

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Permasalahan

Krisis ekonomi yang melanda Indonesia pada saat ini membawa dampak pada segala bidang kehidupan masyarakat. Kejadian yang sangat menjadi sorotan masyarakat adalah banyaknya pemutusan kerja pada karyawan di beberapa sektor industri karena perusahaan itu terkena dampak dari krisis ekonomi sehingga tidak mampu memenuhi biaya produksi.

Pemutusan tenaga kerja ini hampir melanda seluruh kota di Indonesia. Termasuk di kota besar seperti Jakarta, tetapi di satu sisi banyak mereka yang bekerja di Jakarta memiliki lebih dari satu pekerjaan baik itu dari berwiraswasta atau bekerja pada suatu instansi dan ada pula dari mereka yang sering melakukan pindah-pindah pekerjaan dengan alasan tidak adanya kesesuaian dengan bakat, minat yang dimiliki, fasilitas yang diinginkan ataupun dengan alasan ingin mencapai suatu karir yang lebih baik. Gejala ini mungkin terjadi karena Jakarta merupakan pusat industri dan perekonomian di Indonesia sehingga banyak terbuka kesempatan untuk mengembangkan karir. Data tahun 1998 dari Biro Pusat Statistik (1998, h.43) mengetengahkan bahwa Jakarta memiliki luas daerah 664 Km<sup>2</sup> dengan jumlah angkatan kerja sebanyak 3.553.850 orang. Data ini menunjukkan Jakarta merupakan kota yang diminati para angkatan kerja.

Secara umum, perkembangan karir sesungguhnya sudah dimulai sejak seseorang menentukan pilihan dalam bidang pendidikan, karena pendidikan adalah dasar dan bekal untuk bekerja. Dalam pemilihan jurusan pendidikan ini

kadang-kadang seseorang tidak menyadari bahwa pilihan yang mereka buat akan berdampak besar pada perjalanan karir selanjutnya.

Pemilihan karir yang sesuai dengan kemampuan, bakat, dan minat yang dimiliki sangat berperan pada masa dewasa awal karena pada masa ini individu memulai memantapkan diri terhadap pola hidup yang baru. Pada masa dewasa awal mereka dituntut untuk memikirkan hal-hal penting dalam kehidupannya seperti mulai serius belajar untuk karir mereka. Keseriusan itu muncul karena mereka memiliki cita-cita yang lebih realitis dan peran-peran baru sesuai dengan tugas perkembangan pada tahap ini seperti peran suami atau istri, orangtua dan pencari nafkah (Irwanto, 1996, h.48).

Aviantoso (1992, h.3) mengatakan bahwa banyak faktor-faktor yang berpengaruh dalam pemilihan karir ini. Faktor-faktor tersebut ada yang berasal dari dalam individu ada yang berasal dari luar individu. Faktor dari dalam individu misalnya saja kemampuan mengenal kekuatan dan kelemahan diri, kepribadian, serta motivasi yang dimiliki seseorang. Faktor dari luar yang berpengaruh dalam pemilihan karir adalah faktor lingkungan terdekat, dan kesempatan dan peluang yang tersedia. Faktor lingkungan terdekat mempunyai peranan yang cukup besar dalam menentukan pilihan. Misalnya saja ayah atau ibu dan saudara kandung yang menjadi sarjana teknik, akan menumbuhkan dorongan dan minat untuk memilih bidang teknik. Mappiare (1983, h.116) juga berpendapat bahwa banyak orang tua yang mengambil peranan penting dalam kehidupan anak, paling tidak ikut campur dalam pemilihan karir sang anak. Kesulitan yang muncul dalam hal ini adalah ketidaksesuaian antara kemampuan, bakat, minat dan ciri-ciri pribadi serta aspirasi karir yang dimiliki anak dengan aspirasi karir yang diinginkan anak dengan aspirasi karir yang diinginkan keluarga atau orang tua. Mereka juga kadangkala memilih

suatu jurusan karena teman-teman sebaya banyak yang memilih jurusan tertentu maka tanpa melihat bakat atau kemampuan yang dimilikinya seseorang akan memilih jurusan yang sama dengan teman-temannya. Begitu pula apabila ada suatu bidang pekerjaan tertentu sedang menonjol dibicarakan maka akan banyak orang yang berlomba-lomba untuk memasukinya. Selain itu yang juga sering mempengaruhi tahap pemilihan karir ini adalah keinginan untuk membuktikan kemampuan diri karena mendapat tantangan dari pihak keluarga dan lingkungan, atau keinginan menjadi menonjol di kalangan teman-teman sebayanya.

