

Dr. Mochamad Mochklas, S.Si., MM.

Mengenal

PROFESI PELAUT

Kajian dari Perilaku Kewargaan Pelaut

ISBN : 978-623-7411-88-8



Mengenal PROFESI PELAUT

Kajian dari Perilaku Kewargaan Pelaut

Perusahaan bisnis yang kompetitif membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional dan produktif. Karena SDM merupakan salah satu sumber daya utama yang harus ditata kelola dengan baik untuk mendukung upaya pencapaian target-target perusahaan yang telah direncanakan secara strategis. Mengelola orang di tempat kerja adalah salah satu tugas manajerial. SDM merupakan salah satu aset organisasi yang tidak dapat digantikan oleh teknologi dan memainkan peran utama dalam organisasi.

Mengenal Profesi Pelaut : Kajian dari Perilaku Kewargaan Pelaut. Setelah melihat animo masyarakat kebermanfaatan dan pentingnya menggunakan sistem kewargaan pelaut, maka kehadiran buku profesi pelaut sebagai penuntun dan pembimbing masyarakat karena ketidak tahuan akan praktik yang dilakukan, maka dari itu buku ini hadir untuk memberikan solusi dari berbagai macam permasalahan yang ada dimasyarakat dilihat dari sudut pandang budaya dan lainnya.



Penerbit : CV. AA. RIZKY
Alamat : Jl. Raya Ciruas Petir,
Puri Citra Blo B2 No. 34 Pipitan
Kec. Walantaka - Serang Banten
E-mail : aa.rizkypress@gmail.com
Website : www.aarizky.com

ISBN 978-623-7411-88-8



MENGENAL PROFESI PELAUT

Kajian dari Perilaku Kewargaan Pelaut

-000-

MENGENAL PROFESI PELAUT

Kajian dari Perilaku Kewargaan Pelaut

Penulis:
Dr. Mochamad Mochklas, S.Si., MM.



PENERBIT:
CV. AA. RIZKY
2019

MENGENAL PROFESI PELAUT

Kajian dari Perilaku Kewargaan Pelaut

© Penerbit CV. AA RIZKY

Penulis:
Dr. Mochamad Mochklas, S.Si., MM.

Editor:
M. Sulkhi Setiawan

Desain Sampul dan Tata Letak:
Tim Kreasi CV. AA. Rizky

Cetakan Pertama, Desember 2019

Penerbit:
CV. AA. RIZKY
Jl. Raya Ciruas Petir, Puri Citra Blok B2 No. 34
Kecamatan Walantaka, Kota Serang - Banten, 42183
Hp. 0819-06050622, Website : www.aarizky.com
E-mail: aa.rizkypress@gmail.com

Anggota IKAPI
No. 035/BANTEN/2019

ISBN : 978-623-7411-88-8
viii + 142 hlm, 25,5 cm x 18 cm

Copyright © 2019 CV. AA. RIZKY

Hak cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak buku ini dalam bentuk dan dengan cara apapun
tanpa ijin tertulis dari penulis dan penerbit.

Isi diluar tanggungjawab Penerbit.

Undang-undang No.19 Tahun 2002 Tentang Hak Cipta
Pasal 72

1. Barang siapa dengan sengaja melanggar dan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam pasal ayat (1) atau pasal 49 ayat (1) dan ayat (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling sedikit 1 (satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp.1.000.000,00 (satu juta rupiah), atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp.5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah).
2. Barang siapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran hak cipta terkait sebagai dimaksud pada ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp.500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah)

PRAKATA

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT kami panjatkan atas limpahan rahmat, hidayah juga hinayahnya kepada kita semua, sehingga berkat karunianya buku ekonomi syariah ini dapat terselesaikan, solawat serta salam senantiasa kita limpahkan kepada nabi besar Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari jalan kegelapan menuju kebahagiaan. Buku ini merupakan kajian tentang profesi pelaut dikumpas secara mendalam. Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan begitu cepat dan derasnya sehingga memicu semua sektor dan sistem untuk berubah mengikuti derasnya perkembangan zaman tersebut, sebagai suatu upaya untuk bertahan dan mencari peluang untuk memajukan khususnya perilaku kewargaan pelaut.

Mengenal Profesi Pelaut : Kajian dari Perilaku Kewargaan Pelaut. Setelah melihat animo masyarakat kebermanfaatan dan pentingnya menggunakan sistem kewargaan pelaut, maka kehadiran buku profesi pelaut sebagai penuntun dan pembimbing masyarakat karena ketidak tahuan akan praktik yang dilakukan, maka dari itu buku ini hadir untuk memberikan solusi dari berbagai macam permasalahan yang ada dimasyarakat dilihat dari sudut pandang budaya dan lainnya.

Surabaya, Desember 2019

Penulis,

DAFTAR ISI

PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
BAB I PANDAHULUAN.....	1
BAB II MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	15
A. Sumber Daya Manusia dan Peran Strategis di Perusahaan	15
B. Perilaku Kewargaan Sumber Daya Manusia	25
C. Perilaku Sumber Daya Manusia	36
D. Profesi dan Kode Etik Profesi	47
BAB III SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERSPEKTIF ISLAM	55
A. Konsep Sumber Daya Manusia.....	55
B. Prinsip Sumber Daya Manusia	58
BAB IV KEHILANGAN KEINGINAN BEKERJA: FENOMENA PERILAKU KEWARGAAN PELAUT DI PT. MERATUS LINE	74
BAB V MENINGKATKAN POTENSI DIRI : ALASAN ALIH PROFESI BAGI INDIVIDU PROSPEKTOR ...	107
A. Peningkatan Kompetensi Mendorong Perilaku Alih Profesi	107
B. Keshalihan Sosial dan Peran konflik dalam Proses Alih Profesi	122
BAB VI PENUTUP	109
DAFTAR PUSTAKA	131
TENTANG PENULIS	137

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penggolongan Jabatan Pelaut di PT. Meratus Line	10
Tabel 2.1	Mapping Teori Kompetensi Sumber Daya Manusia	24
Tabel 2.2	Mapping Teori Perilaku Kewargaan Sumber Daya Manusia	35
Tabel 2.3	Mapping Teori Perubahan Perilaku Sumber Daya Manusia	45
Tabel 2.4	Mapping Teori Pekerjaan Sebagai Profesi	53
Tabel 3.1	Tujuan Perusahaan Dan Tujuan Individu	63

BAB I

PANDAHULUAN

Perkembangan angkutan laut di Indonesia ditandai dengan diterapkannya UU No 17 Tahun 2008 tentang penerapan asas *cabotage* yang mewajibkan angkutan laut dalam negeri mengharuskan menggunakan kapal berbendera Indonesia dan diawaki oleh pelaut berkewarga negaraan Indonesia, serta kapal asing dilarang mengangkut penumpang dan/ atau barang antar pulau atau antar pelabuhan di wilayah perairan Indonesia. Maka perusahaan pelayaran mendapatkan momentumnya.

Data yang di rilis oleh Indonesian National Shipowner Association (INSA, 2014) menyebutkan bahwa jumlah kapal niaga nasional yang tercatat sampai dengan Februari 2014 dari sejak diterapkannya asas *cabotage* sebanyak 13.244 unit. Sedangkan tahun 2005 sebelum asas *cabotage* diterapkan jumlah kapal niaga yang berbendera Indonesia sebanyak 6.041 unit.

Aprilianto *et al.* (2014) menyatakan bahwa regulasi asas *cabotage* mampu meningkatkan kinerja dan investasi perusahaan pelayaran. INSA (2014) menyebut jumlah pelaut Indonesia berjumlah 480.000 orang, jumlah kekurangan pelaut 15.000 sampai dengan 20.000, dan pertumbuhan jumlah kapal 1000 unit pertahun. Keberhasilan tersebut menimbulkan dampak tidak berimbangnya *supply and demand* awak kapal. Jumlah awak kapal lebih sedikit dibandingkan jumlah kapal yang beroperasi di perairan di Indonesia, sehingga memposisikan pelaut diatas angin.

PT. Meratus Line adalah Perusahaan pelayaran yang merupakan perusahaan bisnis di bidang jasa transportasi laut. PT. Meratus Line berkantor pusat di Surabaya dengan kantor cabang hampir di seluruh Indonesia sejumlah 27 cabang pada per Desember 2015 yaitu Surabaya, Jakarta, Makasar, Kendari, Mataram, Samarinda, Palu, Sampit, Medan,

Benoa, Benete, Palembang, Kupang, Dili, Semarang, Tarakan, Tanjung Pinang, Maumere, Padang, Sibolga, Kum ai, Benete, Nias, Bengkulu, Gorontalo, Bintuni, Singapura. Memiliki kapal niaga 58 unit , 6 unit Tugboat dan jumlah pelaut 1250 orang

Perusahaan bisnis yang kompetitif membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional dan produktif. Karena SDM merupakan salah satu sumber daya utama yang harus ditata kelola dengan baik untuk mendukung upaya pencapaian target-target perusahaan yang telah direncanakan secara strategis. Mengelola orang di tempat kerja adalah salah satu tugas manajerial (Larsen dan Brewster, 2003). SDM merupakan salah satu aset organisasi yang tidak dapat digantikan oleh teknologi dan memainkan peran utama dalam organisasi (Iqbal *et al.*, 2015)

Guna menjamin tercapai visinya, perseroan menetapkan kebijakan-kebijakan mendasar dalam pengelolaan dan pengembangan SDM. Tujuan perusahaan memiliki dan mengembangkan HC dengan talenta terbaik untuk menjamin tercapainya visi dan misi perusahaan (Nawawi, 2012).

Peningkatan kompetensi SDM kemudian diimbangi dengan pemberian kesempatan, serta pemberian paket remunerasi yang kompetitif agar berkembang bersama perusahaan. Sebagian besar perusahaan menghargai karyawan yang terampil dan perlu untuk mempertahankannya dalam jangka yang panjang (Hemdi dan Abdulrahim, 2011; Mohsin *et al.*, 2013) . Proses ini melibatkan seluruh kegiatan yang berkaitan dengan siklus manajemen kinerja, mulai dari penyusunan rencana, *performance review* secara kontinyu dan penilaian kinerja di akhir tahun (Bacal , 2001)

Unsur MSDM adalah manusia. MSDM melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya (Gholamzadeh dan Jalali, 2013). Ahdiyana (2010); Podsakoff *et al.* (2009) menyatakan bahwa organisasi atau perusahaan akan tetap eksis bila didukung oleh karyawan yang loyal dan komitmen tinggi pada organisasi yang ditunjukkan dengan sikap dan perilaku karyawan ditempat kerja yang merupakan esensi dari perilaku kewargaan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior/OCB*), menurunkan tingkat turnover dan absensi karyawan, produktivitas,

efisiensi dan kepuasan pelanggan organisasi meningkat serta mengurangi biaya. Podsakoff *et al.* (2010) menyatakan OCB dapat mendukung keefektifan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2008:40) bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Dalam dunia kerja yang dinamis, dimana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas sangatlah penting, organisasi menjadi sangat membutuhkan karyawan yang mampu menampilkan perilaku kewargaan organisasi yang baik, seperti membantu individu lain dalam tim, memajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semangat dan isi peraturan, serta dengan besar hati mentoleransi kerugian dan gangguan terkait dengan pekerjaan yang terjadi.

Organ *et al.* (2006); Podsakoff *et al.* (2000) mengategorikan faktor yang memengaruhi OCB terdiri dari perbedaan individu, sikap pada pekerjaan, sikap dan variabel kontekstual, komitmen organisasi (de Lara, 2008), kepuasan kerja, persepsi keadilan atau *Perception of fairness and justice and organizational justice* (Moorman, 1999; Eskew, 1998). Beberapa perbedaan individu yang telah diperiksa sebagai prekursor untuk OCB meliputi: kepribadian (misalnya : kesadaran dan keramahan), kemampuan, pengalaman, pelatihan, pengetahuan, ketidak pedulian dengan penghargaan, dan kebutuhan untuk otonomi (Podsakoff *et al.*, 2010); Motivation (Folger, 2009), kepribadian (Dyne *et al.*, 1994; Organ dan Lingl, 1999), kebutuhan dan kesesuaian individu (Cable dan Judge, 1994).

Operasionalisasi dimensi-dimensi OCB di kalangan peneliti sangat beragam. Podsakoff *et al.* (2010), mengajukan 5 dimensi OCB, yaitu *altruism (suka menolong)*, *conscientiousness* (kepatuhan, kehati-hatian), *sportsmanship* (sportif), *courtesy* (berkomunikasi aktif), dan *civic virtue* (berpartisipasi aktif, moral kemasyarakatan). Sementara Dyne *et al.* (1994), mengkonseptualisasikan 3 dimensi OCB yang diadopsi dari literatur-literatur politik klasik dan modern, yaitu *Obedience, loyalty, dan Participation*.

Perbedaan konseptualisasi terhadap satu konstruk ini menurut Podsakoff *et al.* (2010) dapat menimbulkan bahaya-bahaya yang cukup serius, di antaranya dapat mengakibatkan pertentangan konotasi

konseptual bagi orang-orang yang berbeda. Sementara dimensi-dimensi yang berbeda-beda tersebut pada dasarnya memiliki kesamaan konsep.

