

## MENGGAPAI PUNCAK KARIER SECARA PROFESIONAL

Oleh  
**Endang Purwanti**  
Dosen Tetap STIE AMA Salatiga

### *Abstrak*

*Makin meningkatnya persaingan profesionalisme dalam kancah bisnis modern, maka makin diperlukannya kepribadian yang mantap dan rasa percaya diri yang tinggi guna menunjang keberhasilan dalam pekerjaan. Selain itu kemampuan untuk berinteraksi antara individu secara efektif dan berkomunikasi dengan baik, mampu menggali potensi diri, dapat memadukan hard skill dan soft skill, mengembangkan pengetahuan akan membuat seseorang menonjol diantara yang lain.*

Kata Kunci : Karier, Profesionalisme.

### **Pendahuluan**

Di era global tingkat persaingan di dunia kerja makin ketat. Apalagi ditambah kondisi ekonomi negeri yang sulit seperti sekarang ini. Yang belum bekerja harus punya posisi tawar menawar tinggi agar lolos seleksi, yang sudah bekerja tetap harus berprestasi supaya tidak terkena PHK atau kontrak kerja tidak diperpanjang dan karier melaju lancar bak air mengalir.

Apapun statusnya entah calon pekerja atau sedang meniti karier mengenali SWOT diri itu penting. Identifikasi Strength (kekuatan), Weaknesses (kelemahan), Opportunity (kesempatan dan Threat (tantangan) akan memudahkan kita mengambil langkah pengembangan diri.

Seterampil dan semahir apapun, secanggih dan sebanyak apapun pengetahuan kita upaya pengembangan diri itu perlu dilakukan, jangan sampai tetap jalan ditempat, sebab pengetahuan dan teknologi berkembang dengan pesat. Teknologi informasi memainkan peranan yang makin penting dalam masyarakat baru dewasa ini, dan sekaligus juga

akan mengubah cara berkomunikasi dalam masyarakat, yang kian lama kian tergantung pada komputer dan jaringannya. Banyak ramalan tentang peranan teknologi baru telah terlihat sekarang ini, misalnya perubahan cara kerja, belanja media massa, pendidikan, politik, dan sebagainya..

### **Perubahan Paradigma Dalam Pengembangan Karier**

Karier merupakan sesuatu yang amat penting dalam kehidupan pribadi maupun sosial seseorang. Dalam konsultasi banyak pertanyaan berkisar pada pengembangan karier, baik dari kalangan non manajer maupun manajer. Misalnya tentang kapan waktu yang tepat untuk pindah jabatan atau naik jabatan. Bagaimana meningkatkan karier dalam situasi bisnis yang tidak menentu. Bila terjadi tempat bekerja tidak memungkinkan untuk naik pangkat atau jabatan apakah yang harus dilakukan dalam pengembangan karier. Kondisi tersebut membahas mengenai perubahan yang terjadi dalam pola karier seseorang dan bagaimana strategi agar pengembangan karier dapat terjamin.

### **Pengembangan Karier Tradisional**

Dalam pandangan tradisional, pengembangan karier merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada waktu dibutuhkan organisasi sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu. Sifatnya paternalistik, dari atas kebawah dan tersentralisasi. Jadi yang dikerjakan karyawan adalah bekerja sebaik mungkin, mengikuti semua pelatihan yang diberikan menunggu kesempatan kenaikan jabatan dan biasanya akan menurut saja .

Pengembangan karier tradisional pada umumnya berupa kenaikan karier secara vertikal dari satu jenjang pekerjaan tertentu ke jenjang berikutnya. Pengembangan karier tradisional dimungkinkan karena bentuk organisasi yang sifatnya birokratis, kurang memberikan kesempatan kepada seseorang yang memiliki kompetensi teknis yang tinggi namun tidak memiliki kemampuan manajerial, tidak terdedia jalur spesialis.

## **Tantangan Lingkungan Bisnis**

Tantangan eksternal seperti globalisasi, persaingan, kemajuan teknologi mendorong suatu organisasi untuk berubah. Struktur organisasi yang hirarkis dianggap terlalu lamban untuk memberikan nilai tambah, struktur organisasi yang datar dianggap lebih tepat untuk keadaan sekarang.

