

PENGENDALI HUBUNGAN ANTARA KESESUAIN MINAT DENGAN HASIL KERJA

Amin Budiamin, Sunardi, Budi Astuti, Asmangiah

A. Pendahuluan

Beberapa kajian mengenai hubungan antara kesesuaian minat dan hasil kerja telah banyak dibahas oleh para ahli. Salah satunya adalah hasil karya Terence J.G. Tracey (2007) yang berjudul "*Moderators of the Interest Congruence-Occupational Outcome Relation*", yang intisarinya kemudian dikembangkan dalam naskah ini. Dijelaskan oleh Terence J.G. Tracey (2007) bahwa dalam membahas tentang kesesuaian minat dan hasil kerja, yang terpenting adalah menempatkan pengendali yang memungkinkan dalam hubungan tersebut. Khususnya terhadap perbedaan individu, lingkungan, dan waktu seperti yang dimaksud dalam penelitiannya. Secara garis besar, hal itu penting bagi penelitian terhadap pengendali hubungan antara kesesuaian minat dan hasil kerja, sehingga dapat dijadikan pengetahuan lebih lanjut dalam pembahasan yang serupa.

Dasar pemikiran terbaik dalam banyaknya model karir dan intervensi yaitu jika terdapat kesesuaian antara individu dan pekerjaan. Suatu pendekatan yang telah ada semenjak Parson (1909). Penelitian mengenai seseorang dan pekerjaan yang tepat telah banyak dikaji secara mendalam dan terdapat banyak konsep yang telah diujikan (Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005). Walau bagaimanapun, suatu minat telah memperoleh sejumlah perhatian para praktisi dan peneliti, dikarenakan model yang tepat dalam menggambarkan antara minat dan pekerjaan (yaitu enam jenis minat RIASEC Holland, yang terdiri dari; *Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, Conventional*).

Penggunaan minat sebagai sebuah faktor kunci terhadap kesesuaian antara seseorang dan pekerjaan, berfungsi sebagai dasar pengetahuan ini. Kesesuaian minat dan pekerjaan berfungsi sebagai komponen penting dalam teori besar perkembangan karir (misalnya, Dawis & Lofquist, 1984; Holland, 1985, 1997). Pernyataannya adalah dengan lebih besarnya kesesuaian antara minat dan pekerjaan, maka akan menghasilkan hasil yang lebih baik, yang terlihat seperti kepuasan, stabilitas, dan keberhasilan. Meir (1989) mengembangkan hal itu dengan menambahkan kenyamanan manusia dibanding keberhasilan kerja. Pengertiannya mengenai kesesuaian minat dan pekerjaan dapat berhubungan dengan indikator kenyamanan seperti; kegelisahan, kelelahan dan keluhan somatis. Jadi, memusatkan pada hasil adalah satu-satunya indikator keberhasilan kerja atau indikator kenyamanan. Hubungan antara kesesuaian minat dan pekerjaan dengan suatu penghasilan merupakan fungsi penting bagi banyak teori karir dan intervensi.

Penelitian terhadap hubungan antara kesesuaian minat dan pekerjaan dengan penghasilan, telah disamakan. Beberapa analisis menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara kesesuaian dan penghasilan yaitu pada tingkat sedang (Assouline & Meir, 1987; Spokane, 1985; Spokane, Meir, & Catalano, 2000; Tranberg, Slane, & Ekberg, 1993; Tsabari, Tziner,

& Meir, 2005). Walaupun, temuan menarik dari beberapa peneliti telah mengabaikan inti dari hubungan kesesuaian minat dan hasilnya (misalnya, Arnold, 2005; Tinsley, 2000).

Pendapat lain mengemukakan bahwa hal kecil untuk menengahi besarnya kesesuaian antara minat dan pekerjaan dengan hasilnya adalah yang seharusnya terjadi (Rounds & Tracey, 1990; Tracey, Darcy, & Kovalski, 2000). Melihat kemungkinan diterimanya pada area lain psikologi, seperti kepribadian, hal ini tidak pantas untuk mengharapkan bahwa terdapat jumlah yang lebih besar. Sementara itu, yang lain masih membahas mengenai spesifikasi dari operasionalisasi kesesuaian sebagai masalah (misalnya, de Fruyt, 2002; Tsabari dkk, 2005). Perbedaan metode dan pengukuran menghasilkan hasil yang berbeda.

Para peneliti lain menunjukkan hasil ini sebagai batasan dari pandangan yang sangat terbatas mengenai cocoknya seseorang dengan lingkungannya (misalnya, Hogan & Roberts, 2000; Schneider, Smith, & Goldstein, 2000; Walsh, 2001). Minat diperdebatkan sebagai suatu hal yang terlalu sempit untuk dinilai bagi pentingnya perbedaan kesesuaian seseorang dan pekerjaannya. Harga diri (Donnay & Borgen, 1999; Tracey & Hopkins, 2001) dan karakter, motif, tujuan, dan nilai (Hogan & Roberts, 2000; Little, 2000; Nassar, 2000) telah didukung sebagai hal yang penting. Sementara banyak reaksi terhadap dukungan bagi validitas hubungan antara kesesuaian minat dan hasilnya. Penjelasan lain, hubungan itu dilukiskan secara jelas dan dalam penjelasan tersebut terdapat batasan yang penting bagi hubungan itu yang tidak disadari. Spokane (1985) & Spokane, dkk (2000) berpendapat mengenai hal itu. Hubungan yang timbul dapat berbeda-beda pada setiap individu.

Seperti yang diungkapkan oleh Frazier, Tix, dan Barron (2004), konsep mengenai pengendali sering disalahartikan. Pengendalian mengacu pada besarnya hubungan antara dua variabel yang terikat pada variabel ketiga. Contoh mengenai pengendalian adalah penemuan mengenai hubungan antara stress dan ketegangan (yaitu minimnya penghasilan) yang dibatasi oleh dukungan sosial (misalnya, Holahan & Moos, 1985). Mereka yang memiliki dukungan sosial yang rendah memiliki hubungan yang lebih kuat antara jumlah stress yang dirasakan dan jumlah ketegangan yang dialami daripada mereka yang memiliki dukungan sosial yang tinggi. Secara sederhana hubungan antara kesesuaian minat dan penghasilan dapat diakibatkan oleh perbedaan hubungan antara individu dengan lingkungannya.