Salah satu peran kunci dari SDM profesional dalam suatu organisasi adalah untuk mengelola transformasi dan perubahan (Ulrich, 2012), digambarkan bahwa *transformation* secara keseluruhan sebagai perubahan mendasar dari budaya dalam perusahaan dan mengonsepsikan tujuan perubahan dalam bisnis sebagai “kemampuan organisasi untuk memperbaiki desain dan pelaksanaan inisiatif serta untuk mengurangi waktu siklus dalam semua kegiatan organisasi. Perubahan tersebut tentu akan memengaruhi keadaan lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Selanjutnya menurut Sedarmayati (2001), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Semua perusahaan yang menghadapi lingkungan yang dinamis mendorong berubah. Lingkungan eksternal perusahaan cenderung merupakan kekuatan yang mendorong untuk terjadinya perubahan atau alih profesi. Di sisi lain, bagi perusahaan secara internal merasakan adanya kebutuhan akan perubahan agar memerhatikan sumber daya manusianya. Setiap perusahaan menghadapi pilihan antara berubah atau mati oleh kekuatan perubahan yang memengaruhi adanya alih profesi bagi pekerjanya..

Menurut Nitisemito (2000) menyatakan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

Menurut Green (2003) bahwa faktor yang memengaruhi ketidakanaman kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, terdiri dari lingkungan kerja fisik dan psikis, kondisi diluar lingkungan kerja dan diri pribadi. Hal ini senada dengan Pembahasan Hanafiah (2014) bahwa ada pengaruh

antara kepuasan kerja dan ketidak amanan kerja dengan intensi pindah kerja pada karyawan. Murty dan Hundiwinarsih (2012), menyatakan bahwa seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Pembahasan Haryani (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja yang lebih baik terbukti mampu menurunkan minat karyawan untuk melakukan pensiun dini.

Menurut Ishak dan Tanjung (2003) bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

Lingkungan informasi mempunyai fungsi penting dalam dunia kerja. Informasi adalah data yang telah diolah sehingga dapat berguna bagi siapa saja yang membutuhkan. Informasi dapat direkam atau dikirim. Berbagai fenomena dewasa ini berkaitan dengan informasi di dunia kerja terutama informasi tentang lowongan kerja, baik di sektor swasta maupun pemerintah. Apabila ada dorongan dari dalam dan sumber informasi dari luar sesuai dengan kompetensinya yang dirasa berm anfaat dan lebih baik tentu seseorang akan meresponnya. Yaseen (2013) menyatakan keinginan seseorang mencari kepuasan yang lebih dari yang diperoleh sekarang merupakan akibat dari kebutuhan manusia yang tak terbatas.

Menurut Dyne *et al.* (2011) menyatakan penanganan pembinaan SDM yang buruk dapat membawa konsekuensi turnover atau alih profesi, termasuk : (1) timbulnya frustasi dan ketidak puasan di perusahaan; (2) biaya hidup dan sistem pengupahan kurang mendapatkan perhatian dari perusahaan; (3) hilangnya manfaat yang diharapkan dari perusahaan (4) konsekuensi alih profesi SDM adanya informasi pekerjaan yang lebih baik dibandingkan dengan perusahaan yang bersangkutan (5) motivasi dalam organisasi menurun karena orang merasa bingung dan tidak menajjikan perbaikan masa depan. (6) resistensi terhadap perubahan ke depan meningkat karena orang merasa takut dengan memerhatikan perubahan yang sedang berjalan di perusahaan.

Di dalam suatu perusahaan, pasti ada saja masalah yang terjadi di dalamnya. Tidak semua berjalan dengan mulus seperti yang diinginkan atasan maupun bawahan. Hasil Pembahasan Purnomo (2008) mengemukakan bahwa SDM sebagai partner strategik perusahaan terlibat dalam proses strategi organisasi, mulai dari perencanaan sampai dengan eksekusi strategi tersebut. Peran sebagai *employee champion* berarti SDM harus mampu meningkatkan kapabilitas karyawan yang titik tekannya adalah pemenuhan kebutuhan karyawan.

Quigley dan Tymon (2006) menyatakan bahwa individu juga dapat mengembangkan diri tanpa menunggu dukungan pengembangan karir dari organisasi mereka. Pengembangan karir yang baik berarti menuntut seseorang untuk memiliki keahlian khusus, ini merupakan salah satu ciri pekerjaan sebagai profesi. Profesi merupakan bagian dari pekerjaan, namun tidak setiap pekerjaan adalah profesi melainkan suatu pekerjaan yang mengandalkan keterampilan dan keahlian khusus yang tidak didapatkan pada pekerjaan-pekerjaan sebelumnya. Profesi merupakan suatu pekerjaan yang menuntut penguasaan profesi tersebut untuk terus memperbaharui keterampilannya sesuai perkembangan teknologi (Hadi, 2015). Menurut Comenisch (1983) bahwa profesi adalah komunitas moral yang memiliki cita cita dan nilai bersama. Makna Profesi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI. web) adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan, dan sebagainya) tertentu.

Seseorang memerlukan komitmen profesional/ komitmen karir dalam bekerja. Larkin (1990) menyatakan komitmen Profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Lee *et al.* (2000) menyatakan bahwa karir seseorang merupakan bagian utama dari hidupnya dan komitmen profesional berimplikasi penting bagi individu dan organisasi. Aspek komitmen profesional adalah penerimaan tujuan dan norma-norma profesional atau etika profesi (Aranya *et al.*, 1982).

Peran sebagai agen perubahan berarti SDM harus mampu menjadi pelopor perubahan dan menjadikan perubahan sebagai sebuah budaya dalam organisasi, apabila peran ini tidak berjalan timbullah masalah resistensi yang berdampak alih profesi ataupun *intention turnover*. Menurut Zeffane (2003) *intention turnover* adalah kecenderungan

karyawan berhenti bekerja dari pekerjaannya sesuai dengan pilihannya sendiri. Mobley *et al.* (1978) menyatakan bahwa keinginan untuk pindah dapat dijadikan gejala awal terjadinya *turnover* dalam sebuah perusahaan.

Banyak pendapat peneliti mengenai proses berjalannya kondisi dari pekerjaan tersebut, perilaku *turnover* karyawan masih menjadi perhatian dikalangan Pembahasan (Nadiri dan Tanova, 2010). Culpepper (2011) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan prediktor terbaik untuk mengidentifikasi perilaku *turnover* yang akan terjadi pada karyawan. *Intention turnover* dapat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja yang dirasakan ditempat kerja (Abdillah, 2012).

Intention turnover menyebabkan perusahaan tidak mendapatkan manfaat dan keuntungan dari program peningkatan kinerja, sebab biaya yang digunakan cukup besar untuk rekrutmen, seleksi dan pelatihan karyawan baru (Kadiman, 2012). Pendapat Kurnia (2010) menyatakan bahwa keluarnya karyawan dari organisasi berdampak pada perusahaan sebab pekerjaannya harus dapat digantikan oleh karyawan lain, dengan konsekuensi ditanggung oleh perusahaan baik dalam bentuk aliran kas maupun waktu karyawan beradaptasi.

Menurut Mobley (1986) menyatakan bahwa *employee turnover* adalah berhenti bekerja dimulai dari adanya pikiran dan keinginan untuk berhenti bekerja serta melakukan usaha-usaha untuk mencari pekerjaan baru. Ajzen (2005) menyatakan bahwa *intensi/* keinginan adalah niat individu untuk berbuat sesuatu yang pasti, mengarahkan perilaku untuk diwujudkan pada waktu dan kesempatan yang tepat. *Intention turnover* yang diwujudkan dengan *turnover* dan bekerja dengan pekerjaan baru, pekerjaan tersebut berbeda sama sekali dengan pekerjaan awal baik pengetahuan maupun skill berarti telah terjadi alih profesi. Menurut KBBI bahwa alih profesi adalah pengalihan atau pengubahan pekerjaan.

Kebutuhan SDM untuk melakukan alih profesi, menurut Robbins (2001: 540) adanya 6 faktor yang merupakan kekuatan untuk perubahan, sebagai berikut: (a) Sifat tenaga kerja (b) Kemajuan teknologi industri, (c) Kejutan ekonomi dengan persaingan upah (d) Persaingan bisnis perusahaan tidak mampu merespon (e) Kecenderungan sosial (f) Politik dunia kerja.

Riandari *et al.* (2012) menyatakan bahwa pergeseran keputusan mata pencaharian (alih profesi) dipengaruhi oleh faktor internal yang

meliputi keterampilan, modal finansial dan faktor eksternal yang meliputi akses pasar dan peran kelompok atau *network*. Pendorong terjadinya suatu perubahan, pada hakikatnya merupakan pola kehidupan manusia maupun organisasi, hal ini diliputi oleh perubahan secara berkelanjutan (Drucker, 1993; Hughes *et al.*, 2009; Wibowo, 2007). Di satu sisi karena adanya faktor eksternal yang mendorong terjadinya perubahan, di sisi lainnya perubahan justru dirasakan sebagai suatu kebutuhan internal. Oleh karena itu, perubahan perlu lebih dipahami untuk mengurangi tekanan resistensi terhadap perubahan. Resistensi merupakan suatu hal yang wajar dan dapat diatasi, kalau tidak ada dorongan melakukan alih profesi.

Dalam melihat adanya gejala alih profesi, terdapat beragam pandangan tentang bagaimana terjadinya alih profesi SDM tersebut. Ada yang memandang alih profesi sebagai suatu proses, ada yang melakukan dalam bentuk tahapan menuju perbaikan pendapatan, ada yang melakukan dengan pendekatan sistem kerja yang lebih baik, dan ada pula yang mengajukan alih profesi sebagai suatu model ketidakpuasan di perusahaan yang bersangkutan (Nawawi, 2012).

Davis (2010) mengemukakan perubahan yakni sebagai proses menyelaraskan atau resistensi sumber daya manusia, organisasi dan budaya melalui perubahan strategi bisnis, struktur, dan sistem. Sumber daya manusia profesional membantu untuk mengidentifikasi dan menerapkan proses untuk perubahan atau mungkin juga perubahan perusahaan sebagai pemicu alih profesi. Irvine dan Evans (1995) menyatakan bahwa adanya hubungan kausal yang signifikan antara keinginan keluar, kepuasan kerja dan komitmen profesi. Blau (1988) menyatakan komitmen karir/ komitmen profesi sebagai sikap seseorang terhadap profesi seseorang atau panggilan jiwa.

Dorongan akan perubahan tersebut harus direspon dengan tepat dan cerdas oleh setiap perusahaan. Pimpinan suatu perusahaan memiliki peran kunci untuk menentukan arah, kebijakan dan strategi yang harus ditempuh. Sutrisno (2012) menyatakan pengelolaan SDM yang baik dapat memberikan kepuasan dan motivasi sehingga dapat menekan munculnya keinginan keluar pada diri karyawan. Pfeffer (1995) menegaskan bahwa suatu keunggulan kompetitif dapat dicapai melalui pengelolaan SDM yang dimiliki perusahaan secara efektif. Keadaan tersebut memberikan

indikasi perlunya SDM yang mampu memahami arti pentingnya suatu perubahan.

Berdasarkan penelusuran di Perusahaan PT. Meratus Line Surabaya, peningkatan kompetensi pelaut diimbangi pemberian kesempatan untuk berkembang bersama perusahaan serta pemberian paket remunerasi yang kompetitif diwujudkan dalam gaji ke 13 dan 14, penghargaan 5 tahun, 10 tahun dan 25 tahun, penghargaan karyawan terbaik setiap tahun dan promosi jabatan. Sandhya dan Kumar (2011), Ashfaq *et al.* (2012) menyatakan bahwa untuk mempertahankan karyawan dapat dilakukan dengan memotivasinya dengan cara membuka komunikasi, pemberian *reward*, program pengembangan karir, bonus kerja, fasilitas rekreasi, bonus dibeberepa kesempatan. Menurut Saydam (2005: 395) bahwa rendahnya loyalitas adalah rendahnya motivasi kerja karyawan, struktur organisasi kurang jelas, pembagian pekerjaan kurang jelas, kurang terbukanya kesempatan mengembangkan karir, sistem kompensasi /gaji yang kurang menjamin, waktu kerja kurang fleksibel dan rendahnya kemampuan kerja atasan.