## **Pengembangan Baru Dalam Pengembangan Karier**

Sejalan dengan perubahan struktur organisasi maka pengembangan karier yang bersifat tradisional dianggap tidak cukup luwes untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Tantangan dunia bisnis menuntut pola kerja yang sifatnya lintas fungsi dan tim kerja. Misalnya seseorang bekerja di bidang pemasaran harus memiliki pengetahuan keuangan, produksi sumber daya manusia. Arah pengembangan karier saat ini lebih variatif.

## **Jalan Menggapai Puncak Karier Secara Profesional.**

### **❖ Menggali Potensi Diri**

Sejak lahir tiap orang dibekali potensi diri, tetapi tidak disadari, padahal banyak kemampuan yang bisa dikembangkan dari situ bila tahu seberapa besar potensi itu, karena hal itu berguna sebagai bekal memasuki dunia kerja dan meningkatkan karier.

Cara menggali potensi diri bisa lewat menulis buku harian. Melalui kegiatan menulis tiap hari seseorang dapat mengekspresikan diri sehingga memunculkan sifat dan karakteristik yang asli, lama kelamaan kita mengetahui emosi dan keinginan diri yang terpendam. Mereka yang rajin menuliskan pengalaman-pengalaman emosional diri dari waktu ke waktu, ada benang merah mengenai siapa dirinya, apa yang menjadi kekuatan dan kelemahannya sehingga akan mampu menentukan dirinya sendiri. Dalam menggali potensi diri jangan terlalu mengandalkan orang lain, suatu kesalahan besar bila dilakukan. Kita sendiri yang paling tahu kelebihan dan kekurangan kita. Bagi mereka yang akan memasuki awal karier cara menggali potensi dengan menulis buku harian bisa dilakukan, sedangkan cara lain menggali potensi diri dengan alat-alat test misalnya test IQ.

### ❖ **Kombinasi Hard Skill dan Soft Skill**

Dalam kajian psikologi sumber daya manusia keahlian-keahlian teknis digolongkan sebagai hard skill, sementara kepemimpinan tergolong soft skill, keduanya penting mutlak diperlukan oleh karyawan pada semua level. Setiap profesi membutuhkan kombinasi hard skill dan soft skill jenis tertentu. Prioritasnya bisa berbeda-beda, tergantung pada jenis pekerjaannya. Hard skill berkaitan dengan sesuatu yang tampak dan terukur, sementara soft skill lebih berkaitan dengan sesuatu yang tak tampak dan sulit terukur. Misalnya: profesi akuntan dalam menjalankan profesinya harus dapat menguasai teknik akunting dan bisa mengoperasikan (hard skill), tetapi juga dituntut memiliki ketelatenan, kesabaran, daya adaptasi terhadap kondisi yang monoton serta ketahanan terhadap stress pada saat beban kerja menumpuk (soft skill). Konsep tentang soft skill sebetulnya merupakan pengembangan dari konsep yang selama ini dikenal dengan nama kecerdasan emosional (emotional intelligence).

Secara garis besar soft skill bisa digolongkan ke dalam dua kategori yaitu Intrapersonal skill dan Interpersonal skill. Intrapersonal skill berkaitan dengan kemampuan seseorang mengenali diri sendiri, memotivasi diri, bekerja keras dan ambisi. Interpersonal skill lebih berkaitan dengan kemampuan seseorang berinteraksi dengan orang lain. Misalnya empati, kepemimpinan, kemampuan bernegosiasi, memotivasi dan mengarahkan orang lain. Jika ada dua orang dengan bekal skill yang sama, maka yang menang di masa depan adalah dia yang memiliki soft skill lebih baik.

David Mc Clelland, psikolog dari Boston University faktor utama keberhasilan para eksekutif kelas dunia adalah kepercayaan diri, daya adaptasi, kepemimpinan serta kemampuan mempengaruhi orang lain. Semua faktor ini tidak lain adalah soft skill

### ❖ **Mengembangkan Daya Pikir**

Dalam kondisi era globalisasi saat ini situasi mengharuskan kita untuk senantiasa memperbaharui ilmu agar kita dapat meningkatkan keahlian dan pengalaman sehingga akan memperoleh harga yang tinggi.