Spokane (1985) menjelaskan tentang perlunya kajian teoritis mengenai pengendali hubungan kesesuaian minat dan hasil kerja. Artikel ini akan memusatkan pada batasan hubungan antara kesesuaian minat dan hasil kerja dengan memperhatikan tiga dimensi yaitu : perbedaan individu, lingkungan, dan waktu.

B. Kesesuaian antara Seseorang dan Lingkungannya

Telaah tentang kesesuaian minat dan hasil kerjanya biasanya menyandarkan pada penemuan tentang kesesuaian antara minat dan pekerjaan atau okupasi dan berhubungan dengan penghasilannya. Masalah yang sangat serius mengenai penilaian ini yaitu kesesuaiannya jauh dari penentuan secara acak. Individu memilih lingkungannya.

Jika kesesuaian dilakukan, maka individu akan memilih pekerjaan yang mendekati minatnya. Untuk itu, terdapat perbedaan kecil yang relatif dalam kesesuaian. Individu dengan sejumlah besar 'sifat aneh' akan meninggalkan pekerjaan secepatnya dan kemungkinan tidak

akan dapat diikutsertakan dalam penelitian. Jika terdapat setidaknya sejumlah kecil kesesuaian individu dalam pekerjaan, akan terdapat sedikit perbedaan yang menjelaskan tentang hubungan antara kesesuaian dan penghasilan. Sedangkan adanya perbedaan tidak mengindikasikan bahwa tidak adanya validitas hubungan antara kesesuaian dan penghasilan seperti yang telah dinyatakan (misalnya, Tinsley, 2000). Hal itu lebih mengindikasikan bahwa kesesuaian merupakan konsep yang penting.

Pengujian hipotesis mengenai kesesuaian dan hasilnya dapat dilakukan dengan menempatkan individu secara acak dalam pekerjaan dan kemudian menilai hasilnya. Meski hal itu dapat dilakukan dalam laboratorium secara singkat, namun tidak mungkin dan dianggap tidak etis. Pengujian yang menunjukkan adanya peningkatan kesesuaian pada individu selama karirnya, berarti bahwa individu itu semakin selaras dengan lingkungannya.

Hasil penelitian Tracey, Robbins, dan Hofstess (2005) dengan sampel yang luas dan dilakukan secara longitudinal terhadap siswa Sekolah Menengah Atas di Amerika dari kelas 8-12 menunjukkan bahwa pada akhirnya minat dan pilihan kerja individu menjadi lebih selaras, dimana kedua hal itu saling mendekat satu sama lain. Namun, dengan adanya hak untuk memilih, maka tidak seharusnya jika mengharapkan hubungan yang besar pada kesesuaian dan hasilnya.

Masalah lain dalam menentukan kesesuaian, berhubungan dengan indeks khusus yang digunakan. Satu kelebihan dari penggunaan model RIASEC yaitu minat dan pekerjaan dapat digambarkan dengan menggunakan konsep yang sama, membuat suatu penilaian kesesuaian seolah-olah mudah. Bagaimanapun, meski dengan menggunakan sistem yang sepadan, nama cara mencocokkan minat dan pekerjaan bukan berarti tanpa kesulitan. Pertama, terdapat sejumlah besar indeks yang telah digunakan untuk menggambarkan kesesuaian. Sementara itu, walaupun indeks tersebut masih bersifat general, namun masih terdapat perbedaan di antara hal tersebut (Young, Tokar, & Subich, 1998). Namun demikian, Fruyt (2002) mengemukakan bahwa tidak ada indeks yang menggambarkan kerumitan dalam RIASEC. Secara garis besar, semua ada pada penggambaran nyata dalam beberapa skor skala puncak.

Prediger (1982) dan Prediger & Vansickle (1992) bertujuan menggunakan dua dimensi manusia/benda dan data/ide sebagai penggambaran skor RIASEC. Suatu penggambaran tentang cara penghitungan skor skala RIASEC. Hal ini juga memberikan metode yang sesuai dalam menggambarkan minat dan pekerjaan dan oleh karena itu secara sederhana kesesuaian digambarkan dengan jarak *Euclidean*. Suatu skor indeks menggunakan keseluruhan gambaran dan mempertimbangkan aspek konsistensi dan perbedaan keseluruhan skor RIASEC yang tidak dapat digambarkan dalam indeks kesesuaian yang biasa.

C. Pengendali Perbedaan Individu

Setiap individu memiliki perbedaan individu dan telah diterima secara luas oleh ahli-ahli ilmu sosial, terutama di bidang bimbingan dan konseling. Rentangan ciri-ciri kepribadian sangat luas baik yang terdapat dalam diri individu sendiri maupun antar individu. Akibat ciri-ciri tersebut, setiap individu memiliki kecakapan untuk sejumlah pekerjaan. Rentangan kemampuan, ciri-ciri kepribadian, dan sifat-sifat lain sedemikian luasnya sehingga setiap orang mempunyai kemungkinan untuk berhasil dalam berbagai jabatan. Penelitian dalam

bidang rehabilitasi menunjukkan, meskipun seseorang itu cacat berat namun terdapat sejumlah pekerjaan yang dapat dilakukan dengan hasil memuaskan. Bagi orang yang tidak menderita cacat fisik maupun emosional terbentang luas untuk berhasil dalam berbagai pekerjaan. Hanya sedikit saja jumlah pekerjaan yang memerlukan kemampuan khusus, kecakapan khusus, dan sifat-sifat pribadi yang lebih daripada umumnya (Gani, 1986).