PT. Meratus Line melaksanakan kegiatan *knowledge management* dengan tujuan mengelola pengetahuan yang merupakan aset bernilai tinggi sebagai sarana untuk meningkatkan keunggulan *Human Capital* perusahaan. Tergolong dalam kegiatan ini yaitu *knowledge sharing, mentoring*, bedah buku dan kegiatan lain terkait dengan pengetahuan individu maupun kelompok. Kegiatan *knowledge management* diharapkan semakin memperkuat kemampuan *human capital* perusahaan dalam melakukan perawatan, perbaikan dan pengoperasian kapal yang telah menjadi salah satu kompetensi inti perusahaan. Pernyataan Sumarcatur Budi sebagai Technical Advisor, (06 Juni 2015 di kantor PT. Meratus Line Surabaya) adanya kegiatan pelatihan dan pengembangan dalam rangka mengembangkan kompetensi pelaut dan efektivitas mereka dalam melakukan sebuah pekerjaan sesuai dengan jabatan atau bidangnya. Transfer *knowledge* dengan mendatangkan Mr. Courneoulis dari Jerman. Hal lain yang pernah dilakukan adalah pelatihan mekanik di PT.Turbonet Indonesia cabang Surabaya yang dilakukan pada tanggal 14 Juni 2012 yang diikuti oleh pelaut bagian mesin dan mekanik darat. Kegiatan ini sangat mendukung pelaksanaan *learning process, inter-group rotation, job opportunity*,

maupun *career planning* bagi pegawai perusahaan untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan.

Dalam perusahaan PT. Meratus Line Surabaya dijelaskan bahwa perusahaan tersebut mengaplikasikan MSDM dalam mengembangkan perusahaannya, dengan cara melakukan perencanaan atas penyeleksian pelaut yang ingin bekerja di PT. Meratus Line, bekerja sama dengan lembaga Psikologi

PT. Meratus Line melakukan sebuah strategi guna memanfaatkan pelaut dalam pencapaian tujuan perusahaan, dan pelaut mendapatkan kompensasi berupa gaji selain dari gaji pokok serta penghargaan apabila dapat mencapai target kinerja kerja yang diberikan. jabatan bagi pelaut pembagiannya seperti pada tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1

Penggolongan Jabatan Pelaut di PT. Meratus Line

No	Departemen Deck	Departemen Mesin
1	Kapten/ Nahkoda/Master	Kepala Kamar Mesin (KKM) atau Chief Engineer
2	Mualim 1 / Chief Officer	Masinis 1/ First Engineer
3	Mualim 2/ Second Officer	Masinis 2/ Second Engineer
4	Mualim 3/ Third Officer	Masinis 3/ Third Engineer
5	Markonis/ Radio Officer	Mandor Mesin / Forman Engineer
6	Bosun/ Boatswain/ Serang	Oiler 1, 2,3
7	Able Bodied Seaman/ Juru Mudi 1,2,3	Electrician
8	Koki/ Cook	Fitter
9	Pelayan / Boy	

Sumber : HRD Crewing PT. Meratus Line

Pemetaan SDM bagi pelaut dilakukan agar memperoleh data yang akurat mengenai kemampuan dan kompetensi tiap pelaut. Pemetaan SDM untuk mengukur kecepatan kerja, ketelitian, ketahanan kerja, daya analisis, kepribadian, kepemimpinan, minat pekerjaan serta kesesuaian terhadap *job specification* dari suatu jabatan.

Di Perusahaan PT. Meratus Line Surabaya lebih jeli dalam mengamati dan menganalisis pelautnya sehingga dapat diketahui secara jelas siapa pelaut yang benar-benar berkarya dengan baik dan inovatif dalam perusahaan, atau malah ditemukan individu yang tidak banyak berkontribusi dalam perusahaan dengan cara melakukan penilaian kinerja yang dilakukan dua kali dalam satu tahun.

Melihat dari beberapa kenyataan fenomena yang terjadi di perusahaan PT. Meratus Line Surabaya, yakni adanya pelaut dengan jabatan KKM atau Master/ Captain/ Nahkoda yang keluar melakukan alih profesi bukan sebagai pelaut lagi dan bekerja di perusahaan lain ataupun ke perusahaan yang sama tetapi bekerja di darat yang berbeda dan bukan sebagai pelaut. Keluarnya perwira kapal dari PT. Meratus Line Surabaya sangat disayangkan sebab mereka adalah perwira senior baik KKM maupun *Master/captain/* Nahkoda yang memiliki kemampuan tingkat internasional, kompetensinya tidak diragukan lagi. Peningkatan kompetensinya banyak ditempa dari training-training yang sering diadakan oleh perusahaan maupun dengan cara lain. Gaji yang diterima dari PT. Meratus Line sudah sangat layak apalagi dibandingkan dengan perusahaan pelayaran lain didalam negeri.

Kapten dan KKM adalah perwira persyaratan yang wajib ada disetiap pelayaran. Karir Master / Nahkoda dan *Chief Engineer/* KKM adalah karir tertinggi diatas kapal, dimana mereka rata-rata membangun karir dari perwira paling bawah dan bekerja di PT. Meratus Line yang sudah cukup lama diberikan kesempatan meningkatkan pendidikan sampai memperoleh ijazah ATT 1 atau ANT 1. Sampai saat ini, Kapten dan KKM yang memenuhi syarat untuk menjalankan kapal sesuai klasifikasi kapal yang dimiliki PT. Meratus Line dengan bobot kapal besar adalah berijazah ANT 1 atau ATT 1 sangat sulit didapat, sebab antara kebutuhan dan *suplay* tidak seimbang. Artinya peluang kerja pelaut sangat besar, namun ada gejala perwira kapal tiba-tiba melakukan alih profesi dan tidak melaut lagi untuk bekerja di darat bukan sebagai pelaut.

Proses beralihnya profesi pelaut ada yang sesuai prosedur namun ada pula yang diluar prosedur yang dibenarkan. Bagi yang sesuai prosedur maka mereka mengajukan permohonan untuk turun/ mutasi ke darat yang disetujui oleh HRD dan disiapkan pengganti yang tentu menunggu kesiapan penggantinya atau mereka melakukan alih profesi

menunggu waktu habis kontrak kerja yang telah disepakati sehingga HRD memiliki banyak waktu untuk mengganti. Bahkan ada proses alih profesi yang memang dikehendaki oleh pihak manajemen dengan cara memindah pelaut tersebut ke bagian darat. Namun peralihan profesi yang membuat HRD tidak nyaman adalah alih profesi yang dilakukan oleh pelaut dengan cara keluar dari kapal dengan membawa semua dokumen yang dimiliki tanpa pemberitahuan ke pihak manajemen. Inilah proses alih profesi yang melanggar perjanjian atau prosedur hukum, sehingga menyebabkan kapal terjadi delay berlayar menunggu perwira persyaratan pengganti.

Kaitan dengan kepuasan pelaut menjadi sasaran evaluasi. Kepuasan karyawan secara teori dikatakan oleh Robbin (2003) berasal dari/ meliputi pekerjaan, upah, promosi, pengawasan, teman kerja dan penghargaan. Mangkunegara (2004) menyatakan bahwa kepuasan akan timbul apabila kebutuhan terpenuhi. Hal ini serasa berbanding terbalik dengan kenyataan bagi pelaut yang melakukan alih profesi di PT. Meratus Line. Fenomena ini memerlukan energi bagi HRD untuk mengungkapnya.

Wawancara dengan Master/ Captain Anwar pada tanggal 15 Mei 2015 di kantor PT. Meratus Line, Jl. Aloon-Aloon Priuk 27 yang berkerja sebagai HRD Crew di perusahaan PT. Meratus Line, menyampaikan bahwa banyak masalah yang ia hadapi terkait hubungan dengan pelaut. Perwira kapal senior yang memiliki kompetensi tinggi untuk menjalankan kapalnya sesuai persyaratan, ada yang melakukan pindah kerja atau alih profesi dan HRD merasa sangat terbebani dengan mempekerjakan pelaut baru. Perubahan profesi bagi seorang pelaut senior yang memiliki ijazah satu dengan jabatan KKM atau Master, merupakan peristiwa yang langka, dimana tindakan ini sangat luar biasa sebab pelaku menapaki karir baru yang berasal dari pelaut dengan jabatan tertinggi diatas kapal menuju jabatan baru yang mungkin lebih rendah yang bukan pelaut. Perusahaan baru dengan budaya kerja baru, pendapatan yang lebih rendah dari gaji pelaut.

Pelaut beralih profesi tentu memiliki pengalaman hidup serta motivasi yang berbeda dari biasanya sehingga peristiwa ini merupakan peristiwa yang unik yang patut untuk didalami adanya. Fenomena yang terjadi sangat perlu diungkap untuk menemukan jawab atas perjalanan hidup dalam perubahan perilaku tersebut. Informan yang melakukan alih

profesi diantaranya AJ, CA, MS, dan RB. Namun HK merupakan perwira kapal yang sedang meniti jalan menuju jalan alih profesi, dimana telah merintis usaha *real estate* sebagai tahap persiapan yang dikendalikan oleh sang istri. Mereka semua merupakan perwira senior PT. Meratus Line Surabaya yang beralih profesi dan salah satunya sedang melakukannya (*intention turnover*). CA merupakan seorang *Master* di PT. Meratus Line yang bekerja lebih dari 25 tahun dengan karir diawali dari Mualim 3 berijazah ANT 3 sampai berijazah ANT 1 dengan jabatan Master/Nahkoda bertaraf International. RB merupakan seorang perwira mesin yang berkarir di PT. Meratus Line dengan karir awal seorang tukang las harian di Workshop Meratus yang beralih profesi sebagai pelaut melalui jenjang karir jalur diklat dasar (ATTD) bukan dari akademi pelayaran, akan tetapi sampai jenjang perwira diatas kapal yang pada akhirnya beralih profesi kembali sebagai teknisi crane dengan alasan tersendiri. HK merupakan seorang KKM yang masih aktif di PT meratus Line dengan ijazah ATT 1 yang merupakan ijazah tertinggi bagi seorang pelaut. Ia dilahirkan dan dibesarkan oleh PT. Meratus Line sebab sejak tamat dari pendidikan akademi dengan ijazah ATT 3 diterima bekerja di PT. Meratus Line selama lebih dari 15 tahun. MS dan AJ seorang pelaut profesional bertaraf internasional dengan ijazah terakhir ATT 1, mengawaki kapal perusahaan asing bertahun - tahun yang berakhir sebagai KKM di PT. Meratus line. Akhir dari profesi AJ adalah sebagai *ship manager* di perusahaan Singapore dan diminta oleh PT. Meratus line untuk kembali bekerja di PT. Meratus Line. Begitu juga dengan MS yang bekerja kembali di perusahaan Eropa dan diminta kembali bekerja di Meratus Line bukan sebagai pelaut tetapi sebagai *ship manager*.

Tentu ada juga beberapa peristiwa yang cukup menarik yakni adanya perwira senior yang keluar dari PT. Meratus Line dengan cara keluar (*turnover*) untuk beralih profesi dengan cara yang tidak elegan. Perwira pelaut tersebut memutuskan hubungan kerja secara sepihak dengan cara melarikan diri dari kapal yang diwakinya, berikut dengan membawa seluruh dokumen yang dipunyainya. Peristiwa yang semacam ini berarti melakukan pelanggaran/ penghianatan ikrar perjanjian, sehingga pelanggaran yang terjadi apabila dilihat dari sisi keislaman ber hukum *haram*. Rentetan selanjutnya adalah permintaan perwira pengganti yang mendadak dan harus disiapkan oleh HRD crew.

Mengingat kerja pelaut berbeda dengan kerja karyawan perusahaan darat, perwira kapal harus memiliki *skill* dan pengetahuan khusus. Pelaut baru harus mulai mempelajari segala sesuatu dari awal dan menurut HRD ini bisa menjadi masalah besar ketika perusahaan sedang mendapatkan permintaan pengiriman perwira kapal senior/ utama yang belum *familiar* sebab *crew* kapal adalah SDM yang penting di operasional kapal. Dengan merekrut karyawan baru sebenarnya akan mem buang lebih banyak waktu untuk mengajari dari awal hal-hal mendasar pada pelayaran yang secara tidak langsung sama saja dengan pemborosan pada materi dan biaya tambahan. Permasalahan alih profesi yang umum terjadi sering dikonotasikan dengan upah atau gaji yang diterima dinilai lebih rendah bila dibandingkan dengan perusahaan yang lain atau perusahaan pelayaran asing. Gaji pelaut senior/ utama (KKM, Master, C/O, Masinis 1) di PT. Pelayaran Meratus termasuk tinggi ditingkat nasional, sedangkan berdasarkan data dari KPPU (2003) PT. Meratus Line merupakan perusahaan pelayaran dalam negeri paling besar diikuti oleh PT. Tanto, PT. Temas, dan PT. Djakarta Loyd.

BAB II

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Pembahasan ini mengungkap keadaan yang terjadi di lapangan dengan mengemukakan landasan teori dan Pembahasan terdahulu yang mendukung Pembahasan sehingga dapat dipertanggung jawabkan. Untuk menyelaraskan makna didalam Pembahasan, digunakan kalimat Sumber Daya Manusia (SDM). Pembahasan ini akan menjelaskan tentang SDM dan peran strategis di perusahaan meliputi perilaku kewargaan, perubahan perilaku, kompetensi, loyalitas dan komitmen profesi dalam bingkai Sumber Daya Manusia Islam.