Seseorang dalam pemilihan karir diharapkan dapat memilih suatu karir yang sesuai dengan bakat, minat, dan pendidikan seseorang. Banyaknya pekerjaan yang ditawarkan kadangkala membingungkan seseorang. Kebingungan itu dapat timbul karena antara lain tiap-tiap jenis jabatan kerja yang diminati justru tidak diketahui prospeknya mendatang, atau bisa jadi seseorang tidak memiliki ketrampilan dan pengetahuan yang sesuai. Dalam mengambil keputusan diharapkan seseorang mengambil keputusan yang dapat berguna bagi dirinya sendiri dan bukan berdasarkan pada keinginan orang lain atau bahkan keinginan masyarakat karena mereka tidak dapat mengungkapkan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan mereka sendiri. Hurlock (1996, h.247) mengatakan bahwa sekali seseorang menentukan pola hidup yang diyakininya dapat memenuhi kebutuhannya, ia akan mengembangkan pola-pola perilaku sikap dan nilai-nilai yang cenderung akan menjadi kekhasannya selama sisa hidupnya. Keputusan yang diambil dengan tergesa-gesa terhadap suatu pilihan dalam hidupnya akan menimbulkan ketidakpuasan dan ketidakbahagiaan apabila belum menemukan suatu pola hidup yang memberikan kemungkinan-kemungkinan untuk kepuasan sepanjang hidup.

Mengambil keputusan secara aktif memberikan suatu tingkatan pengendalian atas kehidupan mereka. Pilihan-pilihan yang dibuat dapat membantu mereka untuk menentukan masa depan. Keputusan yang baik adalah suatu keputusan yang membawa mereka kepada keberhasilan. (Manullang, 1994, h.5). Dalam menentukan pilihan-pilihan mana yang akan dipilih, pemahaman akan berbagai kebutuhan, keinginan dan nilai-nilai yang ada dalam masyarakat sangat diperlukan. Pemahaman yang berbeda antar individu seringkali menimbulkan konflik dalam diri mereka antara memenuhi kebutuhan-kebutuhan sistem masyarakat dan kebutuhan diri. Seringkali mereka mengabaikan apa yang menjadi kebutuhan-kebutuhannya dan kemudian mengikuti kebutuhan dan keinginan yang ada didalam sistem masyarakat. Untuk itu seseorang diharapkan dapat bersikap asertif agar ia dapat mengemukakan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dan agar mereka dapat terlibat langsung menentukan pilihan-pilihan yang berhubungan dengan dirinya sendiri tidak sekedar mengikuti keinginan orang lain terutama dalam pemilihan karir.

PT. Kompas Media Nusantara yang bergerak dalam media masa berskala nasional memiliki karyawan sebanyak 800 orang. Banyak di antara mereka yang menduduki posisi atau jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Misalnya saja mereka yang mempunyai latar pendidikan filsafat menduduki posisi sebagai SDM, dan dari data yang diperoleh dalam satu tahun, sedikit atau hampir tidak ada karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan untuk bekerja di tempat lain. Hal ini mkenunjukkan bahwa kemampuan pengambilan keputusan dalam pemilihan karir karyawan tidak efektif.

Kecenderungan asertivitas adalah kemampuan untuk mengerti apa yang diperlukan dan diinginkan, menjelaskan kebutuhan-kebutuhan tersebut kepada orang lain dan untuk kemudian bekerja dengan cara sendiri tanpa merugikan orang lain

(Adam, 1995, h.28). Tetapi seringkali keasertifan seseorang dianggap sebagai perilaku pemberontak. Karena sejak kecil setiap individu telah dibiasakan untuk patuh pada satu otoritas kebenaran sehingga setiap orang tidak terbiasa memiliki alternatif-alternatif pendapat tetapi lebih pada konformitas (Sumardjo, 1989, h.3).