Permasalahan perbedaan individual sering dikaitkan dengan perbedaan kelamin, kebudayaan, pendidikan, usia, bangsa, dan suku bangsa. Dalam seleksi dan penempatan tidaklah penting dan relevan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan antara kelompok-kelompok tersebut, karena yang diteliti ialah sejauh mana seseorang (wanita atau pria, berpengalaman atau tidak berpengalaman, berpendidikan tinggi atau tidak, dan seterusnya) memiliki ciri-ciri pribadi yang merupakan persyaratan yang harus dipenuhi untuk sesuatu pekerjaan. Namun demikian perlu diperhatikan bahwa jika suatu tes atau alat ukur secara sistematis dan terus-menerus memberikan keuntungan pada satu kelompok saja, atau memberikan kerugian pada satu kelompok saja, maka tes atau alat ukur tersebut tidak dianggap valid. Oleh karena itu, disarankan untuk tidak menggunakan tes atau alat ukur yang valid (Munandar, 2001).

Terdapat beberapa metode yang dihubungkan dengan individu sebagai pengendali terhadap hubungan antara kesesuaian dan penghasilan. Spokane (1985) mengemukakan suatu identitas vokasional (Holland, Gottfredson, & Power, 1980) sebagai pengendali terhadap hubungan antara kesesuaian dan hasil. Individu dengan perasaan identitas vokasional akan menunjukkan hubungan yang lebih besar dengan hubungan minat dan pekerjaan, kesesuaian dan penghasilan. Individu dengan perbedaan gambaran minat yang lebih besar (yaitu; perbedaan yang lebih besar antara skor skala yang tertinggi dan terendah) dapat menunjukkan hubungan yang lebih kuat antara kesesuaian dan penghasilan daripada individu dengan perbedaan gambaran minatnya rendah.

Diambil dari bidang kepribadian, Tracey (2003) menemukan bahwa karakter yang ditegaskan sebagai tingkat skala Holland individu (yakni, RIASEC) yang mengikuti bentuk melingkar yang normatif, membatasi pilihan hubungan minat dan pilihan pekerjaan. Individu yang gambaran RIASEC-nya sesuai dengan lingkaran normatif RIASEC, menunjukkan kesesuaian yang lebih besar antara minat dan pilihan pekerjaan. Meir, Keinan, & Segal (1986) menemukan bahwa persepsi kelompok membatasi hubungan antara kesesuaian dan penghasilan. Jika individu menganggap bahwa kelompok pekerjaan begitu penting, maka akan timbul hubungan yang kuat antara kesesuaian dan penghasilan kerja.

Darcy & Tracey (2003) mengemukakan bahwa tingkat keseluruhan minat merupakan suatu pengendali terhadap hubungan kesesuaian dan penghasilan. Khususnya, hal itu memusatkan pada faktor umum yang telah ditemukan pada semua pengukuran minat (Prediger, 1982; Rounds & Tracey, 1993; Tracey & Round, 1996). Individu memiliki perbedaan dalam memperhatikan kesesuaian dengan minat yang ada. Beberapa "persamaan" jumlahnya mungkin banyak, sementara yang lain hanya beberapa. Respon yang tidak dihubungkan dengan jenis pembagian, namun pada pola umum dari respon. Pola umum dari "kesamaan" digambarkan pada keseluruhan skor sskala menengah.

Lebih lanjut Darcy & Tracey mengungkapkan bahwa pola respon tidak memiliki kesalahan, namun memiliki makna nyata. Mereka yang memiliki skor rata-rata yang rendah pada suatu skala telah ditemukan bersikap pesimis dan berhati-hati, sementara mereka yang memiliki skor rata-rata yang tinggi bersikap ceria dan antusias (Berdie, 1943; Holland, 1997; Stewart, 1960). Darcy & Tracey (2003) juga mengungkapkan bahwa tingkat minat menengah menunjukkan konsep fleksibilitas minat. Beberapa individu lebih fleksibel pada minat yang mereka miliki. Mereka menyukai berbagai jenis pekerjaan. Jika ketidakmampuan seseorang menghalangi minatnya dalam menentukan kegiatan yang diinginkan, maka individu tersebut memiliki minat yang lain yang dapat dikerjakan.

Bagaimanapun, individu yang memiliki fleksibilitas minat yang rendah, pengurangan kegiatan untuk mengekspresikan minat dapat mendatangkan hasil yang jelek (misal : frustrasi). Dengan memperhatikan hubungan kesesuaian dan penghasilan, maka individu dengan fleksibilitas minat yang besar tidak akan membutuhkan kesesuaian minat yang tinggi dengan pekerjaan, untuk memperoleh hasil yang baik. Individu tersebut dapat memperoleh hasil kerja yang baik (kepuasan, keberhasilan, dan kenyamanan) tanpa memperhatikan spesifikasi pekerjaan, karena luasnya minat yang dimiliki. Individu dengan fleksibilitas minat yang rendah memiliki sejumlah minat yang sempit dan demikian kesesuaian antara minat dan pekerjaan lebih membutuhkan perolehan penghasilan yang baik.

Prediger (1998) meneliti pengendali minat pada keseluruhan tingkat minat dengan kesesuaian pilihan pekerjaan, dan ternyata tidak menemukan adanya faktor pengendali yang signifikan. Mereka yang memiliki tingkat minat menengah dan tinggi, tidak memiliki kesesuaian minat yang besar dengan pilihan pekerjaan, daripada mereka yang memiliki tingkat minat yang rendah. Bagaimanapun, penelitian itu hanya memusatkan kesesuaian, bukan pada hubungan antara kesesuaian dan penghasilan.

