagai Ibukota Negara Kesatuan Republik Indonesia, Jakarta seringkali dipilih oleh para investor untuk mengembangkan bisnis. Tidak heran jika terdapat banyak sekali perusahaan yang berkembang di kota ini. Mulai dari sektor perdagangan, perbankan, pariwisata, pendidikan, transportasi, kuliner, dan sebagainya. Selain itu, tidak sedikit pula perusahaan di sektor pertambangan, industri, maupun manufaktur yang kegiatan produksinya berada di luar Jakarta, memilih kota ini sebagai lokasi kantor pusat karena berdekatan dengan pemerintah pusat yang berperan dalam menentukan berbagai kebijakan. Hal ini akhirnya membuat Jakarta memiliki jumlah lapangan pekerjaan yang besar secara kuantitas, dan juga level pekerjaan yang bervariasi, mulai dari level buruh, staff hingga level manajerial ke atas.

Dengan keadaan ini, tidak heran jika Badan Pusat Statistik mencatat bahwa jumlah pekerja di Jakarta menempati peringkat teratas jika dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja di kota besar manapun di wilayah lain Indonesia. Jakarta juga menjadi daya tarik yang besar bagi para pelamar kerja dan tidak sedikit para pencari kerja dari luar Jakarta datang untuk mengadu nasib. Menurut Badan Pusat Statistik jumlah pelamar kerja di Jakarta pada februari 2015 mencapai 5,5 juta orang dengan beragam latar belakang pendidikan dan keterampilan profesional. Walaupun Jakarta banyak dipenuhi oleh sumber daya manusia dengan jumlah yang banyak dan dengan beragam kualifikasi pendidikan,

keterampilan maupun pengalaman, bukan berarti perusahaan dapat memandang tenaga kerja sebagai sumber daya yang mudah dicari (direkrut). Sebab, tidak jarang sumber daya manusia profesional yang sudah diterima bekerja, justru tergoda oleh pekerjaan lain ataupun dibajak oleh pekerjaan lain atau organisasi lain, dan akhirnya memutuskan untuk berpindah kerja. Hal ini tentu akan membawa dampak negatif terhadap efisiensi waktu, tenaga, dan finansial perusahaan untuk mengurus masalah SDM.

Menurut Melinda & Zulkarnain (2004), untuk dapat bersaing, perusahaan harus memahami bagaimana mengelola faktor manusia dalam perusahaan. Perusahaan yang mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya secara efektif akan memiliki tingkat profitabilitas, produktivitas, nilai pasar serta pertumbuhan laba yang tinggi. Dengan kata lain, perusahaan-perusahaan ini dapat memenuhi kebutuhan organisasi, pemegang saham dan investor (Melinda & Zulkarnain, 2004). Oleh karena itu sumber daya manusia harus dipelihara dan dijaga dengan baik agar tidak keluar dari perusahaan atau pindah mencari pekerjaan lain. Ada beberapa alasan mengapa seorang karyawan memutuskan pindah kerja, seperti tidak cocok dengan atasan atau rekan kerja, gaji yang tidak sesuai, tidak ingin terikat dengan satu pekerjaan dan mencari pijakan untuk dapat mencapai karir yang lebih tinggi (Yuliawan dan Himam, 2007).

Perpindahan kerja pada karyawan itu sendiri tidak dipengaruhi oleh lama tahun bekerja dalam satu perusahaan. Pada kelompok karyawan yang telah bekerja minimal tiga tahun atau yang telah menjabat di level manager pun bisa tetap memiliki intensi yang kuat untuk menemukan pilihan pekerjaan lain (Meiyanto dan Santoso, 1999; Zulkarnain, 2004; Yuliawan dan Himam, 2007).

Meski sekilas mereka telah memiliki lingkungan kerja yang kondusif, rekan kerja dan atasan yang kooperatif, gaji yang memadai, dan jenjang karir yang tinggi, namun ada saja sebagian dari mereka yang memutuskan untuk pindah kerja ke perusahaan lain atau beralih profesi. Seperti yang dilansir oleh www.kompas.com (2015), ada seseorang yang sudah menjadi manajer di suatu perusahaan justru beralih pekerjaan menjadi pengemudi ojek *online*, karena melihat adanya peluang yang lebih besar dengan pekerjaannya yang baru. Selanjutnya, dalam www.detik.com (2014) juga memberitakan seseorang yang telah menjadi manajer di suatu perusahaan komunikasi selama kurang lebih empat tahun, akhirnya justru pindah ke perusahaan lain karena ia mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi dan kesempatan yang lebih besar untuk mengembangkan diri.