A. Sumber Daya Manusia dan Peran Strategis di Perusahaan

Didalam islam dikenal adanya konsep insan kamil semakna dengan manusia seutuhnya, artinya mukmin yang didalam dirinya terdapat kekuatan wawasan, perbuatan dan kebijaksanaan yang semuanya tergambar dalam sifat-sifat Nabi Muhammad SAW (Jusmaliani, 2011). Selain itu ada sebutan khusus untuk nama surat didalam Alqur'an adalah surat Al-Insan berjumlah 31 ayat yang membahas tentang kejadian manusia, serta petunjuk baginya untuk mencapai kehidupan yang sempurna baik di dunia maupun akhirat. Sumber Daya insani semakna dengan Sumber Daya Manusia (SDM).

Para ahli memiliki pengertian berbeda beda tentang SDM. Menurut Fathoni (2006) bahwa SDM merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Hasibuan (2003) menyatakan bahwa SDM adalah kemampuan terpadu dari daya fikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Rivai (2003) menyatakan bahwa SDM adalah orang yang siap mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi.

Perkembangan terbaru memandang bahwa SDM adalah merupakan modal atau aset bagi institusi atau organisasi.. SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipat gandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portofolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban, cost). Disini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka di bawah ini.

1. Konsep dan Teori Sumber Daya Manusia

Menurut Ahdiyana (2010), manusia memegang peran yang sangat penting disamping sumber-sumber daya yang lain yang dimiliki suatu organisasi usaha. Dalam organisasi usaha yang besar, modal yang besar, teknologi yang canggih, sumber daya alam yang berlimpah tidak mungkin dapat dieksploitasi tanpa sumber daya yang diperlukan yang memadai, yang mempunyai kemampuan dan kompetensi untuk memanfaatkan sumber daya lingkungan.

Manusia harus terpuaskan keinginannya ataupun aspirasinya, sehingga ia dapat mencurahkan perhatiannya kepada tanggung jawab yang diemban dan tugas yang dilakukannya. Tanpa kesungguhan karyawan dalam melakukan tugas akan menyebabkan kegagalan. Banyak contoh yang dapat diambil seperti organisasi usaha tempat mereka bekerja bisa merugi dan bangkrut sebab karyawannya malas.

Untuk memahami pengertian SDM perlu dibedakan antara pengertian secara makro dan mikro. SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah bekerja maupun belum. SDM juga berarti penduduk yang berada dalam usia produktif, meskipun karena berbagai sebab atau masalah masih ada yang belum produktif karena belum terjun di lapangan kerja yang terdapat di masyarakat.

SDM dalam arti sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja. Sedang secara lebih khusus SDM dalam arti mikro di lingkungan sebuah organisasi/ perusahaan pengertiannya dapat dilihat dari tiga sudut:

- a. SDM adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi yang dapat dihitung jumlahnya.

- b. SDM adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi.
- c. Manusia sebagai sumber daya adalah makhluk hidup ciptaan Tuhan Yang Maha Esa, sebagai penggerak organisasi berbeda dengan sumber daya lainnya. Nilai-nilai kemanusiaan yang dimilikinya mengharuskan SDM diperlakukan secara berlainan dengan sumber daya lainnya.

Penjelasan mengenai manusia sebagai sumber daya menunjukkan bahwa manusia adalah makhluk yang unik dan kompleks, yang dalam bekerja di lingkungan sebuah perusahaan harus diperlakukan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik agar memungkinkannya bekerja secara efektif, efisien, produktif dan berkualitas. Di antaranya dalam bentuk memberikan kesempatan untuk berpartisipasi mengembangkan karirnya, diperlakukan adil dalam menyelesaikan konflik yang dihadapinya, di supervisi secara jujur dan obyektif, memperoleh upah yang layak dan lain lain.

Berbicara mengenai SDM, dapat kita lihat dari dua aspek yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah SDM (penduduk) yang kurang penting kontribusinya dalam pembangunan, dibandingkan dengan aspek kualitas. Bahkan kuantitas sumberdaya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Kualitas SDM tersebut, menyangkut kemampuan nonfisik (kecerdasan dan mental). Untuk kepentingan percepatan suatu pembangunan di bidang apapun, maka peningkatan kualitas SDM merupakan suatu persyaratan utama. Kualitas SDM terdiri dari dua aspek yakni aspek fisik, dan aspek non fisik yang meliputi kemampuan bekerja, berfikir, dan keterampilan-keterampilan lain.

Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program-program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan non fisik tersebut, maka upaya pendidikan dan pelatihan adalah yang paling diperlukan. Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan SDM. Mengingat faktor pendidikan sangat dibutuhkan dalam upaya membangun kualitas SDM, maka pemerintah harus menempatkan pendidikan sebagai prioritas utama.

SDM apabila dihubungkan dengan aktivitas pembangunan ekonomi maka mengandung pengertian kemampuan manusia untuk bekerja dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang atau jasa sebagai factor produksi. Adanya kemampuan yang dimiliki oleh manusia ini maka setiap orang tentunya mempunyai kemampuan yang tidak sama, bahkan ada juga yang sedikit sekali mempunyai kemampuan atau sangat rendah kemampuannya.

Menurut Werther dan Davis (1996) bahwa *Human Recource* adalah *the people who are ready, willing, and able to contribute to organizational goals*. Sudah barang tentu, yang dimaksud dengan organisasi dalam "*organizational goals*," bukan hanya industri atau perusahaan, hukum, sosial, budaya, lingkungan, dan sebagainya. Dilihat dari sudut itu, negara juga adalah organisasi.

Menurut Zainun (1993) bahwa secara sederhana yang dimaksud dengan SDM adalah daya yang bersumber dari manusia yang dapat disebut tenaga atau kekuatan (*energi atau power*). Hariandja (2002) bahwa SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Silalahi dan Silalahi (1995) menyatakan manusia adalah makhluk yang ingin berperan atau berfungsi. Manusia mempunyai kemampuan dasar yang menggerakannya ke arah mencapai sasaran dan hasil. Sayangnya sekali gerakan-gerakan atau fungsi ini tidak selalu sempurna karena pengetahuan, keterampilan, atau sikap terhadap fungsi dan pengenalan sasaran yang akan dicapai masih kurang tepat. Setiap sasaran yang dicapai dengan berhasil jika: (1) Identitas sasaran kerja dik enal secara jelas; (2) Modus tindakan atau karya yang paling tepat dapat digerakkan dengan mudah

Berbicara mengenai pembinaan SDM mau tidak mau harus diterima bahwa manusia mempunyai potensi yang tidak terhingga.

2. Pengembangan Manusia (*Human Development*), dan *Human Capital Investment*

Pengertian pengembangan SDM menurut Singodimedjo (2000) bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, yang berkaitan dengan peningkatan

kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik, yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja.

Investasi pengembangan SDM selalu berjangka panjang yaitu melalui investasi pendidikan untuk meningkatkan potensi produktif dari individu (Blundell *et al.*, 1999). Program pengembangan jangka panjang ini mempersiapkan manusia terdidik yang memiliki ilmu pengetahuan dan mempunyai kualitas yang tinggi, yaitu manusia yang berkaliber nasional dan internasional. Adanya gejala pengangguran manusia terdidik dewasa ini perlu mendapatkan perhatian serius.

Investasi SDM sebagai anggota masyarakat yang diperlukan untuk memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. Manusia yang berwatak, yaitu jujur dan memiliki social capital: dapat dipercaya, suka kerja keras, jujur, dan inovatif. Dengan istilah lain, manusia yang beretika dengan taat menjalankan ajaran agamanya;
- b. Cakap dan inteligen. Inteligensi ini harus dikembangkan sesuai apa yang dimiliki oleh masing-masing individu;
- c. *Entrepreneur* /wiraswasta. Sikap entrepreneur bukan hanya di bidang ekonomi dan bisnis tetapi juga untuk semua aspek kehidupan, karena kemampuan entrepreneur cenderung bersifat inovatif dan tidak terikat kepada sesuatu yang tetap, sehingga tidak mengenal istilah “menganggur”;
- d. Kompetitif. SDM yang diperlukan adalah yang memiliki kualitas kompetitif dalam kehidupan dunia terbuka untuk selalui menggapai nilai lebih dan meningkatkan kualitas produktifitas kerjanya. Sikap kompetitif sudah harus ditumbuhkan sejak di dalam keluarga, dan juga setiap jenjang pendidikan formal.

Berikut ini merupakan kecerdasan yang mempengaruhi kualitas SDM, yaitu: 1. (*Intelligence Quotient/ IQ*). 2. Kecerdasan Emosi/ EQ. 3 Kecerdasan Spiritual/ SQ

Haji *et al.* (2013) menyatakan bahwa IESQ harus menjadi potensi kecerdasan dalam diri manusia, meskipun derajat atau tingkat disetiap orang berbeda. IQ merupakan pengukuran intelektual, analisis, logis dan kemampuan. EQ lebih pada penggunaan perasaan dan SQ merupakan dorongan rohani untuk melakukan sesuatu yang benar

dalam menerapkan sikap dan perilaku untuk meningkatkan kualitas pribadi.

SDM sering disebut *Human Capital Investment (HCI)* memiliki pengaruh pendidikan formal terhadap tingkat pertumbuhan ekonomi, maksudnya adalah semakin tinggi pendidikan formal yang diperoleh seseorang maka akan meningkatkan produktifitas kerja orang tersebut juga. Peningkatan mutu modal manusia memerlukan waktu yang panjang. Investasi modal manusia pada dasarnya sama dengan investasi faktor produksi lainnya. Ada beberapa indikator yang digunakan dalam mengukur kualitas HCI, antara lain : Indeks Pendidikan, Indeks Kesehatan dan lain lain. Ramirez (1999) menyatakan bahwa ada hubungan timbal balik antara HCI dan pertumbuhan ekonomi (*two-way relationship*). Hubungan yang dimaksud adalah :

- a. Pertumbuhan ekonomi ke HCI, GNP mempengaruhi pembangunan manusia, khususnya melalui rumah tangga dan pemerintah
- b. HCI ke pertumbuhan ekonomi, ada fakta menarik tentang hubungan ini yaitu masyarakat yang berpendidikan akan berkontribusi dalam menyokong pertumbuhan ekonomi. Tingginya pendidikan manusia akan mempengaruhi ekonomi melalui peningkatan dan kapabilitas masyarakat.

Pendidikan pada diri seseorang dapat meningkatkan kemampuan dalam memperoleh dan menggunakan informasi dan memperoleh pemahaman akan perekonomian serta memberikan pilihan apakah seseorang ingin menjadi konsumen, produsen atau menjadi warga negara biasa. Secara tidak langsung pendidikan juga berpengaruh dalam pemenuhan kebutuhan pribadi seseorang dengan cara meningkatkan produktivitas sehingga akan mencapai standar hidup yang lebih baik (Gaiha, 1993). Angkatan kerja yang bekerja, modal fisik dan tanah dapat mengalami *diminishing return* sedangkan ilmu pengetahuan tidak bisa. Jadi investasi modal manusia merupakan faktor utama dalam peningkatan produktifitas faktor produksi secara total (Kuncoro, 2004).

Tingkat pendidikan yang tinggi dapat meningkatkan kapasitas inovasi pengetahuan dalam perekonomian sehingga akan muncul

teknologi baru, produk baru dan proses produksi baru. Hubungan HCI dengan pertumbuhan ekonomi bahwa modal manusia merupakan salah satu modal yang dapat disejajarkan dengan modal fisik atau sumber daya alam dalam menciptakan output disuatu negara. Posisi peningkatan modal manusia sangat strategis dalam rangka pertumbuhan ekonomi.

3. Peran Strategi SDM dan Pengelolaan Kompetensi

Peran strategis SDM sebagai *outcome* proses *Repositioning* diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam perencanaan strategi bisnis. Hal ini berarti pencapaian peran strategi SDM sudah selayaknya dimulai dari analisa kompetensi SDM dan perilaku SDM.

Berbagai macam peran baru SDM sebagai hasil *proces repositioning*, menurut Nawawi (2012) sebagai berikut:

- a. *Business Person* meliputi: praktisi SDM, partisipasi dalam bidang keuangan dan operasional, rotasi posisi antar fungsi SDM dan fungsi lain.
- b. *Shaper of change* seperti: partisipasi tim atas perubahan, melakukan penelitian, dan partisipasi aktif pembentukan misi dan tujuan perusahaan.
- c. *Consultant to organizer or partner to line* seperti: aktif dalam konsorsium, penyiapan proposal dan partisipasi dalam sistem komputerisasi.
- d. *Strategy formulator and implementator* seperti : mengerti strategi bisnis, orientasi bisnis secara strategis, strategi semua divisi organisasi dan aplikasi praktek manajemen SDM dari berbagai lini strategis.
- e. *Talent manager* seperti: komunikasi dengan semua manajer lini secara terus menerus, konferensi pengembangan jaringan kerja dan *computer intillegent*.
- f. *Asset manager and cost controller* seperti : kursus akuntansi dan keuangan, baca jurnal dan prosedur akuntansi.

Berdasarkan pandangan Schuller (1990) bahwa berbagai perubahan lingkungan bisnis dibagi menjadi aspek internal dan eksternal. Perubahan eksternal lebih banyak melihat pada berbagai faktor di luar organisasi yang mempengaruhi perubahan peran SDM.

