

PENGENDALI HUBUNGAN
KESESUAIAN ANTARA MINAT
DENGAN HASIL KERJA

**(Moderator of Interest Congruence-
Occupational Outcome Relation)**

Oleh

KELOMPOK 4

Amin Budiamin, Asmangiah, Budi Astuti, Sunardi

PROGRAM STUDI BIMBINGAN DAN KONSELING

SEKOLAH PASCASARJANA UPI

Dasar Pemikiran :

- ✘ Model dan Intervensi Karier terbaik adalah adanya kesesuaian antara individu dengan pekerjaan (Parson, 1908).
- ✘ Kesesuaian antara minat dengan pekerjaan sebagai komponen utama teori perkembangan karier.
- ✘ Kesesuaian antara minat dengan pekerjaan tercermin dari kepuasan, kenyamanan, stabilitas, dan keberhasilan.
- ✘ Hubungan kesesuaian antara minat dan pekerjaan dengan hasil kerja memiliki fungsi utama dalam banyak teori dan intervensi karier → a.l. Teori Holland.
- ✘ Terdapat banyak penelitian sehubungan konsep minat dari Holland.

MINAT KERJA HOLLAND

RIASEC Interests

- **R**REALISTIC -- MOTORIC
- **I**INVESTIGATIVE -- INTELECTUAL
- **A**ARTISTIC -- ESTHETIC
- **S**SOCIAL -- SUPPORTIVE
- **E**ENTERPRISING -- PERSUASIVE
- **C**ONVENTIONAL -- CONFORMING

HASIL PENELITIAN TENTANG HUBUNGAN KESESUAIAN ANTARA MINAT DAN PEKERJAAN DENGAN HASIL KERJA

- ✘ Terdapat hubungan yang sedang kesesuaian antara minat dan pekerjaan dengan hasil kerja.
- ✘ Mengabaikan hubungan kesesuaian antara minat dan pekerjaan dengan hasil kerja.
- ✘ Seharusnya ada faktor lain untuk menengahi besarnya hubungan kesesuaian antara minat dan pekerjaan dengan hasil kerja; ini terkait dengan perkembangan psikologi terutama teori kepribadian.

- ✘ Permasalahan spesifikasi dan operasionalisasi hubungan kesesuaian antara minat-pekerjaan dengan hasil kerja masih dalam wacana pembahasan para ahli.
- ✘ Perbedaan metode dan pengukuran dapat menghasilkan temuan yang berbeda.
- ✘ 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 kesesuaian antara minat dan pekerjaan dengan hasil kerja dari tiga dimensi pengendali, yaitu: perbedaan individual, lingkungan, dan waktu.

1. PENGENDALI PERBEDAAN INDIVIDUAL

a. Identitas Vokasional

- 1) Spokane (1985), bahwa **perasaan identitas vokasional** berhubungan erat dengan kesesuaian antara minat dan pekerjaan dengan hasil kerja.

Perbedaan minat yang lebih besar, akan menunjukkan hubungan yang lebih kuat dengan hasil kerja.

- 2) Tracy (2003) : RIASEC mengikuti siklus normatif → individu yang gambaran RIASEC-nya normatif akan menunjukkan kecocokan yang lebih besar antara minat dan pilihan pekerjaan/karir.

Tingkat keseluruhan minat merupakan suatu pengendali terhadap hubungan kesesuaian dengan hasil kerja.

b. Persepsi terhadap Kelompok pekerjaan

Meir, Keinan, Dan Segal (1986) : Persepsi terhadap kelompok pekerjaan akan membatasi hubungan antara kecocokan minat dan hasil kerja. Jika individu menanggapi bahwa kelompok pekerjaan itu penting, maka akan timbul hubungan yang kuat antara minat dan pekerjaan.