Karyawan-karyawan seperti mereka ini adalah karyawan yang sudah termasuk dalam kelompok profesional, yakni orang-orang yang memiliki keahlian tertentu berdasarkan pendidikan keahlian, keterampilan atau kejuruan tertentu dan tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang (Sururi, 2002). Pada umumnya kaum profesional memandang pekerjaan bukan lagi sekadar sebagai sumber penghasilan, tetapi juga wadah untuk memberikan sesuatu yang berarti bagi perusahaan dan memandang pekerjaan sebagai suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan karir (Atmosoeprapto dalam Melinda & Zulkarnain, 2004).

Dalam pandangan Islam seseorang harus bekerja karena memang sebagai kewajiban sebagai seorang muslim yang taat, sebagaimana sesuai dengan hadits Rasulullah SAW berikut ini :

مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ

السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ

Artinya :

Tidaklah seseorang memakan makanan yang lebih baik daripada ia memakan hasil kerja tangannya sendiri. Sesungguhnya nabi Allah Daud a.s makan makanan dari hasil kerjanya sendiri (H.R Bukhari).

Dalam hadits di atas dijelaskan bahwa seorang yang makan dari hasil kerjanya sendiri itu lebih baik daripada hasil kerja orang lain sebagaimana hal ini dilakukan oleh nabi Daud a.s.

Menurut Medina (2012), orang-orang yang sudah lama bekerja dalam perusahaan memiliki keinginan untuk pindah kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan orang yang baru. Para profesional yang telah menetap dalam pekerjaan dan jabatannya, tidak akan pindah dari pekerjaan mereka dengan mudah. Hal tersebut karena dalam mencapai karirnya hingga menjadi profesional pekerja membutuhkan upaya yang tidak sedikit dan waktu yang tidak sebentar. Alasan atau hal – hal wajar seperti ; malas, jarak yang jauh, atau karena anggotanya tidak hadir rapat tidak akan membuat para profesional meninggalkan pekerjaannya.

Perusahaan harus memperhatikan budaya organisasi yang ada dan kesesuaiannya terhadap kaum profesional yang ada dalam perusahaan tersebut (Meiyanto dan Santoso, 1999; Bangun, 2008). Budaya organisasi adalah sekumpulan kepercayaan dan nilai-nilai yang dimiliki oleh sebuah organisasi yang dapat menunjukkan perilaku anggota organisasi tersebut (Bangun, 2008). Nilai-nilai yang dimiliki oleh perusahaan secara tidak langsung akan mempengaruhi

nilai-nilai kerja yang dimiliki oleh para pekerja profesional mereka (Schein, 1996; Matic, 2008).

Nilai-nilai kerja yang dimiliki oleh para profesional umumnya diakomodasi oleh pekerjaan mereka. Menurut Mitra, Jenkins dan Gupta (dalam Matic, 2008) jika karyawan tidak mampu menemukan nilai-nilai kerja dalam pekerjaannya maka karyawan tersebut akan merasa tidak puas dalam bekerja. Nilai dalam bekerja atau *work values* adalah nilai yang dipercayai oleh individu yang bisa menimbulkan rasa puas atas hasil dari partisipasi mereka dengan peran mereka sebagai pekerja (Brown dan Lent, 2005). Terdapat dua dimensi dari nilai kerja yang didefinisikan oleh Wollack, Goodale, Witjing dan Smith (dalam Meiyanto dan Santhoso, 1999) yaitu nilai instrinsik dan ekstrinsik. Dari dua dimensi tersebut ditemukan bahwa dimensi instrinsik lebih signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja daripada dimensi ekstrinsik (Meiyanto dan Santhoso, 1999).

Nilai-nilai yang termasuk dalam dimensi instrinsik adalah *activity preference*, *upward striving*, *pride in work* dan *job involvement*. Nilai-nilai yang termasuk dalam dimensi ekstrinsik adalah *social status of the job* dan *attitude towards earning*. *Activity preference* yaitu bagaimana karyawan memiliki kecenderungan untuk mau terlibat aktif dalam perusahaan, *upward striving* yaitu keinginan karyawan untuk selalu meningkatkan karir dan standar hidupnya, lalu *pride in work* yaitu perasaan puas dan senang ketika mampu melakukan pekerjaan dengan baik. *job involvement* yaitu seberapa jauh karyawan tertarik dengan kegiatan-kegiatan perusahaan, *social status of the job* adalah dampak pekerjaannya terhadap status sosial karyawan.