Sementara perubahan internal lebih banyak melihat pada berbagai faktor di dalam organisasi yang mempengaruhi perubahan peran SDM yang meliputi : 1. Kemampuan organisasi merumuskan strategi guna memaksimalkan profit dan membuat organisasi mempunyai nilai transaksi yang baik, unik dan tidak dapat ditiru pesaing dimata pelanggan (*customer values*). 2. Tambahan kompetensi yaitu kompetensi manajerial yakni manajer SDM memiliki peran dalam pembentukan visi strategik, penyusunan model organisasional dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan.

Berdasarkan pendapat Spencer dan Spencer (1993) yang mengatakan terdapat lima karakteristik kompetensi sebagai berikut :

- a. Motif. Masalahnya seseorang secara konsisten berpikir tentang atau ingin yang menyebabkan tindakan. Motif "*drive*", langsung, dan pilih perilaku ke arah tindakan tertentu atau tujuan dan jauh dari orang lain.
- b. Sifat. *Characteristics* fisik dan tanggapan yang konsisten dengan situasi informasi.
- c. Konsep diri. *Attitude*, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
- d. Pengetahuan. Informasi seseorang dalam bidang konten tertentu.
- e. Keterampilan. Kemampuan untuk melakukan tugas mengandung fisik atau mental.

Pendapat lain dikemukakan Gordon (2010) ada beberapa aspek didalam kompetensi sebagai tujuan, antara lain:

- a. Pengetahuan (*knowlegde*) yaitu kemampuan dalam bidang pekerjaan
- b. Pemahaman (*understanding*) yaitu kedalaman pengetahuan yang dimiliki setiap individu dalam melakukam kerja
- c. Kemahiran (*skill*) dan keahlian kerja
- d. Nilai (*value*) yaitu norma-norma untuk melaksanakan secara praktik tentang tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- e. Sikap (*attitude*) yaitu pandangan individu terhadap sesuatu yang menjadi tugasnya.
- f. Minat (*interest*) yaitu kecenderungan individu untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi.

Peran strategi SDM juga menyangkut masalah kompetensi, baik dalam kemampuan teknis, konseptual dan hubungan manusiawi. Upaya

Repositioning kompetensi SDM dilakukan dengan merubah pemahaman organisasi tentang peran SDM yang semula *people issues* menjadi *people related business issues*. *People issues* dapat didefinisikan sebagai isu bisnis yang hanya dikaitkan dengan orang bisnis saja (*business competency is only business people*). Artinya lebih banyak yang terlibat adalah eksekutif bisnis dan eksekutif SDM tidak perlu terlalu banyak terlibat dalam perencanaan strategi bisnis yang akan diambil.

Sebagai implikasinya kompetensi karyawan atau eksekutif SDM cenderung kurang diakui. Setelah terjadinya paradigma manajemen SDM maka pemahaman tersebut berubah menjadi *people related business issues (business competence is for every business people in the organization included Human Resources Management People or Executives)*.

People related business issues didefinisikan sebagai persoalan bisnis yang selalu dikaitkan dengan peran serta aktif SDM. Isu ini berkembang oleh karena adanya tendensi seperti: *People, service and profit, 100% customer service, challenge and opportunities, no lay off, guaranteed for treatment, survey or feedback or action, promote for work, profit sharing and open door policy*. Tendensi-tendensi ini memiliki implikasi yang menuntut kontribusi aktif semua pihak yang ada dalam organisasi terutama karyawan.

Dengan adanya kecenderungan tersebut maka peran SDM akan semakin dihargai terutama dalam hal kompetensi SDM untuk pengelolaan bisnis. Penghargaan terhadap kompetensi SDM memang diperlukan karena hal tersebut akan mempengaruhi keefektifan kegiatan bisnis.

Repositioning selanjutnya dihasilkan divisi SDM baru dimana terdiri dari para staf SDM yang peduli terhadap isu bisnis, berfokus pada pelanggan, bekerja dalam kelompok dan memiliki tipe perencanaan *bottom-up*. Peran baru manajer SDM diharapkan memiliki dampak positif terhadap keefektifan pengembangan organisasional. Karena pada dasarnya eksekutif SDM dapat menjadi agen perubahan organisasi yang handal. Tabel 2.1 berikut menggambarkan Mapping Teori Kompetensi Sumber Daya Manusia.

Tabel 2.1
Mapping Teori Kompetensi Sumber Daya Manusia

No	Teori	Dimensi	Keterangan
1	Gordon (2010)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan (<i>knowlegde</i>) yaitu kemampuan dalam bidang pekerjaan 2. Pemahaman (<i>understanding</i>) yaitu kedalaman pengetahuan yang dimiliki setiap individu dalam melakukam kerja 3. Kemahiran (<i>skill</i>) dan keahlian kerja 4. Nilai (<i>value</i>) yaitu norma-norma untuk melaksanakan secara praktik tentang tu gas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. 5. Sikap (<i>attitude</i>) yaitu pandangan individu terhadap sesuatu yang menjadi tugasnya. 6. Minat (<i>interest</i>) yaitu kecenderungan individu untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi. 	Kompetensi
1.	Spencer and Spencer (2010)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motif. Masalahnya seseorang secara konsisten berpikir tentang atau ingin yang menyebabkan tindakan. Motif “<i>drive</i>”, langsung, dan pilih perilaku ke arah tindakan tertentu atau tujuan dan jauh dari orang lain. 2. Sifat. <i>Characteristics</i> fisik dan tanggapan yang konsisten dengan situasi informasi. 3. Konsep diri. <i>Atitude</i>, nilai- 	Kompetensi

		<p>nilai, atau citra diri seseorang.</p> <p>4. Pengetahuan. Informasi seseorang dalam bidang konten tertentu.</p> <p>5. Keterampilan. Kemampuan untuk melakukan tugas mengandung fisik atau mental.</p>	
3.	Ramirez (1999),	<p>1. Pertumbuhan ekonomi ke <i>Human Capital Investment</i>, GNP mem-pengaruhi pembangunan manusia, khususnya melalui rumah tangga dan pemerintah</p> <p>2. <i>Human Capital Investment</i> ke pertumbuhan ekonomi, Ada fakta menarik tentang hubungan ini, yaitu masyarakat yang berpendidikan akan berkontribusi dalam menyokong pertumbuhan ekonomi.</p>	Kompetensi

Sumber : Berdasarkan Penulurusan di Lapangan (2015)

B. Perilaku Kewargaan Sumber Daya Manusia

Menurut KBBI, perilaku berarti tanggapan atau reaksi individu terhadap rangsangan atau lingkungan. Makna Perilaku adalah segala sesuatu yang berhubungan terhadap tanggapan atau reaksi individu terhadap rangsangan atau lingkungan. Kewargaan berasal dari kata dasar warga. Arti warga adalah anggota (keluarga, perkumpulan dan sebagainya). Kewargaan berarti hal yang berhubungan dengan warga (keanggotaan). Perilaku Kewargaan Sumber Daya Manusia yang biasa disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Organ, 1988). Menurut Aldag dan Resckhe (1997) bahwa *Organizational Citizenship*

Behavior merupakan kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja yang baik menuntut perilaku sesuai SDM yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini adalah tidak hanya perilaku *in-role*, tetapi juga perilaku *extra-role*. Perilaku *extra-role* ini disebut juga dengan OCB. OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan sehingga dia dapat disebut sebagai anggota yang baik (Sloat, 1999). Perilaku ini cenderung melihat seseorang karyawan sebagai makhluk sosial (menjadi anggota organisasi), dibandingkan sebagai makhluk individual yang mementingkan diri sendiri.

Sebagai makhluk sosial, manusia mempunyai kemampuan untuk memiliki empati kepada orang lain dan lingkungannya dan menyelaraskan nilai-nilai yang dianutnya. Dengan nilai-nilai yang dimiliki lingkungannya untuk menjaga dan meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik. Terlebih lagi, untuk melakukan segala sesuatu yang baik manusia tidak selalu digerakkan oleh hal-hal yang menguntungkan dirinya, misalnya seseorang mau membantu orang lain jika ada imbalan tertentu.

Jika karyawan dalam organisasi memiliki OCB, maka usaha untuk mengendalikan karyawan menurun, karena guru dapat mengendalikan perilakunya sendiri atau mampu memilih perilaku terbaik untuk kepentingan organisasinya. Borman dan Motowidlo (1993) menyatakan bahwa OCB dapat meningkatkan kinerja organisasi (*organizational performance*) karena perilaku ini merupakan “pelumas” dari mesin sosial dalam organisasi, dengan kata lain dengan adanya perilaku ini maka interaksi sosial pada anggota-anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi.

Perilaku ini muncul karena perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas apabila dapat melakukan suatu yang lebih kepada organisasi. Perasaan sebagai anggota dan puas bila melakukan suatu yang lebih hanya terjadi jika seseorang memiliki persepsi yang positif terhadap

organisasinya. OCB merupakan tindakan seseorang di luar kewajibannya, tidak memperhatikan kepentingan diri sendiri (Sloat, 1999), tidak membutuhkan deskripsi pekerjaan (*job description*) dan sistem imbalan formal, bersifat sukarela dalam bekerjasama dengan teman sekerja dan menerima perintah secara khusus tanpa keluhan (Organ dan Konovski, 1989).

OCB memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan komunitasnya, transformasi sumber daya, keinovasian dan keadaptasian (Organ, 1988) serta kinerja organisasi secara keseluruhan (Netemeyer *et al.*, 1997) termasuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi penerahan sumber daya langka, waktu dan pemecahan masalah di antara unit-unit kerja dengan cara kolektif dan interdependensi.

Kemudian juga akan mempengaruhi keputusan kompensasi, promosi dan pelatihan serta memiliki efek yang penting terhadap kinerja keuangan (MacKenzie *et al.*, 1998; Motowidlo dan Scotter, 1994). Selain itu OCB akan menerangkan proporsi *halo effect* dalam penilaian kinerja (Organ, 1988) dan merupakan determinan bagi program manajemen SDM dalam mengawasi, memelihara, dan meningkatkan sikap kerja (Organ dan Ryan, 1995) yang akumulasinya akan berpengaruh pada kesehatan psikologi, produktivitas dan daya pikir pekerja (Vandenberg dan Lance, 1992).

Menurut Aldag dan Resckhe (1997), bahwa OCB merupakan kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja yang melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku social yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

Organ mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan system reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi, dan mendefinisikan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*) yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut

tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas di tuntutan berdasarkan kontrak dengan organisasi melainkan sebagai pilihan personal (Podsakoff *et al.*, 2000).

Perilaku tersebut tidak akan mendapat imbalan langsung atau sanksi baik dilakukan atau tidak, namun sikap konstruktif yang ditunjukkan karyawan melalui OCB akan memberikan penilaian positif atasan seperti penugasan dan promosi (Bateman dan Organ, 1983). Eisenberger dan Mastro. (1990) mengungkapkan bahwa perilaku ini berkembang sejalan dengan seberapa besar perhatian organisasi pada tingkat kesejahteraan dan penghargaan organisasi terhadap kontribusi mereka.

Persepsi karyawan yang baik terhadap dukungan organisasional (*Perceived Organizational Support/POS*) kepada kualitas kehidupan kerja mereka, akan menimbulkan rasa “hutang budi” dalam diri mereka kepada organisasi, sehingga mereka akan merasa memiliki kewajiban untuk membayarnya. Kualitas interaksi atasan-bawahan juga diyakini sebagai prediktor OCB. Miner (1988) mengemukakan bahwa interaksi atasan-bawahan yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatnya kepuasan kerja, produktifitas, dan kinerja. Riggio (1990) menyatakan bahwa apabila interaksi atasan-bawahan berkualitas tinggi maka seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga bawahannya akan merasakan bahwa atasannya banyak memberikan dukungan dan motivasi. Hal ini meningkatkan rasa percaya dan hormat bawahan pada atasannya sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan oleh atasan mereka. Konsep ini mengarahkan organisasi menjadi lebih inovatif, fleksibel, produktif, dan *responsive* (Garg dan Rastogi, 2006).

1. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

Beberapa penelitian menemukan bukti bahwa OCB berhubungan dengan perilaku etika, dan juga menyangkut esensi dari performa kerja individual. Dua dimensi OCB yang penting dikenal sebagai OCB-*Individual* (OCBI, *altruism* yaitu mendahulukan kepentingan orang lain, misalnya memberikan perhatian secara pribadi kepada pekerja lain) dan OCB-*Organizational* (OCBO, *compliance*, kerelaan) yang memberikan manfaat terhadap organisasi secara umum

(misalnya memberikan nasihat kepada karyawan yang mangkir bekerja).