3. Tingkat Minat

Skor rata-rata :

- **RENDAH** : lebih bersikap pesimis dan hati-hati
- **TINGGI** : lebih bersikap ceria dan antusias
(Berdie, 1943; Hollland, 1997; Stewart, 1960),
- **SEDANG** : lebih fleksibel - menyukai berbagai jenis pekerjaan, shg untuk mendapatkan hasil yang lebih baik (*kepuasan, keberhasilan, dan kenyamanan*), tidak memerlukan kesesuaian minat yg tinggi dengan pekerjaan (Darcey dan Tracy, 2003).

- × Individu dgn fleksibilitas minat rendah – minatnya sempit, dan kesesuaian minat dengan hasil kerja lebih membutuhkan hasil yang baik.

- × **Tracy & Robbins** (2006)

Hasil Lit 80.574 mhs thn 1,2, saat lulus & 5 thn setelah lulus :

Tingkat minat tidak membatasi hubungan kecocokan dengan IPK pada suatu waktu, tetapi memiliki hubungan dengan IPK itu sendiri.

Individu dgn tingkat minat tinggi memiliki IPK yang lebih baik, sedangkan individu dengan tingkat minat rendah membatasi kesesuaian, kelanjutan, dan kelulusannya.

- ✘ Tidak ada bukti bahwa minat merupakan pengendali hasil kerja, sebagaimana Hipotesis Holland (1997) bahwa perbedaan minat membatasi hubungan kesesuaian dengan hasil kerja.
- ✘ Kesesuaian harus sejalan dengan kepuasan, keberhasilan, dan kenyamanan kerja.

Hasil penelitian tsb mengindikasikan bahwa :

- perbedaan pola kerja berhubungan dgn hasil .
- Proses berkelanjutan hingga kelulusan berbeda untuk mereka yang memiliki IPK tinggi.
- Kelangsungan suatu pekerjaan berhubungan dengan kecocokan individu pada tingkat minat.

2. PENGENDALI LINGKUNGAN

- ✘ DLM LINGKUNGAN YANG SAMA DPT MEMILIKI SKOR MINAT YANG SAMA, NAMUN LINGKUNGAN TETAP MRPK PENGENDALI PENTING BAGI HUBUNGAN KESESUAIAN ANTARA MINAT DGN HASIL KERJA.
- ✘ BEBERAPA LINGKUNGAN BERSIFAT MEMAKSA DAN SETIAP ORANG MEMILIKI KEMIRIPAN.
- ✘ PADA LINGKUNGAN YG SAMA NAMUN TERDAPAT BANYAK PERBEDAAN MINAT, MAKA AKAN MEMILIKI HUB YANG RENDAH KESESUAIANNYA DGN HASIL KERJA.

- ✘ **PERBEDAAN TERSEBUT DAPAT BERHUBUNGAN DENGAN BESARNYA INSTITUSI KERJA, SEMAKIN BESAR → SEMAKIN BANYAK PERBEDAAN MINAT. SEMAKIN KECIL → SEMAKIN SEDIKIT, KRN DIPAKSA OLEH LINGKUNGAN (TEKANAN KERJA).**
- ✘ **LINGK UNIVERSITAS BIASANYA MEMILIKI PERBEDAAN YG BESAR, DRPD BID PEKERJAAN LAIN, SHG HUB KECOCOKAN MINAT DGN HASIL KERJA SEHARUSNYA TIDAK SEKUAT ANTARA *PEKERJAAN DAN HASIL.***

3. PENGENDALI WAKTU

- ✘ Chartrand dan Walsh (199) hasil tentang kecocokan minat & hasil kerja, dianggap sbg pandangan yang statis ttg hub individu dengan lingkungan. Padahal penilaian individu thd lingkungan dan hasil kerja dapat berbeda berdasar waktu.
- ✘ Dalam konsep yg dinamis mengenai interaksi individu dengan lingkungannya, penilaian individu thd lingkungan, dan penilaian lingkungan berpengaruh thd individu.

