

**BERKARIR DAN BERSAING
DALAM DUNIA KERJA**

**OLEH :
SUSANTI KURNIAWATI**



**PROGRAM STUDI EKONOMI DAN
KOPERASI
UNIVERSITAS PENDIDIKAN
INDONESIA**

BAGIAN 1

PENDAHULUAN

Persaingan kerja yang semakin sengit menuntut para pencari kerja untuk lebih kreatif dalam mengembangkan potensi diri. Kesempatan kerja yang tersedia tidak sebanding dengan angkatan kerja yang ada di Indonesia, hal ini menyebabkan tingginya angka pengangguran di Indonesia. Selama periode Agustus 2004 - Oktober 2005, jumlah angkatan kerja bertambah sekitar 2,9 juta, sementara dalam periode yang sama jumlah penambahan tenaga kerja yang terserap hanya 1,6 juta orang. Adanya fakta tersebut, tak heran apabila iklim pasar tenaga kerja di Indonesia diwarnai dengan persaingan yang ketat. Baik itu persaingan ketika akan memasuki dunia kerja maupun persaingan untuk mencapai, mempertahankan maupun meningkatkan jenjang karir dalam dunia kerja.

Persaingan di dunia kerja menjadi sesuatu yang sangat wajar. Hal ini harus direspon secara positif, persaingan justru akan menolong kita untuk memunculkan puncak potensi yang kita miliki, karena tujuan persaingan adalah untuk menuntut kita memunculkan kreativitas, keahlian dan potensi terpendam yang selama ini belum tergali. Kita bisa mencoba untuk mengubah 'rencana jahat' dari pesaing-pesaing kita menjadi 'energi penggerak' bagi kita sendiri, atau dengan kata lain, mencoba menyikapi niat jahat pesaing dengan respon yang positif, sehingga kita justru bisa membuat niat jahat pesaing kita menjadi batu loncatan, bukan batu sandungan. 'Blue Ocean Strategy' yang membagikan prinsip-prinsip tentang bagaimana kita

bisa menghindari persaingan, yaitu dengan mencari peluang-peluang baru, mengembangkan kapasitas-kapasitas terpendam yang kita miliki, sehingga itu akan membuat kita ada di atas rata-rata. Jika kita ada di atas rata-rata, siapa yang akan bersaing dengan kita? Tetapi jika kita masih rata-rata, persaingan yang ada akan menjadi sangat ketat. Pastikan kita terus belajar meningkatkan kualitas atau mutu kerja kita, sehingga dengan sendirinya, secara kasat mata kinerja kita tampak lebih bagus.

Sikapilah setiap persaingan dengan etika kerja dan cara-cara yang positif, sehingga persaingan tersebut dapat memacu kita untuk terus menjadi yang terbaik, baik dalam kapasitas maupun kreatifitas, sehingga hasil kerja dan produk kita akan selalu berada di urutan terdepan. Persaingan kerja yang terjadi dapat membuat posisi tawar angkatan kerja lemah dan fleksibilitas pasar kerja akan mendorong eksploitasi pekerja. Hal itu disebabkan pekerja semakin termarjinalkan di era persaingan kerja dengan jumlah angkatan kerja jauh melebihi jumlah lapangan kerja.

\

BAGIAN II

BERKARIR DAN BERSAING DI DUNIA KERJA

2.1. Pengertian Karir

Karir merupakan suatu istilah yang menggambarkan kedudukan, jabatan dan predikat seseorang. Terdapat dua pandangan mengenai karir yaitu pandangan secara objektif dan pandangan secara subjektif. Menurut pendapat Cascio (1995) dalam pandangan objektif *"a career is a sequence of positions occupied by a person during the course of a lifetime"*. dalam pengertian ini karir merupakan rangkaian posisi yang dijabat oleh seseorang dalam waktu hidupnya. Sedangkan dalam pengertian subjektif, *"A career consist of the change in values, attitudes, and motivations, that occurs as a person grows older."* suatu karir terdiri dari perubahan dalam sistem nilai, perilaku, motivasi yang terjadi sepanjang hidup seseorang.

2.2. Pengembangan Karir Pribadi

Dalam persaingan dunia kerja yang ketat ini, maka setiap individu dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas pribadi dan melakukan strategi pengembangan karir. Secara umum terdapat tiga pedoman umum dalam pengembangan karir pribadi.

1. *Selecting a field of employment and an employer*

- Rumuskan tujuan jangka panjang karir anda dan lakukan proses pemilihan karir dengan cara mengamati setiap potensi tempat kerja dan kesesuaian dengan tujuan karir jangka panjang. Analisis pula

apakah pekerjaan ini akan memberikan saya posisi yang baik dan sesuai dengan tujuan.