Atkinson (1993, h.312) mengatakan bahwa beberapa orang merasa cemas dalam beberapa situasi sosial karena mereka tidak tahu bagaimana berbicara dengan terus terang tentang apa yang mereka rasa benar atau mengatakan tidak bila orang lain memanfaatkan mereka. Kurangnya seseorang berperilaku asertif menyebabkan seringnya mereka merasa kesulitan apabila dihadapkan pada pemilihan alternatif-alternatif pemilihan karir yang tepat dalam mengambil suatu keputusan yaitu suatu keputusan yang berguna bagi diri sendiri. Keputusan-keputusan yang diambil hanya merupakan tambal sulam dari beberapa pendapat yang ada dalam masyarakat, tidak berdasar pada pilihan-pilihan alternatif dan tidak merupakan suatu gugus proses berpikir yang bebas dari individu.

Mereka yang berada pada masa dewasa awal ada yang sudah menduduki suatu profesi untuk masa tertentu kadang-kadang merasa pekerjaan yang ditekuninya tidak sesuai dengan kemampuan dan potensi yang dimilikinya atau mereka menginginkan kedudukan, promosi, kesejahteraan atau gaji yang lebih baik dari sekarang sehingga mereka kemudian beralih menekuni profesi lain yang lebih sesuai dengan kemampuannya dan sesuai dengan apa yang diinginkan.

Seseorang yang menekuni suatu pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan seseorang akan menimbulkan suatu kepuasan. Menurut Anoraga dan Suyati (1995, h.78) kepuasan kerja pada dasarnya mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapinya dalam lingkungan kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hal

yang bersifat individual. Setiap orang akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Artinya apabila setiap orang mampu menyikapi tugas pekerjaannya secara positif maka kepuasan kerja dapat tercapai, tetapi manakala karyawan menyikapi tugas pekerjaan secara negatif maka kepuasan kerja tidak diperoleh. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan seseorang maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan di mana hal ini akan berpengaruh pada produktivitas kerja seseorang.

Keinginan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan, bakat, dan minat mereka kadangkala bertentangan dengan orang lain karena dianggap meniadakan kesempatan mendapatkan pekerjaan dan tidak jarang pula mereka tidak mau mengungkapkan keinginan untuk menekuni profesi lain yang sesuai dengan kemampuan dan minat mereka karena takut gagal dan menganggap promosi, mutasi, kenaikan gaji, kenaikan pangkat, maupun jabatan adalah bagian dari kerja yang ditekuninya sekarang.

Diharapkan dengan kecenderungan asertif seseorang dapat mengungkapkan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan-keinginan mereka, sehingga dapat meminta informasi kepada orang lain tentang pekerjaan-pekerjaan atau tentang suatu profesi tertentu untuk dijadikan bahan pertimbangan pada alternatif-alternatif pilihan karir sebelum sampai pada keputusan memilih suatu karir tertentu ataupun memilih karir mana yang sesuai dengan apa yang menjadi minat, bakat mereka sehingga pilihan karir yang diambil dapat menimbulkan kepuasan yang berpengaruh pada produktivitas kerja dan tentu saja nantinya akan berpengaruh pada produktivitas perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara kecenderungan asertivitas dan pengambilan keputusan yang efektif dalam pemilihan karir pada masa dewasa awal.

### **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini berusaha untuk mengetahui secara empirik hubungan antara kecenderungan asertivitas dan pengambilan keputusan yang efektif dalam pemilihan karir pada masa dewasa awal.

### **C. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian yang akan dilakukan ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah penelitian pada bidang psikologi industri tentang pengembangan karir serta dapat dijadikan bahan masukan dan perbandingan untuk peneliti lain yang ingin meneliti hal yang sama.

#### **2. Manfaat Praktis**

Memberi informasi tentang keputusan yang efektif dalam pemilihan karir pada masa dewasa awal.