- ✘ **Holland (1985, 1977) telah mengenalkan model dinamis tentang pengaruh satu sama lain antara minat dan lingkungan. Atas dasar ini penilaian awal dpt memperkirakan hasil kerja pada tahun berikutnya. Diasumsikan bahwa cepat atau lambat, kecocokan akan stabil.**
- ✘ **Tracey, dkk (2006) menemukan bahwa kecocokan akan meningkat pada siswa SMA. Dalam menyoroti lingkungan, individu akan berpindah dari minat yang tidak sesuai ke minat yang paling sesuai (proses adaptasi). Proses adaptasi akan menghasilkan kesesuaian yang tinggi.**

- ✘ Hal yang sama, bahwa individu memiliki pengaruh pada lingkungan, dan individu dlm lingkungan akan mengadaptasi individu tersebut. Karena itu, cepat atau lambat akan terdapat kecocokan yang lebih besar. Karena ada kemungkinan bahwa individu dan lingkungan akan mempengaruhi minat pada diri orang lain.
- ✘ Darcy & Tracy (2003): perubahan kesesuaian kemungkinan besar dapat terjadi pada individu dengan fleksibilitas minat lebih besar (skor menengah yg lebih besar), karena mudah dipengaruhi lingkungan, dibanding yang memiliki skor yang lebih rendah. Mereka ini fleksibilitasnya rendah, shg dinamika kecocokan dan perkembangnya cenderung statis.

Implikasi

- 1. Hasil kerja berupa keberhasilan, kestabilan, kenyamanan dan kepuasan seseorang merupakan keadaan yang kompleks dan merefleksikan seluruh dimensi kehidupannya. Oleh karena itu, proses perencanaan/pemilihan bidang pekerjaan/karir pun seyogianya merefleksikan dimensi-dimensi kehidupan ybs.**
- 2. Minat sebagai salah satu dimensi ruhaniah yang akan memungkinkan seseorang untuk berupaya mencari, mengarahkan, mencurahkan perhatian, dan berusaha mencapai apa yang dianggap bermakna bagi dirinya. Untuk itu, pemantapan kesesuaian minat seseorang dengan pilihan bidang pekerjaan/karirnya harus senantiasa diupayakan.**

3. Dalam melaksanakan bimbingan dan konseling karir, konselor sangat berkepentingan dengan minat karir, sebagai dasar untuk membantu konseli dalam mengambil keputusan dalam perencanaan karirnya.
4. Berkenaan dengan perbedaan individual sebagai pengendali hubungan kesesuaian minat dengan hasil kerja, maka fungsi dan peran penting konselor dalam pelaksanaan bimbingan dan konseling karir adalah untuk menumbuhkembangkan perasaan identitas vokasional konseli sesuai dengan bidang keilmuan atau profesi yang sedang ditekuni, membangun persepsi positif terhadap pilihan pekerjaan yang telah ditetapkan, serta meningkatkan minatnya, sehingga kelak masing-masing dapat berkontribusi secara signifikan terhadap tercapainya kesesuaian antara minat dengan hasil kerjanya.

5. Pengendali lain keseuaian antara minat dan hasil kerja adalah faktor lingkungan. Implikasinya dalam pelaksanaan konseling karir adalah perlunya konselor untuk secara sistematis, intensif, berkesinambungan, dan persuasif membangun jejaring/kolaborasi dengan berbagai institusi untuk memfasilitas konseli dalam perencanaan, pemilihan dan penempatan bidang pekerjaan/karir sesuai dengan minatnya.
6. Pengendali waktu mengisyaratkan bahwa kesesuaian minat dan hasil kerja tidaklah statis melainkan bersifat dinamis, sebagai dampak terjadinya perubahan individu dalam menilai lingkungan dan sebaliknya. Berdasar waktu, cepat atau lambat kesesuain hubungan minat dan hasil kerja akan lebih besar dan stabil sebagai proses adaptasi. Untuk membangun kesesuaian antara minat dan hasil kerja memerlukan waktu yang sifatnya relatif.



Hatur Nuhun