Tracey & Robbins (2006) meneliti pengendalian tingkat minat pada hubungan antara kesesuaian dan penghasilan. Dengan menggunakan indeks jarak *Euclidean* yang dijelaskan sebelumnya. Secara khusus mereka memusatkan pada kesesuaian minat dan pekerjaan yang diteliti berdasar GPA dan melanjutkan setelah tahun pertama, kedua, saat kelulusan, dan GPA setelah lima tahun. Sampel tersebut terdiri dari 80.574 individu yang mendaftar di 87 Universitas di Amerika. Mereka menemukan bahwa tingkat minat tidak membatasi hubungan kesesuaian dengan GPA pada suatu waktu, namun memiliki hubungan dengan GPA itu sendiri. Individu dengan tingkat minat yang tinggi memiliki GPA yang lebih. Bagaimanapun, tingkat minat membatasi kesesuaian dan kelanjutan serta kelulusan bagi individu yang memiliki tingkat minat yang lebih rendah.

Dalam penelitian Holland (1997), hipotesis mengenai perbedaan minat membatasi hubungan kesesuaian dan penghasilan, hal itu juga diteliti jika perbedaan profil membatasi hubungan kesesuaian dan penghasilan. Tidak ditemukannya bukti pengendalian dalam suatu penghasilan, sehingga akan sulit untuk dapat menentukan bahwa perbedaan minat akan membatasi hubungan antara kesesuaian dan penghasilan.

Kecocokan harus sesuai dengan kepuasan, keberhasilan, dan kenyamanan bagaimanapun, hasil dari penelitian Tracey & Robbins mengindikasikan pola yang berbeda tergantung pada penghasilan mana yang menjadi perhatian. Saat ketahanan dan GPA

berhubungan, besarnya hubungan ini sederhana. Proses yang berkelanjutan hingga kelulusan berbeda dari keberhasilan GPA yang tinggi. Hasil Tracey & Robbin mengindikasikan bahwa kelangsungan pada suatu pekerjaan berhubungan dengan kesesuaian khususnya individu dengan tingkat keseluruhan minat yang rendah.

D. Pengendali Lingkungan

Semua penilaian kesesuaian menyandarkan pada penilaian yang tepat terhadap minat dan lingkungan. Khususnya, terdapat motivasi yang besar terhadap validitas pengukuran minat dan perbaikan selama ini. Secara umum, pengukuran minat dilakukan dengan baik. Namun, hal ini tidak dapat dikatakan sebagai penilaian lingkungan. Secara umum, penentuan kode RIASEC bagi pekerjaan dilakukan dengan cara yang sangat nyata, dengan penilaian yang cepat melalui penelitian oleh pihak luar.

Penemuan minat yang kuat (Harmon, Hansen, Borgen, & Hammer, 1994) mengenai individu pada pekerjaannya, bagaimanapun hanya terdapat pada masyarakat tertentu. Pekerjaan memiliki kesesuaian terhadap perbedaan minat yang ditentukan. Perbedaan ini dapat menunjukkan bahwa pekerjaan yang sama dapat berbeda dalam lingkungan yang berbeda, sebaik pekerjaan lain. Seorang insinyur dalam satu lingkungan dapat saja sama dalam minat dan deskripsi lingkungan yang memiliki sedikit perbedaan. Skor minat menengah bagi insinyur itu dapat menjadi deskripsi yang sangat baik dalam lingkungan tersebut. Bagaimanapun, insinyur pada lingkungan yang berbeda tidak memiliki keseragaman. Saat skor minat yang dimiliki sama-sama menghasilkan nilai tengah yang sama. Dengan demikian deskripsi lingkungan yang sama, perbedaan yang ada akan menunjukkan satu perbedaan yang sangat besar. Sehingga, meski menggunakan pengukuran yang baik terhadap lingkungan kerja, sejumlah nilai individu dan pekerjaannya, memiliki permasalahan yang memperhatikan gambaran lingkungan kerja. Ketelitian penilaian terhadap lingkungan lebih lemah daripada minat pada individu.

Kartono (1991) menjelaskan bahwa seseorang yang tidak suka kepada pekerjaannya atau tidak berminat pada pekerjaannya, tidak akan mendapatkan hasil yang baik meskipun kemampuan untuk mengerjakan ada. Oleh karena itu, individu harus mengetahui apakah kemampuan dan minatnya cocok dengan pekerjaan yang dimasuki. Perlu diketahui dengan sungguh-sungguh kemampuan dan minat seseorang terhadap suatu pekerjaan tertentu.

Syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang dipegangnya harus sesuai dengan kemampuan dan minatnya. Tugas dan jabatan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan minat banyak memberikan hambatan bagi kesuksesan dalam kerja. Hal ini akan menimbulkan ketegangan yang sering menjelma dalam sikap dan tingkah laku agresif, terlalu banyak kritik dan memberontak. Kemampuan yang disertai dengan prestasi tinggi dapat mengembangkan minat, sedangkan minat akan mendukung perkembangan kemampuan lebih lanjut. Dalam mengembangkan minat terhadap pekerjaan perlu sampai tahapan mencintai pekerjaan. Artinya bahwa dalam mencari atau memilih pekerjaan adalah betul-betul pekerjaan yang diminati.

Hubungan yang baik antar anggota dari satu kelompok dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan lingkungan kerja. Hubungan kerja yang tidak baik terungkap

dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, taraf pemberian *support* yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam lingkungan kerja. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan keterpaksaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antarpribadi yang tidak sesuai antara para tenaga kerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya (Kahn, dkk., 1964). Hubungan sosial yang menunjang (*supportive*) dengan rekan-rekan kerja, atasan, dan bawahan di pekerjaan, tidak akan menimbulkan tekanan-tekanan antarpribadi yang berhubungan dengan persaingan. Kelekatan kelompok, kepercayaan antarpribadi dan rasa senang dengan atasan, berhubungan dengan penurunan dari stres pekerjaan dan kesehatan yang lebih baik (Munandar, 2001).

Lebih lanjut, dipertegas oleh Idris (2001) bahwa semakin tinggi posisi seseorang dalam jenjang jabatan, semakin penting baginya untuk menumbuhkan hubungan kerja yang baik dengan para pegawai dan rekan kerjanya. Individu tersebut harus berusaha memantapkan hubungan kerja dengan seluruh jenjang jabatan agar pola kerjasama antar pegawai dapat dikembangkan secara mantap.