Penelitian Hall dan Dubin (dalam Cesinger, 2011) menunjukkan bahwa nilai-nilai kerja mempunyai hubungan dengan komitmen. Nilai-nilai kerja instrinsik mempunyai hubungan yang lebih kuat dengan komitmen dibanding dengan nilai ekstrinsik. Menurut Dawis dan Rounds (dalam Hansen dan Leuty, 2012) nilai – nilai dalam bekerja terbukti secara empirik mampu memprediksi kepuasan bekerja seseorang. Kecocokan antara nilai-nilai yang dimiliki para pekerja dengan dukungan perusahaan terhadap nilai-nilai mereka dalam bekerja, menentukan masa jabatan dan intensi untuk menetap di pekerjaan mereka (Meiyanto dan Santoso, 1999). Dalam hadits Rasulullah SAW juga bersabda :

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِكُلِّ
أَمْرٍ مَّا نَوَى

Artinya :

“Sesungguhnya segala pekerjaan itu tergantung pada niatnya dan sesungguhnya tiap-tiap orang akan diganjar sesuai dengan niatnya (H.R Bukhari dan Muslim)

Hadits di atas menjelaskan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang tergantung niatnya. Jika seseorang berniat bekerja sebagai ibadah maka ia akan mendapatkan ganjaran pahala dari pekerjaannya.

Merujuk kepada Schein (dalam Cesinger, 2011), setidaknya dibutuhkan tiga sampai lima tahun pengalaman dalam bekerja agar para profesional mampu mengembangkan motif dan membuat nilai-nilai dalam bekerja menjadi stabil. Nilai-nilai dan motif yang stabil dalam konsep diri karir seseorang nantinya akan membentuk jangkar karir atau *career anchor* (dalam Feldman dan Bolino, 1996). Schein menjelaskan ada delapan tema jangkar karir yaitu : 1. Teknikal/fungsional 2. General manajerial 3. Otonomi/kebebasan 4. Keamanan/stabilitas 5. Kreativitas

entrepreneur 6. Servis/dedikasi 7. Tantangan/*challenge* 8. Gaya hidup/*lifestyle*. Jangkar karir merujuk ke kebutuhan-kebutuhan individu, nilai-nilai dan bakat yang nantinya menentukan keputusan karir individu (Schein 1996; Steele, 2009).

Kniveton (2004) melakukan penelitian terkait jangkar karir untuk melihat perkembangan jangkar karir yang dimiliki manajer perusahaan saat ini. Dalam penelitiannya, Kniveton menemukan perbandingan urutan atau *ranking* jangkar karir yang dimiliki oleh manajer berdasarkan penelitian Schein (1996) dan penelitian Marshall & Bonner (2003). Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa, urutan dari jangkar yang dimiliki individu berubah selama rentang tahun 1996 sampai 2003. Ditemukan jangkar dedikasi pada penelitian Schein berada dalam urutan keenam yang ada dalam individu. Penelitian Marshall berada di urutan keempat dan pada penelitian Kniveton sendiri ditemukan berada di urutan pertama.

Bhatt (2011) juga melakukan penelitian untuk menemukan bagaimana jangkar karir yang dimiliki oleh para eksekutif atau petinggi dan jangkar-jangkar yang sesuai dalam suatu organisasi. Ditemukan dari hasil penelitiannya bahwa jangkar tantangan/*challenge* dan pelayanan sosial/dedikasi adalah jangkar yang paling dominan yang dimiliki oleh para eksekutif perusahaan. Hal ini lalu diikuti dengan jangkar gaya hidup dan teknikal pada urutan selanjutnya. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa jangkar karir membantu individu untuk stabil dalam karir yang sedang ia jalani.

Dengan stabilnya konsep karir diri para profesional maka hal ini akan mengarah kepuasan kerja yang selanjutnya akan membuat seseorang sukses karirnya (Sturges, 1999; Fakir, 2015). Arthur (dalam Shockley, Ureksoy,

Rodopman, Poteat dan Dullaghan, 2015) mendefinisikan sukses karir sebagai pencapaian atas pekerjaan-pekerjaan yang diinginkan dan berkorelasi dengan hasil yang didapat dalam segala aspek selama proses pengalaman kerja seseorang dalam hidupnya. Seperti menurut Abele-Brehm, Stief dan Spurk (dalam Cesinger, 2011) kesuksesan karir terdiri dari sukses secara objektif dan subjektif. Kesuksesan karir secara subjektif melihat kepada faktor-faktor yang inheren dalam pekerjaan atau jabatan itu sendiri dan hal tersebut bergantung pada evaluasi subjektif oleh pemegang jabatan tersebut yang relatif terhadap tujuan dan ekspektasinya (Cesinger, 2011).