Dimensi yang paling sering digunakan untuk mengonseptualisasi OCB adalah dimensi-dimensi yang dikembangkan oleh Organ (1988). Menurut Podsakoff studi dari Katz pada tahun 1964 tentang perilaku inovatif dan spontanitas mempengaruhi penelitian-penelitian OCB saat ini sehingga dimensi-dimensi dari OCB terkait dengan dimensi dari studi yang dilakukan oleh Katz (Hannah, 2006). Katz menyebutkan ada lima dimensi tersebut adalah sebagai berikut dibawah ini, yaitu: 1. Bekerja sama dengan orang lain (*Cooperating with other*), 2. Melindungi organisasi (*Protecting the organization*), 3. Sukarela ide konstruktif (*Volunteering constructive ideas*), 4. Self-pelatihan (*self developmen*), 5. menjaga sikap yang menguntungkan terhadap perusahaan (*Maintaining a favorable attitude toward the company*)

Podsakoff ada tujuh jenis atau dimensi OCB yang pernah digunakan oleh para peneliti (Hannah, 2006). Ketujuh dimensi tersebut meliputi:

- a. Perilaku menolong (*helping behavior*), merupakan bentuk perilaku sukarela individu untuk menolong individu lain atau mencegah terjadinya permasalahan yang terkait dengan pekerjaan (*workrelated problem*). Organ (1983) membagi dimensi ini dalam dua kategori yaitu *altruism* dan *courtesy*,
- b. *Sportsmanship*, didefinisikan kemauan atau keinginan untuk menerima (toleransi) terhadap ketidaknyamanan yang muncul dan *imposition of work without complaining*,
- c. *Organizational loyalty*, merupakan bentuk perilaku loyalitas individu terhadap organisasi seperti menampilkan *image* positif tentang organisasi, membela organisasi dari ancaman eksternal, mendukung dan membela tujuan organisasi,
- d. *Organizational compliance*, merupakan bentuk perilaku individu yang mematuhi segala peraturan, prosedur, dan regulasi organisasi meskipun tidak ada pihak yang mengawasi,
- e. *Individual initiative*, merupakan bentuk *self-motivation* individu dalam melaksanakan tugas secara lebih baik atau melampaui standar/level yang ditetapkan. Organ (1983) menamakan dimensi

- ini sebagai *conscientiousness* dan mengatakan bahwa dimensi ini sulit dibedakan dengan kinerja *in-role*,
- f. *Civic virtue*, merupakan bentuk komitmen kepada organisasi secara makro atau keseluruhan seperti menghadiri pertemuan, menyampaikan pendapat atau berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi,
 - g. *Self-development*. George dan Brief mendefinisikan dimensi ini sebagai bentuk perilaku individu yang sukarela meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sendiri seperti mengikuti kursus, pelatihan, seminar atau mengikuti perkembangan terbaru dari bidang yang ia kuasai (Podsakoff, 2000).

Ada empat faktor yang mendorong munculnya OCB dalam diri karyawan yaitu karakteristik individual, karakteristik tugas/ pekerjaan, karakteristik organisasional dan perilaku pemimpin (Podsakoff *et al.*, 2000). Karakteristik individu ini meliputi persepsi keadilan, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan persepsi dukungan pimpinan, karakteristik tugas meliputi kejelasan atau ambiguitas peran, sementara karakteristik organisasional meliputi struktur organisasi, dan model kepemimpinan.

Menurut Organ (1988) bahwa OCB dibangun dari lima dimensi yang masing-masingnya bersifat unik, yaitu:

- a. *Altruism*, kesediaan untuk menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam situasi yang tidak biasa,
- b. *Civic virtue*, menyangkut dukungan pekerja atas fungsi-fungsi administratif dalam organisasi,
- c. *Conscientiousness*, menggambarkan pekerja yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab lebih dari apa yang diharapkan,
- d. *Courtesy*, perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain,
- e. *Sportsmanship*, menggambarkan pekerja yang lebih menekankan untuk memandang aspek-aspek positif dibanding aspek-aspek negative dari organisasi, *sportsmanship* menggambarkan sportivitas seorang pekerja terhadap organisasi.

2. Faktor yang Mempengaruhi OCB

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti sekarang ini, dimana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas sangatlah penting, organisasi menjadi sangat membutuhkan karyawan yang mampu menampilkan perilaku kewargaan organisasi yang baik. Untuk dapat meningkatkan OCB karyawan maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya OCB. (Konovsky dan Organ, 1996; Organ *et al.*, 2006; Organ dan Ryan, 1995; Podsakoff *et al.*, 2000) mengkategorikan faktor yang mempengaruhi OCB terdiri dari perbedaan individu, sikap pada pekerjaan, sikap dan Dimensi kontekstual.

Perbedaan individu termasuk sifat yang stabil yang dimiliki individu. Beberapa perbedaan individu yang telah diperiksa sebagai prekursor untuk OCB meliputi: kepribadian (misalnya kesadaran dan keramahan), kemampuan, pengalaman, pelatihan, pengetahuan, ketidakpedulian dengan penghargaan, dan kebutuhan untuk otonomi (Podsakoff *et al.*, 2000); Motivation (Folger, 1993), kepribadian (Smith *et al.*, 1983; Dyne *et al.*, 1994; Organ dan Lingl, 1995; kebutuhan (Schnake, 1991), dan Nilai individu (Burton, 2003), Aldag dan Reschke (1997) dalam pengukuran OCB menggunakan skala Morison yang dijadikan sebagai kisi-kisi instrumen yang dijelaskan sebagai berikut di bawah ini.

Kategori 1 : *Altruism*, yang meliputi determanian sebagai berikut, yaitu: perilaku membantu orang tertentu, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat, membantu orang lain yang pekerjaannya *overload*, membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta, membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat mereka tidak masuk, meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan, menjadi *volunteer* untuk mengerjakan sesuatu tanpa diminta, membantu orang lain diluar departemen ketika mereka memiliki permasalahan, dan membantu pelanggan dan para tamu jika mereka memiliki permasalahan,

Kategori 2 : *Conscientiousness* yang meliputi determanian sebagai berikut, yaitu: Kehadiran, kepatuhan terhadap aturan dan sebagainya, tiba lebih awal sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai, tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim ataupun lalu lintas dan sebagainya, berbicara seperlunya dalam percakapan di telepon, tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan, datang segera jika dibutuhkan, tidak mengambil kelebihan waktu meskipun memiliki ekstra 6 hari,

Kategori 3 : *Civic Virtue* yang meliputi determinan sebagai berikut, yaitu: Kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat, tidak menemukan kesalahan dalam organisasi, tidak mengeluh tentang segala sesuatu, tidak membesar-besarkan permasalahan di luar proporsinya.

Kategori 4 : *Cortesy* yang meliputi determinan sebagai berikut, yaitu: Keterlibatan dalam fungsi –fungsi yang membantu organisasi, memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu image organisasi, memberikan perhatian terhadap pertemuan yang dianggap penting, membantu mengatur kebersamaan secara departemental.

Kategori 5 : *Sportmanship* yang meliputi determinan sebagai berikut, yaitu: Menyimpan informasi tentang kejadian atau perubahan dalam organisasi, mengikuti perubahan dan perkembangan dalam organisasi, membaca dan mengikuti pengumuman organisasi, membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi.

3. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior*

Gunawan (2011) menyatakan bahwa berbagai manfaat OCB (*Organization Citizenship Behavior*) di perusahaan antara lain:

- a. OCB meningkatkan produktivitas rekan kerja, yaitu: (a) Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut, (b) Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan *best practice* ke seluruh unit kerja atau kelompok.

- b. OCB meningkatkan produktivitas manajer, yaitu (a) Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu manajer mendapatkan saran dan atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut, untuk meningkatkan efektivitas unit kerja, (b) Karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen.
- c. OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, yaitu (a) Jika karyawan saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan, (b) Karyawan yang menampilkan *conscientiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting, (c) Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut, (d) Karyawan yang menampilkan perilaku *sportmanship* akan sangat menolong manajer tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan-keluhan kecil karyawan.
- d. OCB membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok, yaitu: (a) Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moral (*morale*), dan kerekatan (*cohesiveness*) kelompok, sehingga anggota kelompok (atau manajer) tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok, (b) Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang.
- e. OCB dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan - kegiatan kelompok kerja, yaitu (a) Menampilkan perilaku *civic*

- virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya) akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok, (b) Menampilkan perilaku *courtesy* (misalnya saling memberi informasi tentang pekerjaan dengan anggota dari tim lain) akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.
- f. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, (a) Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan kerekatan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik, (b) Memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku *sportmanship* (misalnya : tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi.
- g. OCB meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, yaitu, (a) Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas (dengan cara mengurangi variabilitas) dari kinerja unit kerja, (b) Karyawan yang *conscientiuousness* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja.
- h. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan, yaitu (a) Karyawan yang mempunyai hubungan dekat dengan pasar dengan sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespon perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat. (b) Karyawan yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi, (c) Karyawan yang menampilkan perilaku *conscientiousness* (misalnya kesediaan untuk memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru) akan meningkatkan kemampuan

organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya.

Dari Uraian tersebut untuk memberikan pemahaman secara mudah di ilustrasikan pada mapping teori tabel 2.2 di bawah ini.

Tabel 2.2

Mapping Teori Perilaku Kewargaan Sumber Daya Manusia

No	Teori	Dimensi	Keterangan
1	Katz (Hannah, 2006).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja sama dengan orang lain, (<i>Cooperating with other</i>), 2. Melindungi organisasi (<i>Protecting the organization</i>), 3. Sukarela ide konstruktif, <i>Volunteering constructive ideas</i>, 4. Self-pelatihan (<i>Self development</i>) 5. Menjaga sikap yang menguntungkan terhadap perusahaan (<i>Main-taining a favorable attitude toward the company</i>) 	Lima Dimensi
2.	Podsakoff (2000)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perilaku menolong (<i>helping behavior</i>) 2. Keinginan untuk menerima (<i>Sportsmanship</i>), 3. Perilaku loyalitas (<i>Organizational loyalty</i>), 4. Perilaku kepatuhan (<i>Organizational compliance</i>) 5. Individu dalam melaksanakan tugas (<i>Individual initiative</i>), 6. Bentuk komitmen (<i>Civic virtue</i>), 7. Bentuk perilaku individu yang sukarela (<i>Self-developmen</i>t). 	Tujuh Dimensi
3.	Organ (1988),	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Altruism</i>, kesediaan untuk menolong rekan kerja. 	Lima Dimeni

		<p>2. <i>Civic virtue</i>, menyangkut dukungan pekerja atas fungsi-fungsi adminis-tratif dalam organisasi,</p> <p>3. <i>Conscientiousness</i>, menggambarkan pekerja yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab</p> <p>4. <i>Courtesy</i>, perilaku meringankan problem-problem.</p> <p>5. <i>Sportsmanship</i>, menggambarkan pekerja yang lebih menekankan untuk memandang aspek-aspek positif.</p>	
--	--	---	--

Sumber : Berdasarkan Penuluruhan di Lapangan (2015)

C. Perilaku Sumber Daya Manusia

Sebagaimana makna menurut KBBI bahwa perilaku adalah tanggapan atau reaksi individu terhadap rangsangan atau lingkungan. Pendapat lain menyatakan bahwa Perilaku merupakan hasil hubungan antara perangsang (stimulus) dan respon (Skinner, 1938). Perilaku tersebut dibagi lagi dalam 3 domain yaitu kognitif, afektif dan psikomotor. Kognitif diukur dari pengetahuan, afektif dari sikap, psikomotor dan tindakan (ketrampilan). Pengetahuan diperoleh dari pengalaman, selain guru, orangtua, teman, buku, media massa.

Menurut Ensiklopedi Amerika bahwa perilaku diartikan sebagai suatu aksi dan reaksi organisme terhadap lingkungannya, hal ini berarti bahwa perilaku baru akan terwujud bila ada sesuatu yang diperlukan untuk menimbulkan tanggapan yang disebut rangsangan, dengan demikian maka suatu rangsangan tertentu akan menghasilkan perilaku tertentu pula.

Menurut Sarwono (1993) perilaku manusia merupakan pengumpulan dari pengetahuan, sikap dan tindakan, sedangkan sikap merupakan reaksi seseorang terhadap stimulus yang berasal dari luar dan dari dalam dirinya.

Menurut Notoatmojo (1993), pengetahuan merupakan hasil dari tahu akibat proses penginderaan terhadap suatu objek. Penginderaan tersebut terjadi sebagian besar dari penglihatan dan pendengaran. Pengetahuan yang cakap dalam kognitif mempunyai enam tingkatan, yaitu: mengetahui, memahami, menggunakan, menguraikan, menyimpulkan dan evaluasi. Sikap merupakan reaksi yang masih tertutup, tidak dapat terlihat langsung. Sikap hanya dapat ditafsirkan dari perilaku yang nampak.

Azwar (1997) menyatakan sikap merupakan kesiapan untuk bereaksi terhadap suatu objek dengan cara tertentu, bentuk reaksinya dengan positif dan negatif sikap meliputi rasa suka dan tidak suka, mendekati dan menghindari situasi, benda, orang, kelompok, dan kebijaksanaan social (Atkinson *at al.*, 1993). Tindakan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu predisposisi yang terwujud dalam pengetahuan, sikap dan kepercayaan (Notoatmojo, 1993).