Perbedaan pada lingkungan dapat berfungsi sebagai pengendali yang penting terhadap hubungan kesesuaian dan penghasilan. Beberapa lingkungan bersifat memaksa dan setiap orang memiliki kemiripan. Pada lingkungan tersebut, besarnya hubungan antara kesesuaian dan penghasilan harus besar. Bagaimanapun, pada lingkungan di mana terdapat perbedaan minat, memiliki hubungan yang rendah antara kesesuaian dengan penghasilan. Kemungkinannya, perbedaan dapat mengindikasikan bahwa terdapat banyak perbedaan minat yang ditunjukkan pada lingkungan dan demikian tidak memiliki kesamaan dan tidak mendapatkan hasil yang banyak.

Perbedaan ini dapat dihubungkan dengan besarnya institusi kerja. Lebih besar institusi tersebut, akan memiliki perbedaan minat pada setiap individu. Lebih kecil institusi dengan individu yang memiliki kemiripan dapat menimbulkan suatu contoh mengenai lingkungan yang memaksakan di mana kesesuaian begitu penting. Jadi, suatu kunci bagi pengendali terhadap hubungan kesesuaian dengan penghasilan merupakan peningkatan lingkungan yang memaksakan minat dan hal ini dapat digambarkan pada sejumlah minat yang berbeda antar individu dalam lingkungannya.

Terakhir, banyak dari kepenulisan mengenai kesesuaian yang menggunakan minat dan penelitian universitas sebagai indikator. Terdapat penelitian kecil mengenai kesesuaian dalam tekanan kerja. Penelitian universitas yang berhubungan dengan pekerjaan, tidak menggunakan tekanan lingkungan sebagai pekerjaan itu sendiri. Lingkungan universitas biasanya memiliki perbedaan yang besar dalam lingkungannya, meski dalam penelitian daripada dalam pekerjaan. Untuk itu, hubungan kesesuaian dengan penghasilan seharusnya tidak sekuat antara kesesuaian pekerjaan dan penghasilan.

E. Pengendalian Waktu

Chartrand & Walsh (1999) mengemukakan bahwa banyak dari penelitian kesesuaian dan hubungan kesesuaian dengan hasilnya secara implisit menganggap pandangan yang statis

terhadap individu dan lingkungan. Individu dan lingkungan menilai satu hal dalam satu waktu yang merupakan perkiraan terhadap penilaian hasil kerja pada hal yang lain.

Sebuah masalah dapat diselesaikan menjadi bentuk minat yang stabil (Low, Yoon, Roberts, & Rounds, 2005; Swanson, 1999). Hal ini bukan berarti bahwa skor selalu invarian. Cepat atau lambat, konsep yang lebih dinamis mengenai interaksi antara seseorang dan lingkungannya memiliki pengaruh yang individual terhadap lingkungannya dan pengaruh lingkungan pada individu. Karena itu, aspek kuncinya yaitu bagaimana kesesuaian dapat mengubah secara cepat atau lambat, bagaimana individu dapat mengadaptasi lingkungan, dan bagaimana individu dapat mengubah lingkungan.

Holland (1985, 1997) telah mengenal model dinamis dari pengaruh minat dan lingkungan satu sama lain. Pada kesempatan lain, telah dilakukan penelitian kecil terhadap proses tersebut (Meir & Vavon, 1992; Spokane, 1985). Dapat menjadi suatu pengharapan yang besar bila kesesuaian dinilai terlalu dini maka akan dapat diperkirakan hasilnya pada tahun depan. Langkah substansial ini mengasumsikan bahwa kesesuaian akan stabil cepat atau lambat.

Nyatanya, Tracey, dkk (2005) menemukan bahwa kesesuaian meningkat pada siswa SMA. Beberapa individu akan mengadaptasi lingkungannya untuk menyoroti minat yang sangat sesuai ketika berpindah dari minat yang tidak sesuai. Pada akhirnya proses adaptasi ini dapat menghasilkan kesesuaian yang tinggi. Lingkungan memiliki pengaruh yang memaksa. Kesamaannya, terdapat masalah di mana individu memiliki pengaruh kebebasan pada lingkungannya, demikian juga individu lain pada lingkungannya mengadaptasi individu tersebut.

Kemudian, dalam hal tersebut cepat atau lambat akan terdapat kesesuaian yang lebih besar. Kemungkinannya, individu dan lingkungan mempengaruhi minat pada diri orang lain. Maksud yang ada dalam menentukan pengaruh bersama ini adalah menggabungkan secara langsung suatu waktu dalam penilaian kesesuaian. Dan hal tersebut jarang dilakukan.

Darcy & Tracey (2003) mengungkapkan bahwa perubahan kesesuaian itu dapat menjadi suatu hal yang sangat besar pada individu dengan fleksibilitas minat yang lebih besar (yaitu skor minat menengah yang lebih besar). Mereka yang memiliki fleksibilitas minat yang besar diasumsikan mudah terpengaruh oleh lingkungan dan demikian cenderung lebih memiliki kesesuaian dengan lingkungannya daripada mereka yang memiliki fleksibilitas minat yang rendah. Individu yang memiliki fleksibilitas minat yang rendah akan susah terpengaruh oleh lingkungan, karena mereka memiliki jumlah minimum minat yang sesuai. Sehingga, mengetahui jenis dinamika kesesuaian dan perkembangannya, akan menghasilkan gambaran yang cermat daripada gambaran standar dan statis.