Dikotomi dari kesuksesan karir yang subjektif dan objektif adalah definisi umum yang menggambarkan kesuksesan karir. Menurut Dries, Papermans dan Carlier (dalam Cesinger, 2011) kesuksesan karir secara objektif lebih banyak melihat dari hal-hal yang dapat diobservasi, diukur dan dapat diverifikasi seperti bayaran, promosi dan status pekerjaan. Beberapa kriteria tambahan sukses secara objektif seperti pertumbuhan gaji, status hirarki, atau jumlah pekerjaan juga menjadi pertimbangan. Dibandingkan dengan sukses secara subjektif, yaitu kriteria secara persepsi dan evaluasi; sukses secara objektif bersifat netral dan tidak bias dalam assesment atau pengukurannya secara empiris (Cesinger, 2011).

Dalam penelitian ini peneliti tidak mengukur kesuksesan karir secara objektif karena sesuai menurut Shockley (2015) kesuksesan objektif tidak dapat dijelaskan sendiri tanpa adanya penjelasan dari kesuksesan subjektif. Berdasarkan fenomena yang telah dibahas diatas pun dapat dilihat, bahwa para manajer yang sudah memiliki jabatan dan gaji yang cukup masih memilih pindah dari pekerjaannya ke pekerjaan yang lain (Detik, 2014; Kompas, 2015). Menurut

penelitian-penelitian sebelumnya, ditemukan bahwa jangkar karir serta kesuksesan karir berpengaruh terhadap pengembangan karir seseorang (Steele, 2009; Cesinger, 2011). Oleh karena itu, peneliti fokus pada kesuksesan karir subjektif individu dan bagaimana hubungannya dengan jangkar karir. Penelitian-penelitian terkait jangkar karir dan kesuksesan karir ini pun masih jarang ditemukan di Indonesia. Oleh karena itu dalam kesempatan kali ini peneliti tertarik untuk meneliti **hubungan antara jangkar karir dengan kesuksesan karir yang ada pada kelompok profesional di Jakarta serta tinjauannya dalam islam.**

1.2. Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian ini adalah

“Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara jangkar karir dan kesuksesan karir subjektif pada kelompok profesional di Jakarta?”

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah terdapat hubungan antara jangkar karir dengan kesuksesan karir subjektif kaum profesional di Jakarta dalam bekerja.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis :

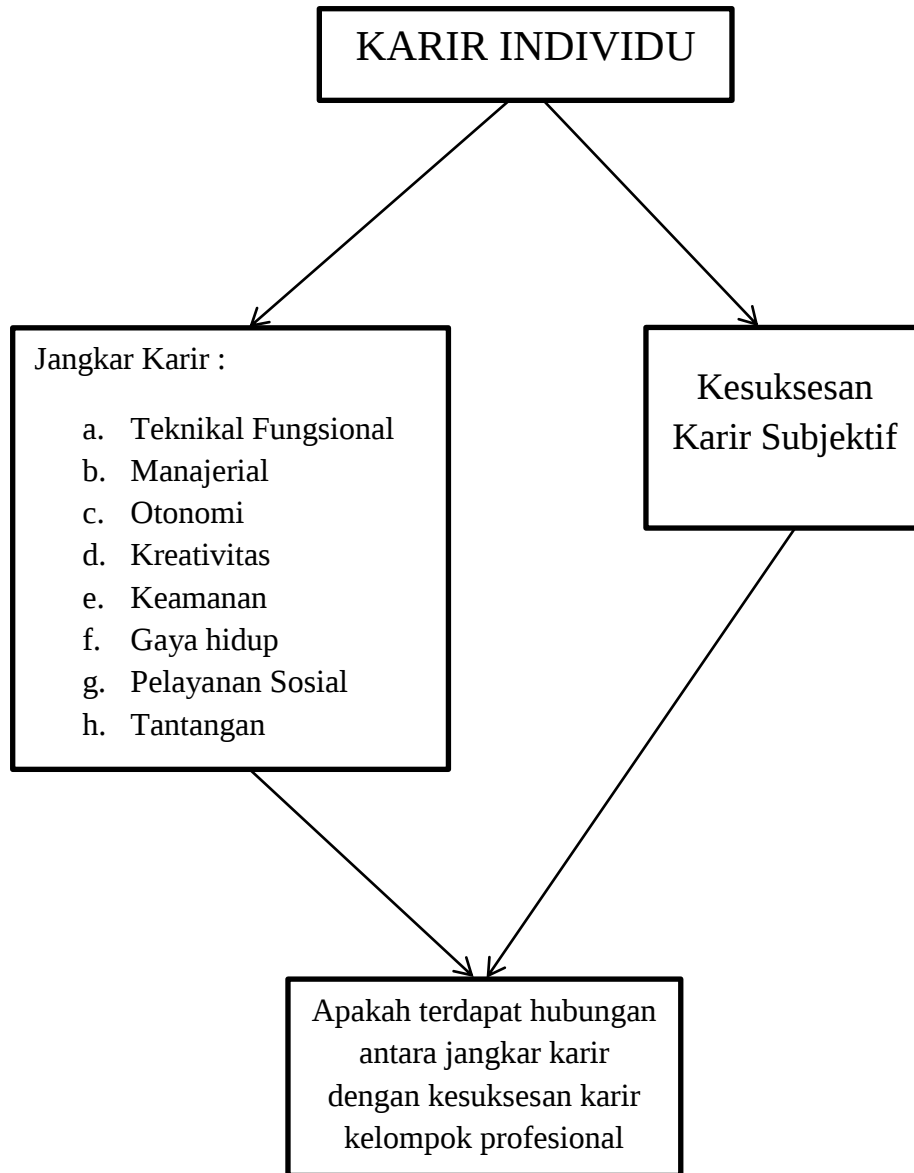
- a. Dapat menjadi sumbangan pemikiran untuk dikaji lebih lanjut terkait jangkar karir dan kesuksesan karir individu.