Caranya bisa dengan mengikuti seminar atau pertemuan ilmiah yang diadakan asosiasi profesi, kursus singkat, atau semacamnya, dengan memilih tema pertemuan yang sesuai dengan minat dan kebutuhan, tentunya seseorang akan bersemangat. Jika memilih jalur formal bisa melanjutkan sekolah yang lebih tinggi jangan merasa tua untuk belajar dan membuka buku. Belajar juga bisa dilakukan dari pengalaman kerja sehari-hari, hasilnya kemudian dipilah untuk dikembangkan sisi positifnya.

### ❖ **Jangan mudah putus asa**

Karier yang berjalan tersendat belum tentu pertanda pekerjaan berjalan ditempat. Yang penting jangan putus asa (mutung) karena masih banyak hal bisa diperbuat. Ada tiga tahapan karier yaitu karier awal, menengah dan akhir.

Pada tahap karier awal biasanya sering berubah pekerjaan. Hal ini bisa dikarenakan pekerjaan yang ada tidak sesuai dengan yang diharapkan. Pada tahap ini orang akan lebih mudah berganti pekerjaan, tuntutan karier mulai terbentuk dan tanggungjawab kehidupan lebih memungkinkan untuk berubah dan bergerak.

Pada tahap karier menengah, biasanya merupakan tahapan yang sulit ketika menyadari bahwa tak akan pernah bisa memenuhi cita-cita karier. Menghadapi terbatasnya peluang untuk promosi dan kurangnya pekerjaan, orang menjadi tidak mempunyai tujuan.. Menghadapi masalah ini biasanya perusahaan mengandalkan career development interventions, yaitu usaha sistematis untuk membantu mengatur karier karyawan agar kinerja perusahaan meningkat. Pengalaman banyak menunjukkan apabila orang merasa mentok kariernya masih bisa beralih dengan pekerjaan lain. Dalam arti berpindah karier selama orang tersebut dapat mengenali dan mengembangkan potensi yang ada pada dirinya.

Pada karier akhir menjelang pensiun karyawan lebih baik dilibatkan untuk menyiapkan penggantinya. Dengan begitu karyawan akan lebih merasa berguna.

### **Penutup**

Kesimpulan yang dapat ditarik dari uraian diatas, di era globalisasi dunia berubah dengan cepat, pengetahuan dan teknologi berubah dengan cepat, perkembangan dan teknologi berkembang pesat pula jangan sampai karier kita tetap jalan ditempat. Banyak cara atau jalan yang bisa ditempuh dengan menggali potensi diri, mengkombinasikan hard skill dan soft skill, mengembangkan daya pikir dan tidak cepat putus asa. Jadi, kalau pintu karier tertutup kadang-kadang hanya penafsiran sendiri masih bisa menengok ada jendela yang masih terbuka lebar.

## DAFTAR ACUAN

- Antari, Nis. *Buku harian menggali potensi diri*. Intisari Maret, 2006
- Decenzo, David A., Stephen P. Robbin. 1999. *Human Resource Management*. Six Edition, John Wiley & Sons, NY USA
- Mello, Jeffry A. 2002. *Strategic human resource management*. South-Western Thomson Learning. USA
- Munir, Nungki. 2002. *Memilih karier*. [www.lppm.ac.id/article.php?p=ms&id/=28](http://www.lppm.ac.id/article.php?p=ms&id/=28) diambil tanggal 10 Juli 2006
- Satria, Riri. 2002. *Aspek non-material dalam memilih pekerjaan*. [www.lppm.ac.id/article.php?p=ms&id/=28](http://www.lppm.ac.id/article.php?p=ms&id/=28) diambil tanggal 10 Juli 2006
- Sholekhudin M. *Terampil teknis saja belum cukup*. Intisari Maret. 2006
- Soetjipto, Budi W. (et.al); Editor: Usmara. 2003. *Paradigma baru manajemen sumber daya manusia*, Antara Books, Yogyakarta
- Sunarya, Hari, Nurul Zuriah. *Pola pengambilan keputusan dalam keluarga wanita karier di kota Malang*. [www.menegpp.go.id/admin/upload/statistic/jurnal/1103524630](http://www.menegpp.go.id/admin/upload/statistic/jurnal/1103524630) diambil 8 Juli 2006