Tak diragukan bila kesesuaian berfungsi sebagai dasar dari profesi selama ini. Perintah untuk meninggalkan hal ini (misalnya, Tinsley, 2000) melakukan penelitian terhadap masalah tersebut. Berbagai bentuk kepenulisan kita menyandarkan pada jumlah, konsep statis dan penilaian terhadap hubungan kesesuaian dengan hasilnya dan ditemukannya hubungan yang sederhana. Hal inilah yang diharapkan. Namun, model sederhana tidaklah cukup menggambarkan kesesuaian atau hubungannya dengan hasil yang bervariasi. Penambahan

jumlah pengendali dalam teori dan penelitian pada hubungan antara kesesuaian dan penghasilan memiliki potensi tambahan dalam ilmu pengetahuan kita. Pengendalian yang melibatkan individu, lingkungan, dan waktu juga pembedaan terhadap penghasilan perlu dipertimbangkan dalam penelitian.

F. Keterkaitan antara Minat dengan Hasil Kerja

Hakikat pola karir seseorang ditentukan oleh beberapa faktor, antara lain: tingkat sosial ekonomi orang tua, kemampuan mental, minat, dan ciri-ciri kepribadian serta kesempatan-kesempatan yang terbuka bagi dirinya. Semua faktor dalam latar belakang pengalaman seseorang akan mempengaruhi sikap dan perilakunya (Gani, 1985).

Pendapat tentang minat merupakan atribut yang memusatkan pada semua pertimbangan untuk membangun terutama dalam mencapai tujuan pokok dan memfasilitasi seseorang dengan lingkungannya (Low & Rounds, 2006). Athanasou & Aiyewalehinmi (2006), menjelaskan hasil penelitian James Miner yang mengembangkan instrumen analisis terhadap minat kerja yang menempatkan pendidikan dan psikologi sebagai isu dalam asesmen minat-minat *vocational* (yaitu pola-pola konsistensi seseorang terhadap rasa suka dan rasa tidak suka).

Minat diperdebatkan sebagai suatu hal yang terlalu sempit untuk dinilai bagi pentingnya perbedaan kesesuaian seseorang dengan pekerjaannya; harga diri, karakter, motif, tujuan dan nilai sebagai faktor pendukung keberhasilan. Hubungan yang timbul dapat berbeda-beda pada setiap individu, karena terdapat banyak batasan yang tidak disadari atas hubungan tersebut (Spokane, 1985, 2000). Ia mengupas batasan hubungan antara kesesuaian minat dan pekerjaan dengan penghasilan kerja dari tiga dimensi pengendalian, yaitu: perbedaan individu, lingkungan, dan waktu.

Penghasilan kerja atau gaji merupakan suatu perangsang bagi seseorang untuk bekerja dengan baik dan rajin. Maka gaji adalah satu hal penting yang dicari seseorang dalam bekerja. Pada umumnya orang berpendapat bahwa gaji yang tinggi akan mendorong seseorang untuk bekerja dengan sukses. Memang pada umumnya seseorang merasa senang dengan gaji yang tinggi, tetapi belum tentu gaji yang tinggi itu menimbulkan suatu kepuasan dalam bekerja (Kartono, 1991).

Senada dengan pendapat Siegel & Lane mengutip kesimpulan yang diberikan oleh beberapa ahli yang meninjau kembali hasil-hasil penelitian tentang pentingnya gaji sebagai penentu dari kepuasan kerja. Ternyata, menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan.

Menurut Munandar (2001), uang memang mempunyai arti yang berbeda-beda bagi orang yang berbeda-beda. Disamping memenuhi kebutuhan-kebutuhan tingkat rendah (makanan, perumahan), uang dapat merupakan simbol dari pencapaian (*achievement*), keberhasilan, pengakuan atau penghargaan. Hal yang penting ialah sejauhmana gaji yang diterima dirasakan adil. Jika gaji dipersepsikan sebagai adil didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

Uang atau imbalan akan mempunyai dampak terhadap motivasi kerjanya jika besarnya imbalan disesuaikan dengan tingginya prestasi kerja. Untuk mendapatkan penghasilan yang tinggi (sesuai dengan keperluan), seseorang akan memberikan *effort* (usaha), meningkatkan motivasi kerjanya agar berhasil memperoleh penghasilan sesuai dengan apa yang diperlukan.

A. Implikasi

Hasil kerja dalam arti kepuasan, keberhasilan, dan kenyamanan seseorang dalam bekerja merupakan hal yang kompleks dan menyangkut banyak hal dalam dimensi kehidupan. Karena itu hasil kerja pada dasarnya merefleksikan berbagai dimensi kehidupan manusia. Salah satunya adalah minat seseorang.

Minat adalah kecenderungan tingkah laku umum seseorang untuk tertarik kepada kelompok bidang kegiatan, aktivitas, atau pekerjaan tertentu sebagai hasil proses belajar. Minat bukan menunjukkan kepada bagaimana seseorang akan melakukan sesuatu dan bagaimana sebaiknya melakukannya, tetapi menunjukkan kepada kemungkinan apa yang akan dilakukan oleh seseorang. Minat, juga bukan merupakan satuan psikologis yang berdiri sendiri, melainkan salah satu dari beberapa segi tingkah laku manusia. Seseorang yang berminat kepada sesuatu, maka ia akan berupaya untuk mencari, mengarahkan, mencurahkan perhatian, dan berusaha mencapainya karena dianggap berharga baginya. Kecenderungan ini akan bertahan sekalipun seseorang sibuk mengerjakan hal yang lain.

Dalam pelaksanaan konseling karir, konselor sangat berkepentingan dengan minat karir untuk dijadikan sebagai dasar dalam membantu klien dalam rangka pengambilan keputusan karir dan perencanaannya. Dalam bab sebelumnya, Tracey telah menegaskan bahwa setiap individu akan memilih lingkungannya dan kemudian memilih pekerjaan yang sesuai dengan minatnya. Karena itu tidak terdapat hubungan yang valid antara pilihan pekerjaan dengan penghasilan. Artinya bahwa variabel penghasilan, bukanlah faktor dominan bagi seseorang dalam memilih suatu pekerjaan, tetapi lebih banyak ditentukan oleh kedekatan atau faktor kesesuaian antara minat dan hasil kerja yang secara psikologis dianggap dapat lebih baik, yaitu memuaskan, perasaan berhasil, dan nyaman. Konsekuensinya, tugas utama konselor dalam membantu pengambilan keputusan karir adalah menjamin terjadinya kesesuaian antara minat dengan hasil kerjanya, namun tetap dengan memperhatikan bakatnya.