- b. Dapat memberikan kontribusi untuk data penelitian selanjutnya dengan tema yang serupa.
- c. Dapat menjadi salah satu sumbangan pengetahuan ilmu psikologi khususnya dalam psikologi industri dan organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis :

- a. Dapat memberikan informasi kepada para pekerja atau pegawai yang baru terkait jangkar karir sehingga dapat meningkatkan karir pegawai.
- b. Dapat memberikan informasi kepada perusahaan dalam mempertahankan dan menjaga para pegawainya dari pembajakan pegawai profesional (*head hunting*).
- c. Perusahaan dapat menggunakan alat ukur jangkar karir yang ada agar mengetahui jangkar karir yang dimiliki karyawan dan menjadi data di *assesment centre*.
- d. Bagian HRD dalam perusahaan dapat menganalisa jangkar karir karyawan dan menyesuaikan program pengembangan untuk di masa yang akan datang juga sebagai bahan pertimbangan dalam promosi jabatan.

1.5. Kerangka Berpikir



Bagan 1.1 Kerangka Berpikir

Keterangan :

Kelompok profesional ini paling tidak telah masuk dalam *early career employees* yang memiliki rentang usia antara 25 – 40 tahun dan sedang dalam tahap pengembangan karir (Russell dalam Brown dan Lent, 2005). Mereka dalam tahap mengerjakan bermacam-macam tugas, meningkatkan spesialisasi mereka, bekerja dalam sebuah tim dan menyesuaikan dengan pilihan karir mereka untuk terus berkembang. Dalam proses mempertahankan karirnya, para pekerja harus menyesuaikan nilai – nilai kerja yang ada dan nyata dengan pekerjaan mereka, hal ini yang nantinya akan membentuk jangkar karir dalam karir mereka. Jangkar karir terdiri dari delapan aspek yaitu : 1. Aspek teknis atau fungsional, 2. Aspek manajerial, 3. Aspek kebebasan atau otonomi, 4. Aspek keamanan atau stabilitas 5. Aspek kreativitas enterpreneur 6. Aspek pelayanan sosial atau dedikasi 7. Aspek tantangan 8. Aspek gaya hidup atau *lifestyle*.

Arthur (dalam Shockley, 2015) mengatakan kesuksesan karir itu terdiri dari dua hal yaitu sukses secara objektif dan subjektif. Dimensi objektif lebih melihat sukses karir individu dari hal- hal yang bisa diobservasi secara langsung seperti gaji, status sosial pekerjaan, dan juga pangkat/jabatan. Dimensi ini lebih melihat hal- hal materi dibandingkan dengan subjektif yang lebih bersifat non-materi. Dimensi subjektif melihat sukses karir secara penilaian pribadi, evaluasi atau persepsi dari profesional itu secara personal. Penelitian ini fokus pada faktor subjektif yang ada pada kelompok profesional. Berdasarkan fenomena yang terjadi ada pegawai yang telah memiliki jabatan dan gaji yang tinggi tapi memilih untuk pindah dari pekerjaannya. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian ini untuk melihat apakah terdapat hubungan antara delapan

aspek jangka karir ini dengan kesuksesan karir subjektif yang ada pada kelompok profesional.