Contoh, apabila anda ingin mencapai jabatan manajer senior di tahun 2000, pertimbangkanlah pekerjaan mana yang akan membantu anda mencapai tujuan tersebut misalnya mengembangkan kemampuan *public speaking*, gaya kepemimpinan yang mengarah pada *bring out the best people* dan mempelajari untuk dapat mengatur perbedaan budaya.

- Terimalah *short term trade off* untuk manfaat jangka panjang. Pergerakan karir yang lamban atau pekerjaan dengan tingkat perubahan yang rendah dapat menyediakan kesempatan pelatihan yang bernilai atau relasi dalam berkarir
- Pertimbangkan dengan baik, apakah menerima pekerjaan tertentu atau tugas pekerjaan tertentu dapat menyebabkan gangguan terhadap cara pandang anda dan pengembangan karir.

2. *Knowing Where You Are (memahami posisi anda)*

- Senantiasa peduli terhadap kesempatan yang tersedia dalam posisi anda pada saat ini contohnya program-program pelatihan yang akan melanjutkan pengembangan karir.
- Berhati-hati dan menilai dengan jujur kinerja anda pada saat ini. Bagaimana anda melihat diri anda sendiri dan bagaimana anda memikirkan management yang lebih tinggi melihat kinerja anda ?
- Coba untuk mengenali kapan anda dan organisasi anda telah memanfaatkan anda untuk rekan anda.

2.3. Tahapan pengembangan karir Pribadi

Bertambahnya usia seseorang menyebabkan perubahan dalam pengetahuan, skill, kemampuan dan perilaku. Oleh karena itu, perlu adanya penyesuaian dalam perencanaan pengembangan karir. Sherman & Bohlander (1992:256), mengajukan sebuah model pengembangan karir pribadi yang terdiri dari lima tahap yaitu :

STAGES OF CAREER DEVELOPMENT

STAGE 1 PREPARATION FOR WORK	
Typical Age Range	0-25
Major Tasks	Develop occupational self image, assess alternative occupational choice, develop initial occupational choice, pursue necessary education.
STAGE 2 : ORGANIZATIONAL ENTRY	
Typical Age Range	18 - 25
Major Tasks	Obtain job offer(S) from desired organizational(s), select appropriate job based on accurate information.
STAGE 3 : EARLY CAREER	
Typical Age Range	25-40
Major Tasks	Learn job, learn organization rules and norms, fit into chosen occupation and organization, increase competence, pursue goals.
STAGE 4 MIDCAREER	
Typical Age Range	40 - 55
Major Tasks	Reappraisal early career and early adulthood, reaffirm or modify goals, make choices appropriate to middle adult years, remain productive in work.
STAGE 5 LATE CAREER	
Typical Age Range	55- retirement
Major Task	Remain productive in work, maintain self esteem, prepare for effective retirement.

Sumber: Career Management oleh J.H. Greenhaus dalam Sherman & Bohlander (1992:257)

Berdasarkan gambar diatas terdapat lima tahap dalam pengembangan karir yaitu :

1. *Preparation for work (persiapan untuk bekerja)*
2. *Organiozational entry (masuk ke dalam organization)*
3. *Early career (karir awal)*
4. *Mid career (karir pertengahan)*
5. *Late career (karir akhir).*

Tahap pertama adalah tahap persiapan kerja, pada tahap ini individu mulai masuk dalam organisasi sampai usia 25 tahun. Pada periode ini setiap individu :

1. Mampu untuk mengidentifikasi tuntutan penguasaan pengetahuan, kemampuan, dan skill yang dibutuhkan untuk bersaing dalam dunia kerja.
2. Melakukan perencanaan karir mulai dirancang berdasarkan informasi yang diterima.
3. Bertugas untuk mengembangkan citra pribadi, menilai pilihan-pilihan pekerjaan, mengembangkan karir pada pekerjaan awal dan meningkatkan pendidikan yang diperlukan.

Tahap Organizational entry

Pada tahap ini individu :

- Melakukan pemilihan tawaran kerja dan memilih pekerjaan yang sesuai.
- Telah memiliki pekerjaan dari organisasi yang diinginkan dan memilih pekerjaan sesuai dengan informasi yang akurat.

Tahap Early career

Individu melakukan penyesuaian pekerjaan berdasarkan pekerjaan dan organisasi yang telah dipilih, melakukan perubahan tujuan, dan persiapan untuk pensiun. Pada tahap ini, individu mempelajari tujuan, mempelajari norma dan aturan dalam organisasi, meningkatkan kompetensi dan meraih tujuan.