Minat dan bakat adalah dua hal yang tidak sama sifat hakikinya, meskipun bukan tidak ada hubungan. Munandir (1996) menegaskan bahwa hasil-hasil penelitian tentang hubungan antara minat dan bakat pada umumnya berkorelasi rendah. Kondisi ini dapat menjadikan pilihan karir sering tidak sesuai dengan bakat yang dimiliki, tetapi lebih kepada minatnya. Sedangkan keberhasilan seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan disamping ditentukan oleh bakat juga oleh minatnya. Karena itu kedua hal tersebut harus menjadi bahan pertimbangan konselor dalam membantu pengambilan keputusan karir klien, dengan mengupayakan kepada terjadinya kesesuaian atau kedekatan, sehingga hasil kerjanya dapat optimal.

Dari pembahasan dalam bab sebelumnya, diketahui bahwa terdapat tiga faktor pengendali kesesuaian hubungan antara minat dan hasil kerja, yaitu faktor perbedaan

individu, lingkungan, dan waktu. Termasuk dalam pengendali perbedaan individu adalah perasaan identitas kejuruan, persepsi kelompok, dan tingkat minat.

Dijelaskan bahwa perasaan identitas kejuruan, berhubungan erat dengan minat dan pekerjaan, serta kecocokan dan penghasilan. Perbedaan minat yang lebih besar, akan menunjukkan hubungan yang lebih kuat antara kecocokan dan penghasilan. Individu yang gambaran RIASEC-nya normatif akan menunjukkan kecocokan yang lebih besar antara minat dan pilihan pekerjaan. Berkaitan dengan persepsi kelompok, dijelaskan bahwa persepsi kelompok akan membatasi hubungan antara kecocokan minat dan penghasilan. Jika individu menganggap bahwa kelompok pekerjaan itu penting, maka akan timbul hubungan yang kuat antara minat dan pekerjaan. Sedangkan berkaitan dengan tingkat minat, disebutkan bahwa individu-individu yang memiliki rata-rata skor minat rendah cenderung lebih bersikap pesimis dan hati-hati. Fleksibilitas minatnya rendah atau minatnya sempit, sehingga kecocokan antara minat dan penghasilan lebih berorientasi kepada penghasilan yang baik. Pada individu yang memiliki skor rata-rata sedang cenderung lebih ceria dan antusias. Sedangkan bagi yang skor rata-ratanya tinggi, cenderung menyukai berbagai jenis pekerjaan dan untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik (kepuasan, keberhasilan, dan kenyamanan), tidak membutuhkan kecocokan minat yang tinggi dengan pekerjaan. Secara umum juga dikemukakan bahwa tidak ada bukti kuat bahwa minat merupakan pengendali penghasilan.

Berkaitan dengan pengendali perbedaan individu terhadap kesesuaian antara minat dan hasil kerja di atas, implikasinya bahwa fungsi dan peran penting konselor dalam pelaksanaan konseling karir adalah untuk menumbuhkembangkan perasaan identitas kejuruan klien sesuai dengan bidang keilmuan atau profesi yang dimiliki atau sedang ditekuni, membangun persepsi positif terhadap pilihan pekerjaan yang telah ditetapkan, serta meningkatkan minatnya, sehingga masing-masing dapat berkontribusi secara signifikan terhadap tercapainya kesesuaian antara minat dengan hasil pekerjaan atau peluang untuk mendapatkan kepuasan, kesuksesan, dan kenyamanan dalam bidang pekerjaan yang sedang atau akan ditekuninya.

Pengendali lain kesesuaian antara minat dan hasil kerja adalah faktor lingkungan. Disebutkan bahwa sekalipun dalam lingkungan yang sama dapat memiliki skor minat yang sama, namun lingkungan tetap merupakan pengendali penting bagi hubungan antara kecocokan minat dengan penghasilan. Beberapa lingkungan mungkin bersifat memaksa dan setiap orang memiliki kesamaan minat. Pada lingkungan yang sama, namun terdapat banyak perbedaan minat, maka akan memiliki hubungan yang rendah antara kecocokan dengan penghasilan. Perbedaan tersebut dapat berhubungan dengan besarnya institusi kerja. Semakin besar suatu institusi kerja, maka akan semakin banyak perbedaan minat. Sebaliknya, semakin kecil institusi kerja, maka akan semakin sedikit perbedaan minat yang terjadi, karena dipaksa oleh lingkungan (tekanan kerja).

Implikasinya dalam pelaksanaan konseling karir adalah perlunya konselor untuk secara sistematis, intensif, berkesinambungan, dan persuasif menanamkan nilai-nilai guna membangun opini atau pandangan baru pada klien, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga secara bertahap klien mampu mengembangkan kesadaran dan minat

terhadap bidang pekerjaan yang telah atau akan dimasukinya. Dalam tataran operasional, upaya tersebut akan lebih efektif apabila dilakukan melalui kerja sama terpadu atau kolaborasi dengan segenap kekuatan institusi, sehingga dapat lebih terstruktur atau melembaga. Mengingat dalam institusi yang besar akan semakin banyak perbedaan minat, maka tugas konselor adalah membantu dalam program penempatan atau mutasi pekerja (klien) ke bidang lain yang lebih sesuai dengan minatnya.