1. Konsep dan Teori Perubahan Perilaku

Perubahan perilaku dalam diri seseorang dapat terjadi melalui proses belajar. Belajar diartikan sebagai proses perubahan perilaku yang didasari oleh perilaku terdahulu. Dalam proses belajar ada tiga unsur pokok yang saling berkaitan yaitu masukan (*input*), proses, dan keluaran (*output*) (Notoatmojo 1993). Individu atau masyarakat dapat merubah perilakunya bila dipahami faktor-faktor yang berpengaruh terhadap berlangsung dan berubahnya perilaku tersebut.

Ada beberapa hal yang mempengaruhi perilaku seseorang, sebagian terletak di dalam individu sendiri yang disebut faktor intern dan sebagian terletak diluar dirinya yang disebut faktor ekstern, yaitu faktor lingkungan. Azwar (1995) menyatakan bahwa sekalipun diasumsikan bahwa sikap merupakan predisposisi evaluasi yang banyak menentukan cara individu bertindak, akan tetapi sikap dan tindakan seringkali jauh berbeda. Hal ini karena tindakan nyata ditentukan tidak hanya oleh sikap, akan tetapi oleh berbagai faktor eksternal lainnya. Sikap tidaklah sama dengan perilaku, dan perilaku tidaklah selalu mencerminkan sikap seseorang, sebab seringkali terjadi bahwa seseorang memperlihatkan tindakan yang bertentangan dengan sikapnya. Sikap seseorang dapat berubah dengan diperolehnya

tambahan informasi tentang objek tersebut, melalui persuasif maupun dengan tekanan dari kelompok sosialnya (Sarwono, 1993).

Pengertian perubahan adalah merupakan suatu proses dimana terjadinya peralihan atau perpindahan dari status tetap (statis) menjadi status yang bersifat dinamis, artinya dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang ada. Hal yang penting dalam perilaku adalah masalah pembentukan dan perubahan perilaku. Karena perubahan perilaku merupakan tujuan dari pendidikan atau penyuluhan sebagai penunjang program-program lainnya.

Proses perubahan perilaku menurut Lewin (1951) yang mengemukakan teori perubahan “*Unfreezing to refreezing*”, yang berlangsung dalam lima tahap berikut:

- a. Fase pencairan (*the unfreezing phase*). Individu mulai mempertimbangkan penerimaan terhadap perubahan. Dalam keadaan ini ia siap menerima perubahan sikap dasar, motivasi dan tingkah laku. Masyarakat pada fase ini, berada pada keadaan untuk mengubah kekuatan yang mempengaruhi proses perumusan kebijaksanaan, partisipasi masyarakat dan lain lain.
- b. Fase diagnosa masalah (*problem diagnosis phase*): Individu mulai mengidentifikasi kekuatan-kekuatan, baik yang mendukung perlunya perubahan maupun menentang perubahan serta menganalisa kekuatan itu.
- c. Fase penentuan tujuan (*Goal Setting Phase*) : Apabila masalahnya telah dipahami, maka individu menentukan tujuannya sesuai dengan perubahan yang diterimanya.
- d. Fase Tingkah Laku baru (*new behavior phase*) : Pada fase ini individu mulai mencobanya dan membandingkan dengan praktik – praktik yang telah dilakukan dan diharapkan.
- e. Fase pembekuan ulang (*the refreezing phase*) : Apabila dianggap berguna, perubahan kemudian diasimilasikan menjadi pola tingkah laku yang permanen, misalnya: arti kesehatan bagi kehidupan manusia dan cara-cara pemeliharaan kesehatan.

Teori Stimulus Organisme Respons (S-O-R) atau teori Skinner (1938), didasarkan pada asumsi bahwa penyebab terjadinya perubahan perilaku tergantung kepada kualitas rangsang (stimulus) yang berkomunikasi dengan organisme. Artinya, kualitas dari sumber

komunikasi, misalnya : kredibilitas, kepemimpinan, gaya berbicara, sangat menentukan keberhasilan perubahan perilaku seseorang, kelompok atau masyarakat.

Teori perubahan perilaku di teori S-O-R, secara operasional dengan komponen sebagai berikut, yaitu:

- a. Perubahan perilaku didasari oleh: *Respons-Organisme-Stimulus*.
- b. Perubahan perilaku terjadi dengan cara meningkatkan atau memperbanyak rangsangan (*stimulus*).
- c. Oleh sebab itu perubahan perilaku terjadi melalui proses pembelajaran (*learning process*).
- d. Materi pembelajaran adalah stimulus. Proses perubahan perilaku menurut teori S-O-R. Adanya stimulus (rangsangan).

Diterima atau ditolak, karena (a) mengerti (memahami) stimulus (b) apabila diterima adanya perhatian, (c) subyek (organisme) mengolah stimulus, dan hasilnya, (d) Kesiediaan untuk bertindak terhadap stimulus (*attitude*), dan (e) bertindak (berperilaku) apabila ada dukungan fasilitas (*practice*)

Perubahan perilaku menurut Hovland *et al.*, (1953) menyatakan bahwa perubahan perilaku pada hakikatnya adalah sama dengan proses belajar. Teori ini mengatakan bahwa perilaku berubah hanya apabila stimulus (rangsang) yang diberikan benar – benar melebihi dari rangsang semula. Rangsang yang dapat melabahi stim ulus semula ini berarti stimulus yang diberikan harus dapat meyakinkan organisme. Dalam meyakinkan organisme ini faktor reinforcement memegang peranan penting.

Festinger (*Dissonance Theory*) (1957) menyatakan teori bahwa keadaan *cognitive dissonance* merupakan ketidak seimbangan psikologis yang diliputi oleh ketegangan diri yang berusaha untuk mencapai keseimbangan kembali. Apabila terjadi keseimbangan dalam diri individu, maka berarti telah terjadi ketegangan diri, dan keadaan ini disebut *consonance* (keseimbangan).

Ketidak seimbangan terjadi karena dalam diri individu terdapat dua elemen kognisi yang saling bertentangan. Yang dimaksud elemen kognisi adalah pengetahuan, pendapat dan keyakinan. Apabila individu menghadapi suatu stimulus atau objek, dan stimulu s tersebut menimbulkan pendapat atau keyakinan yang berbeda/bertentangan di

dalam diri individu itu sendiri maka terjadilah dissonance. Keberhasilan yang ditunjukkan dengan tercapainya keseimbangan menunjukkan adanya perubahan sikap dan akhirnya akan terjadi perubahan perilaku.

Teori Fungsi. Teori ini berdasarkan anggapan bahwa perubahan perilaku individu tergantung kepada kebutuhan. Hal ini berarti bahwa stimulus yang dapat mengakibatkan perubahan perilaku seseorang adalah stimulus yang dapat dimengerti dalam konteks kebutuhan orang tersebut. Menurut Katz (1960) bahwa perilaku dilatar belakangi oleh kebutuhan individu yang bersangkutan : Perilaku memiliki fungsi instrumental, artinya dapat berfungsi dan memberikan pelayanan terhadap kebutuhan. Perilaku berfungsi sebagai pertahanan diri dalam menghadapi lingkungannya. Perilaku berfungsi sebagai penerima objek dan pemberi arti. Perilaku berfungsi sebagai nilai ekspresif dari diri seseorang dalam menjawab suatu situasi. Teori fungsi ini berkeyakinan bahwa perilaku mempunyai fungsi untuk menghadapi dunia luar individu, dan senantiasa menyesuaikan diri dengan lingkungannya menurut kebutuhannya. Oleh sebab itu di dalam kehidupan manusia, perilaku itu tampak terus – menerus dan berubah secara relatif.

Teori Lewin (1970) berpendapat bahwa perilaku manusia adalah suatu keadaan yang seimbang antara kekuatan-kekuatan pendorong dan kekuatan-kekuatan penahan. Perilaku itu dapat berubah apabila terjadi ketidak seimbangan antara kedua kekuatan tersebut di dalam diri seseorang sehingga ada tiga kemungkinan terjadinya perubahan perilaku pada diri seseorang yaitu: 1. kekuatan – kekuatan pendorong meningkat, 2. Kekuatan–kekuatan penahan menurun, dan 3. Kekuatan pendorong meningkat, kekuatan penahan menurun.

Bentuk-bentuk perubahan perilaku menurut WHO adalah sebagai berikut: 1. Perubahan Alamiah (*Natural Change*) artinya perilaku manusia selalu berubah, sebagian perubahan itu disebabkan karena kejadian alamiah. 2. Perubahan terencana (*Planned Change*). Perubahan perilaku ini terjadi karena memang direncanakan sendiri oleh subjek. 3. Kesiapan untuk berubah (*Readiness to Change*), apabila terjadi suatu inovasi atau program-program pembangunan di

dalam masyarakat ada orang yang berubah dengan cepat dan ada yang lambat menerima inovasi atau perubahan tersebut.

Beberapa strategi untuk memperoleh perubahan perilaku tersebut oleh WHO dikelompokkan menjadi tiga, yaitu: 1. Menggunakan kekuatan/kekuasaan atau dorongan, Dapat berlangsung cepat akan tetapi belum tentu berlangsung lama karena perubahan perilaku terjadi tidak atau belum didasari oleh kesadaran sendiri. 2. Pemberian informasi. 3. Diskusi partisipasi. Cara ini adalah sebagai peningkatan cara yang kedua di atas yang dalam memberikan informasi-informasi tentang tidak bersifat searah saja tetapi dua arah.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perubahan Perilaku SDM.

Beberapa referensi yang terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan perilaku seseorang. Terdapat beberapa tahapan yang dilalui, sehingga kita dapat mengalami perubahan perilaku Green (1980) tahap-tahap tersebut antara lain sebagai berikut: Pengetahuan (*knowledge*), memahami (*comprehension*), aplikasi (*application*), analisis (*analysis*), sintesis (*synthesis*), dan tahap evaluasi (*evaluation*).

Pengetahuan (*knowledge*) adalah hasil tahu, dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Komponen kognitif merupakan representasi yang dipercaya oleh individu, berisi persepsi dan kepercayaan yang dimiliki individu mengenai sesuatu kepercayaan datang dari yang telah dilihat, kemudian terbentuk suatu ide atau gagasan mengenai sifat atau karakteristik umum suatu objek. Memahami (*comprehension*), merupakan tahap memahami suatu objek bukan sekedar tahu atau dapat menyebutkan, tetapi juga dapat menginterpretasikan secara benar tentang objek. Aplikasi (*application*), jika orang yang telah memahami objek yang dimaksud dapat mengaplikasikan prinsip yang diketahui pada situasi yang lain. Analisis (*analysis*), merupakan kemampuan seseorang menjabarkan dan atau memisahkan. Indikasi bahwa pengetahuan seseorang sudah sampai pada tingkat analisis jika dapat membedakan, memisahkan, mengelompokkan, membuat diagram pada pengetahuan atas objek tersebut. Tahap sintesis ini menunjukkan kemampuan seseorang untuk merangkum suatu hubungan logis dari komponen-komponen pengetahuan yang dimiliki.

Sintesis merupakan kemampuan untuk menyusun formulasi baru. Tahap terakhir adalah evaluasi (evaluation). Tahap ini berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan penilaian terhadap suatu objek.

Sedangkan menurut Nawawi (2012) bahwa faktor perilaku dibentuk oleh tiga faktor utama dan satu faktor tambahan yaitu :

- a. Faktor predisposisi (*predisposing factors*), yaitu faktor yang mempermudah atau mempredisposisi terjadinya perilaku seseorang antara lain pengetahuan, sikap, keyakinan, kepercayaan, nilai-nilai dan tradisi.
- b. Faktor pemungkin (*enabling factors*), yaitu faktor yang memungkinkan atau yang memfasilitasi perilaku atau tindakan antara lain umur, status sosial ekonomi, pendidikan, prasarana dan sarana serta sumber daya.
- c. Faktor pendorong atau penguat (*reinforcing factors*), faktor yang mendorong atau memperkuat terjadinya perilaku misalnya dengan adanya contoh dari para tokoh masyarakat yang menjadi panutan.
- d. Faktor informasi, pesan (ucapan atau ekspresi) atau kumpulan pesan yang terdiri dari order sekuens dari simbol atau data yang telah diberi makna melalui konteks.

Dalam interaksi sosial, individu membentuk pola sikap tertentu terhadap berbagai objek psikologis yang dihadapinya. Diantara berbagai faktor yang mempengaruhi pembentukan sikap menurut Azwar (2011: 30) adalah sebagai berikut:

- a. Pengalaman pribadi. Untuk dapat menjadi dasar pembentukan sikap, pengalaman pribadi harus meninggalkan kesan yang kuat. Karena itu, sikap akan lebih mudah terbentuk apabila pengalaman pribadi tersebut melibatkan faktor emosional. Dalam situasi yang melibatkan emosi, penghayatan akan pengalaman akan lebih mendalam dan lebih lama berbekas.
- b. Kebudayaan. menekankan pengaruh lingkungan (termasuk kebudayaan) dalam membentuk kepribadian seseorang. Kepribadian tidak lain daripada pola perilaku yang konsisten yang menggambarkan sejarah reinforcement (penguatan, ganjaran) yang dimiliki. Pola reinforcement dari masyarakat untuk sikap dan perilaku tersebut, bukan untuk sikap dan perilaku yang lain.