Tahap Mid career

Melakukan penilaian ulang terhadap karir awal dan tetap berusaha untuk produktif

Tahap Late Career,

Tetapkan untuk senantiasa produktif, memperbaiki harga diri dan persiapan untuk pensiun yang lebih efektif.

2.4. Membangun Daya Saing Dalam Dunia Kerja

Untuk dapat bersaing dalam lingkungan kerja yang ketat dan ketimpangan penawaran angkatan kerja dan kesempatan kerja, maka setiap individu harus memiliki daya saing dibanding dengan pesaing lain dalam dunia kerja. Secara garis besar, kompetensi dasar yang harus dimiliki angkatan kerja

1. Memiliki kepribadian yang kompeten latar belakang pendidikan yang unggul wawasan berkarir dan pengalaman internasional di era globalisasi,
2. Kemampuan berbahasa dan berkomunikasi. Kemampuan komunikasi yang baik akan mendukung pekerjaan lebih efektif dan menjalin

- hubungan (*network*) yang lebih luas. kemampuan berbahasa yang baik, khususnya bahasa Inggris, merupakan *skil dasar* yang harus dimiliki. Termasuk pula kemampuan wawancara kerja beserta teknik-tekniknya dan bagaimana membuat sebuah presentasi.
3. Etos kerja yang baik, *sikap mental positif* dan pemahaman etika kerja. Etika kerja dan etos yang baik mempunyai pengaruh yang produktif dalam penyesuaian kinerja seseorang dengan *value* di tempat dia bekerja. Penerapan nilai kerja dan kepribadian yang baik tentunya akan menunjang aspek moralitas sebuah perusahaan. Jika kita ingin bersaing dalam lingkungan global - lingkungan Internasional, anda harus mampu berinteraksi dengan penduduk di tempat anda tinggal dan memahami dengan baik budaya mereka

Menurut *Daniel Goleman* penulis *Working with Emotional Intelligences* mengatakan, hampir 70 persen dari performa karier tergantung pada :

1. kemampuan mengenal dan memaksimalkan potensi diri
2. memotivasi diri serta kemampuan bersosialisasi.
3. kompetensi emosi adalah kualitas diri terpenting yang harus dikembangkan dan sebagai akses pengalaman yang berharga

Menurut Warren Bennis, seorang pengarang dari buku *Becoming a Leaders* menemukan bahwa kecerdasan emosi lebih berpengaruh dibandingkan IQ di bidang karier seseorang. Kendati IQ juga memegang peranan penting, tapi tidak bisa membuat seseorang unggul, sedangkan EQ bisa. Dengan kemampuan EQ seseorang memiliki kapasitas menggunakan

emosi secara efektif dan menjadikan Anda sebagai manajer yang baik bagi dirinya sendiri. Mengapa? Karena kemampuan EQ mengefektifkan performa hubungan kerja dengan teman sejawat, atasan atau klien bisnis Anda.

Susan Dunn, penulis artikel *The Benefits of EQ Coaching for Mid-Level Executives and Professional* mengatakan, kebanyakan para eksekutif, CEO, dan profesional memiliki kemampuan analisa dan fokus. Mereka juga mahir menggunakan angka, namun 90 persen dari mereka memiliki kemampuan komunikasi verbal yang baik. Banyak juga profesional yang mengembangkan pendidikan formal bertahun-tahun, namun tidak memiliki pengalaman dan pelatihan, tidak mampu bertahan di dunia kerja. "Kemampuan mengelola EQ menjadi nilai jual tersendiri bagi seorang pekerja, sekali Anda belajar mengenai kreativitas dan hal-hal baru, merupakan sesuatu yang selalu akan teringat sepanjang hidupnya.

Dalam membangun daya saing di dunia kerja, bukan hanya kepintaran menyelesaikan pekerjaan saja yang dituntut tapi kesiapan mental dalam berbagai situasi yang mendadak. Salah satu contohnya adalah pria terkaya di dunia menurut majalah Forbes, yaitu William Gates III, mengakui bahwa dirinya memang kuliah di Harvard University meski nilai akademisnya tergolong biasa-biasa saja. Jadi, kecerdasan seseorang secara akademis tetap menjadi poin lebih, namun kesuksesan karir banyak ditingkatkan dari kemampuan untuk mengelola EQ seseorang.

Susan menambahkan, kecerdasan emosi tak hanya membawa seseorang pada kesuksesan tapi juga keseimbangan hidup, kesehatan, dan

kebahagiaan. Selain itu juga mengembangkan bakat kepemimpinan serta kemampuan melihat hal-hal yang berpotensi menjadi besar.