Pengendali kesesuaian antara minat dan hasil kerja yang ketiga, adalah waktu. Disebutkan bahwa kecocokan minat dan penghasilan, bukanlah hal yang statis, namun dapat bersifat dinamis berdasar waktu, sebagai dampak terjadinya perubahan individu dalam menilai lingkungan dan sebaliknya. Berdasar waktu, cepat atau lambat kecocokan hubungan antara minat dan hasil kerja akan lebih besar dan stabil sebagai proses adaptasi. Besar kemungkinan bahwa interaksi antara individu dan lingkungan, akan mempengaruhi minat pada diri orang lain. Perubahan kecocokan kemungkinan besar dapat terjadi pada individu dengan fleksibilitas minat yang lebih besar, karena mereka akan mudah dipengaruhi lingkungan, dibanding yang memiliki skor yang lebih rendah yang fleksibilitasnya rendah, sehingga dinamika kecocokan dan perkembangnya cenderung statis.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka implikasinya dalam komnseling karir adalah perlunya pemahaman bagi konselor karir bahwa untuk membangun kesesuaian antara minat dan hasil kerja memerlukan waktu yang sifatnya relatif, yang bekerjanya banyak bergantung kepada seberapa jauh kekuatan lingkungan pekerjaan dapat mempengaruhi minat individu atau seberapa kuat resistensi individu terhadap minatnya. Dalam konteks ini, untuk mempercepat terjadinya kesesuaian, maka aspek lingkungan seperti rekan kerja, organisasi pekerja, atasan, atau keluarga merupakan kekuatan-kekuatan yang dapat dimanfaatkan secara optimal.

B. Kesimpulan

Keberhasilan seseorang bukan ditentukan oleh dirinya sendiri, tetapi juga oleh lingkungannya dimana berada. Tidak ada sesuatu yang dapat berhasil dengan baik, yang diperoleh tanpa usaha yang sungguh-sungguh. Oleh karena itu perlu ditanamkan bahwa keberhasilan membutuhkan usaha yang keras dan kemauan yang kuat. Untuk dapat berhasil dengan baik, seseorang perlu memiliki rasa kepercayaan diri sehingga dapat bekerja dengan tekun serta mengutamakan kesibakukan yang bermanfaat.

Pekerjaan akan lebih berarti bila seseorang dapat melihat dan menemukan dirinya disana. Disamping itu perasaan senang dan bahagia menolongnya untuk bekerja lebih bergairah dan giat mencapai keberhasilan. Kepuasan, kemantapan, dan hasil kerja tergantung atas kongruens antara kepribadian individu dengan lingkungan (yang sebagian terdiri dari orang-orang lain) di mana individu itu bekerja.

Proses perkembangan vokasional pada hakikatnya merupakan pengembangan dan implementasi konsepsi diri. Konsepsi diri merupakan suatu hasil perpaduan antara kemampuan dasar yang diwariskan, kesempatan untuk memainkan berbagai peranan dirinya, dan evaluasi atau penilaian orang lain terhadap usaha memainkan peranan tersebut. Kepuasan

kerja dan kepuasan hidup tergantung pada seberapa jauh individu menyalurkan kemampuannya, minatnya, sifat-sifat pribadi, dan nilai-nilai pribadi secara memadai.

Minat diperdebatkan sebagai suatu hal yang terlalu sempit untuk dinilai bagi pentingnya perbedaan kesesuaian seseorang dengan pekerjaannya, harga diri, karakter, motif, tujuan dan nilai sebagai faktor pendukung keberhasilan. Hubungan yang timbul dapat berbeda-beda pada setiap individu, karena terdapat banyak batasan yang tidak disadari atas hubungan tersebut (Spokane, 1985, 2000). Spokane mengupas batasan hubungan antara kesesuaian minat dan pekerjaan dengan penghasilan kerja dari tiga dimensi pengendalian, yaitu: perbedaan individu, lingkungan, dan waktu.

Hasil penelitian tentang hubungan antara kesesuaian minat dan pekerjaan dengan hasil kerja menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara kesesuaian minat dan pekerjaan dengan hasil kerja. Seharusnya ada faktor lain untuk menengahi besarnya hubungan antara kesesuaian minat dan pekerjaan dengan hasil kerja. Hal ini terkait dengan perkembangan psikologi terutama teori kepribadian. Perbedaan metode dan pengukuran dapat menghasilkan temuan yang berbeda. Permasalahan spesifikasi dan operasionalisasi hubungan antara kesesuaian minat dan pekerjaan dengan penghasilan kerja masih dalam wacana pembahasan para ahli.

SUMBER BACAAN

Bacaan utama :

Tracey, Terence J.G. (2007), Moderators of the Interest Congruence-Occupational Outcome Relation. Original Paper. International Journal for Education and Vocational Guidance. Springer Science + Business Media, Inc. 2007.

Bacaan tambahan :

Athanasou, J.A. & Aiyewalehinmi, E.O. (2006), Repeated Judgements of Educational Interest. Original Paper. International Journal for Education and Vocational Guidance. Springer Science + Business Media, Inc. 2006.

Gani, R. A. (1986), Bimbingan Karir. Bandung: Penerbit Angkasa.

Idris, H.A.Y. (2001), Etika Jabatan. Malang: Depdiknas. Dirjendikdasmen. Pusat Pengembangan Penataran Guru IPS dan PMP Malang 2000/2001.

Kartono, K. (1991), Menyiapkan dan Memandu Karir. Jakarta: Rajawali Press.

Low, K.S.D. & Rounds, J. (2006), Interest Change and Continuity from Early Adolescence to Middle Adulthood. Original Paper. International Journal for Education and Vocational Guidance. Springer Science + Business Media, Inc. 2006.

Munandar, A. S. (2001), Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia Press.

Munandir, (1996), Program Bimbingan Karir di Sekolah, Jakarta : PPTA-Ditjen Dikti-Depdikbud.

Tracey, T.J.G. (2007), Moderators of the Interest Congruence-Occupational Outcome Relation. Original Paper. International Journal for Education and Vocational Guidance. Springer Science + Business Media, Inc. 2007.

Yost, E.B dan Corbishley, M.A. (1992), Career Counseling, California : Jossey-Bass Inc.