Untuk membangun daya saing dalam berkarir di dunia kerja , seseorang harus mampu untuk menjalin hubungan baik dengan setiap orang.. Langkah pertama dan mudah dalam memulai hubungan baik untuk maju dalam karier adalah, mengumpulkan nomor telepon atau informasi dan mengikuti acara bisnis atau pertemuan lainnya

Biasakanlah untuk bersikap jujur dan jangan memaksa

Orang-orang tidak senang jika merasa dirinya diperalat atau dimanfaatkan. Saat memperkenalkan diri kepada orang lain, jangan memaksa dan jangan sombong. Coba bersikap terus terang dan tulus.

Percaya diri

Orang-orang senang berhubungan dengan orang yang percaya diri, yang bisa berjalan dengan kepala tegak.

Selalu punya pendapat

Agar orang-orang percaya kepada anda, mereka terlebih dahulu harus memiliki perhatian kepada anda. Karena itu selalu lengkapi diri dengan informasi dan selalu mengetahui apa yang sedang dibicarakan oleh sekitar kita. Pendapat atau pandangan anda mungkin tidak sama dengan yang lain, tapi mereka akan menghargai anda karena punya pendapat atau pemikiran sendiri

Jangan Mematikan Percakapan

Jangan bicara terlalu banyak, jika anda sudah bicara selama beberapa saat dan sepertinya tak banyak lagi yang bisa dikatakan, tarik diri secara halus dan pindah ketempat lain. Anda pasti tak ingin membisu sambil memandangi orang yang baru anda kenal

Tinggalkan kesan baik

Pastikan untuk mengakhiri percakapan dengan membuat catatan yang baik. Misalnya no telepon yang bisa dihubungi atau informasi penting yang terkait dengan karir anda

Berbaur dan menyesuaikan diri

Dalam pertemuan informal, belajar berbaur dengan orang-orang di sekeliling anda dan menyesuaikan diri dengan mereka. Belajar berhubungan dengan orang lain sambil mempertahankan kepribadian anda. Anda pasti tak ingin menjadi bunglon yang mengubah dirinya sampai tidak dikenali

Jangan minta tolong

Kesalahan umum yang dilakukan orang-orang adalah terlalu cepat minta tolong. Anda akan dianggap lemah dan orang-orang tak akan buang waktu untuk jiwa yang rapuh tak berdaya. Mereka lebih menghargai orang yang percaya diri, yang mengandalkan kemampuan sendiri dan hanya minta informasi dan panduan. Tanya atau minta informasi atau tips akan membuat

anda mendapatkan sesuatu yang lebih berarti ketimbang minta orang meletakkan sesuatu di piring anda

Selalu telepon balik

Minta informasi dan membantu. Bekerja dengan dua cara. Orang-orang senang membantu orang lain, tapi juga senang jika orang membalas dengan memberikan bantuan. Jika anda tidak menelepon balik, jangan harap mereka akan angkat telepon kali berikut ketika anda menelepon mereka.

Dalam persaingan dunia kerja, setiap individu menurut Lewis Newman dalam Sherman (1992) harus memiliki delapan skill dasar untuk dapat meraih kesuksesan memanager karir yaitu :

1. Mengembangkan tingkah laku positif
2. Bertanggung jawab terhadap karir pribadi
3. Menetapkan tujuan
4. Peduli terhadap faktor-faktor kesuksesan
5. Memiliki kebiasaan yang positif
6. Mampu menempatkan diri dalam posisi dan waktu yang tepat
7. Menjaga hubungan dengan mentor atau pemandu
8. Mengadopsi mind set atasan

Pemilihan karir dari setiap orang tergantung pada kepribadian seseorang. Berdasarkan pengkategorian Holland, sebagian orang dikategorikan menjadi 6 kategori yaitu :

1. Realistic
2. Investigative

3. Artistic
4. Social
5. Entreprising
6. Conventional

Berdasarkan pendapat ini, pengambilan keputusan karir dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal individu yang dapat dilihat dari tabel berikut ini :

CAREER DECISION-MAKING MODEL

INTERNAL FAKTOR	EXTERNAL FAKTOR
Aptitude and Attributes -----Academic aptitude and achievement ----- Occupational aptitudes and skill ----- Social skill ----- Communication skills ----- Leadership abilities ----- -----	Family Influence ----- Family values and expectations ----- Socio economy level ----- -----
Interest ----- Amount of supervision ----- Ammount of presure ----- Amount of variety ----- amount of work with data ----- amount of work with people	Economic influence ----- Overall economic condition ----- employment trends ----- job market information ----- -----
Values ----- salary ----- status/prestige ----- advancement opportunity ----- growth on the job	Societal Influence ----- perceived effect of race, sex, or ethnic background on success ----- perceived effect of psycal or psychological handycamps on success.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.