- c. Orang lain yang dianggap penting. Pada umumnya, individu bersikap konformis atau searah dengan sikap orang-orang yang dianggapnya penting. Kecenderungan ini antara lain dimotivasi oleh keinginan untuk berafiliasi dan keinginan untuk menghindari konflik dengan orang yang dianggap penting tersebut.
- d. Media massa. Sebagai sarana komunikasi, berbagai media massa seperti televisi, radio, mempunyai pengaruh besar dalam pembentukan opini dan kepercayaan orang. Adanya informasi baru mengenai sesuatu hal memberikan landasan kognitif baru bagi terbentuknya sikap terhadap hal tersebut. Pesan-pesan sugestif yang dibawa informasi tersebut, apabila cukup kuat, akan memberi dasar afektif dalam mempersepsikan dan menilai sesuatu hal sehingga terbentuklah arah sikap tertentu.
- e. Institusi Pendidikan dan Agama. Sebagai suatu sistem, institusi pendidikan dan agama mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan sikap dikarenakan keduanya meletakkan dasar pengertian dan konsep moral dalam diri individu. Pemahaman akan baik dan buruk, garis pemisah antara sesuatu yang boleh dan tidak boleh dilakukan, diperoleh dari pendidikan dan dari pusat keagamaan serta ajaran-ajarannya.
- f. Faktor emosi dalam diri. Tidak semua bentuk sikap ditentukan oleh situasi lingkungan dan pengalaman pribadi seseorang. Kadang-kadang, suatu bentuk sikap merupakan pernyataan yang didasari oleh emosi yang berfungsi sebagai semacam penyaluran frustrasi atau pengalihan bentuk mekanisme pertahanan ego. Sikap demikian bersifat sementara dan segera berlalu begitu frustrasi telah hilang akan tetapi dapat pula merupakan sikap yang lebih persisten dan lebih tahan lama. Contohnya bentuk sikap yang didasari oleh faktor emosional adalah prasangka.

3. Perubahan Perilaku SDM

Dalam dunia yang terus berubah seperti halnya pasar yang mendunia dan teknologi baru maka sangatlah esensial dunia bisnis juga harus sanggup berubah agar terus sukses. Perusahaan sukses adalah perusahaan yang mampu melakukan adaptasi yang dinamis inovatif terhadap setiap tantangan-tantangan baru. Jenis perubahan boleh jadi bersifat inovatif dan strategis, fisik dan perilaku.

Perubahan yang berhasil harus diciptakan, tidak lahir begitu saja. Pihak manajemen membutuhkan pendekatan terstruktur untuk perencanaan perubahan perilaku atau SDM/karyawan. Aspek-aspek perubahan terdiri dari perubahan inovatif atau strategik yang sangat berguna bagi pengembangan mutu SDM.

Fenomena global di berbagai dimensi kehidupan tidak dapat dihindari. Pasti ada efeknya terhadap organisasi perusahaan. Manajemen perubahan menjadi sangat penting diterapkan. Namun demikian dalam kenyataannya proses perubahan yang terjadi tidak selalu mendapat respon positif. Ada saja mereka yang menyukai dan yang tidak menyukai perubahan.

Beberapa alasan mengapa mereka bersikap kontra perubahan dapat berupa rasa takut terhadap: berkurang/hilangnya kekuasaan, kehilangan ketrampilan, kegagalan kerja, ketidakmampuan menghadapi masalah baru, dan kehilangan pekerjaan.

Manajer perlu memahami mengapa organisasi harus siap terhadap perubahan: apakah yang bersifat inovatif maupun strategis. Perubahan inovatif adalah perbaikan secara kontinyu di dalam kerangka sumberdaya yang ada. Sementara perubahan strategis adalah perubahan melakukan sesuatu yang baru. Tiap perubahan tersebut tentunya akan menggunakan pendekatan berbeda. Bisa berbentuk perubahan rutin, perubahan darurat, perubahan dalam hal mutu produk dan pelayanan, dan perubahan radikal.

Dalam hal ini manajer selayaknya proaktif menjelaskan kepada karyawan tentang strategi perubahan yang akan dijalankan organisasi. Maksudnya antara lain memperkecil kemungkinan terjadinya resistensi para karyawan. Kebanyakan para manajer dapat merencanakan dan mempraktekan perubahan fisik dengan berhasil. Namun dalam perubahan perilaku, para manajer banyak mengalami kesulitan. Untuk itu manajer perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan tersebut. Untuk melaksanakan perubahan dengan sukses maka manajer harus mampu menciptakan kondisi yang baik untuk memotivasi dan melibatkan karyawan.

Hal ini merupakan cerminan seberapa jauh mutu kepemimpinan manajer terbukti nyata. Di samping itu manajer dapat memaksimalkan kesempatan untuk berhasil dalam proses perubahan

melalui evaluasi dengan cermat terhadap perencanaan yang manajer buat.

Perubahan lingkungan bisnis akan membawa dampak perubahan pada strategi bisnis. Sebagaimana telah diketahui perubahan strategi bisnis akan semakin mengarahkan manajer untuk memperjelas ke arah mana visi dan misi bidang SDM akan dibawa. Dalam pengertian bahwa SDM merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari organisasi.

Karena perubahan ini menyangkut banyak aspek dan tuntutan yang harus dicapai maka perlu dilakukan pengembangan kualitas SDM. Pengembangan kualitas SDM biasanya dilakukan melalui kegiatan investasi SDM maka perlu diketahui bahwa dengan adanya investasi SDM maka pola strategi SDM akan berubah dan menuntut perubahan tipe kompetensi pada tipe tugas berbeda yang akan berdampak pada perubahan peran SDM.

Dari uraian tersebut untuk memberikan pemahaman secara mudah di ilustrasikan pada mapping teori tabel 2.3 di bawah ini .

Tabel 2.3

Mapping Teori Perubahan Perilaku Sumber Daya Manusia

No	Teori	Dimensi	Keterangan
1	Azwar (2011)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengalaman pribadi. Untuk dapat menjadi dasar pembentukan sikap, 2. Kebudayaan. menekankan pengaruh lingkungan (termasuk kebudayaan) dalam membentuk kepribadian seseorang. 3. Orang lain yang dianggap penting. Pada umumnya, individu bersikap konformis. 4. Media massa. Sebagai sarana komunikasi, 5. Institusi Pendidikan dan Agama. 6. Individu. Pemahaman akan baik dan buruk ajarannya. 	Faktor Pendorong Perilaku

		7. Faktor emosi dalam diri. Tidak semua bentuk sikap ditentukan oleh situasi lingkungan dan pengalaman pribadi seseorang.	
2	Green (1980)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>). Pengetahuan (<i>knowledge</i>) adalah hasil tahu, dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan. 2. Memahami (<i>comprehension</i>). Memahami (<i>comprehension</i>), merupakan tahap memahami suatu objek bukan sekedar tahu. 3. Aplikasi (<i>application</i>), yaitu jika orang yang telah memahami objek yang dimaksud dapat mengaplikasikan prinsip yang diketahui pada situasi yang lain. 4. Analisis (<i>analysis</i>), merupakan kemampuan seseorang menjabarkan dan atau memisahkan. 5. Sintesis (<i>synthesis</i>). Tahap ini menunjukkan kemampuan seseorang untuk merangkum suatu hubungan logis. 6. Tahap evaluasi (<i>evaluation</i>). Tahap ini berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan penilaian terhadap suatu objek. 	<p>Tahapan perubahan perilaku</p> <p>(Dilanjutkan)</p>
3	Nawawi, (2012)	1. Faktor predisposisi (<i>predisposing factors</i>), yaitu faktor	Pembentukan perilaku

		<p>yang memper-mudah atau predisposisi dan mendorong terjadinya perilaku.</p> <p>2. Faktor pemungkin (<i>enabling factors</i>), yaitu faktor yang memungkinkan atau yang memfasilitasi perilaku.</p> <p>3. Faktor pendorong atau penguat (<i>reinforcing factors</i>), faktor yang mendorong atau memperkuat terjadinya perilaku.</p> <p>4. Faktor informasi, pesan (ucapan atau ekspresi) atau kumpulan pesan yang terdiri dari order sekuens dari simbol atau data yang telah diberi makna melalui konteks.</p>	
--	--	---	--

Sumber : Berdasarkan Penelusuran di Lapangan (2015)

D. Profesi dan Kode Etik Profesi

Kata Profesi sendiri berasal dari bahasa latin “*Proffesio*” yang mempunyai dua pengertian yaitu janji/ikrar dan pekerjaan. Bila artinya dibuat dalam pengertian yang lebih luas menjadi kegiatan “apa saja” dan “siapa saja” untuk memperoleh nafkah yang dilakukan dengan suatu keahlian tertentu. Sedangkan dalam arti sempit profesi berarti kegiatan yang dijalankan berdasarkan keahlian tertentu dan sek aligus dituntut daripadanya pelaksanaan norma-norma sosial dengan baik.

1. Konsep dan Teori Profesi SDM

Profesi adalah pekerjaan yang membutuhkan pelatihan dan penguasaan terhadap suatu pengetahuan khusus. Suatu profesi biasanya memiliki asosiasi profesi, kode etik, serta proses sertifikasi dan lisensi yang khusus untuk bidang profesi tersebut. Makna Profesi menurut KBBI adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan, dan sebagainya) tertentu. Profesi merupakan bagian dari pekerjaan, namun tidak setiap pekerjaan

adalah profesi namun pekerjaan tersebut menuntut pengemban profesi itu untuk terus memperbaharui keterampilannya sesuai perkembangan teknologi.

Seseorang yang memiliki suatu profesi tertentu, disebut profesional. Walaupun begitu, istilah profesional juga digunakan untuk suatu aktivitas yang menerima bayaran, sebagai lawan kata dari amatir. kelompok lapangan kerja yang khusus, kegiatan yang memerlukan ketrampilan dan keahlian tinggi serta rumit guna memenuhi kebutuhan manusia, aturan pemakaian dengan cara yang benar akan ketrampilan dan keahlian tinggi, hanya dapat dicapai dengan dimilikinya penguasaan pengetahuan dengan ruang lingkup yang luas adalah merupakan profesi, sebab mencakup sifat manusia, kecenderungan sejarah dan lingkungan hidupnya serta adanya disiplin etika yang dikembangkan dan diterapkan oleh kelompok anggota yang menyandang profesi tersebut.

Belum ada kata sepakat mengenai pengertian profesi karena tidak ada standar pekerjaan/tugas yang bagaimanakah yang bisa dikatakan sebagai profesi. Ada yang mengatakan bahwa profesi adalah “jabatan seseorang walau profesi tersebut tidak bersifat komersial”. Secara tradisional ada 4 profesi yang sudah dikenal, Salah satunya adalah profesi sebagai Dokter.

Schein (2002) mengkonsepsikan profesi adalah suatu kumpulan atau set pekerjaan yang membangun suatu set norma yang sangat khusus yang berasal dari perannya yang khusus di masyarakat. Bell (1973) menyatakan Profesi adalah aktivitas intelektual yang dipelajari termasuk pelatihan yang diselenggarakan secara formal ataupun tidak formal dan memperoleh sertifikat yang dikeluarkan oleh sekelompok / badan yang bertanggung jawab pada keilmuan tersebut dalam melayani masyarakat, menggunakan etika layanan profesi dengan mengimplikasikan kompetensi mencetuskan ide, kewenangan ketrampilan teknis dan moral serta bahwa perawat mengasumsikan adanya tingkatan dalam masyarakat.

Profesi adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan se seorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu

atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (UU RI No.14 Tahun 2005 Pasal 1 Butir 4).

Hal ini mengandung arti bahwa suatu pekerjaan atau jabatan yang disebut profesi tidak dapat dipegang oleh sembarang orang, akan tetapi memerlukan suatu persiapan melalui pendidikan dan pelatihan yang dikembangkan khusus untuk itu.

2. Pekerjaan sebagai Profesi

Pekerjaan tidak sama dengan profesi. Istilah yang mudah dimengerti oleh masyarakat awam adalah: sebuah profesi sudah pasti menjadi sebuah pekerjaan, namun sebuah pekerjaan belum tentu menjadi sebuah profesi. Profesi memiliki mekanisme serta aturan yang harus dipenuhi sebagai suatu ketentuan, sedangkan kebalikannya, pekerjaan tidak memiliki aturan yang rumit seperti itu. Hal inilah yang harus diluruskan di masyarakat, karena hampir semua orang menganggap bahwa pekerjaan dan profesi adalah sama.

Menurut Gibson (1965) menyatakan ciri-ciri khusus yang sebenarnya dimaksud sebuah profesi. Ia menjelaskan ada empat ciri yang melekat pada profesi, yaitu; 1. Pengakuan oleh masyarakat terhadap layanan tertentu yang hanya dapat dilakukan oleh kelompok pekerja dikategorikan sebagai suatu profesi. 2. Dimilikinya sekumpulan bidang ilmu yang menjadi landasan sejumlah teknik dan prosedur yang unik. 3. Diperlukannya persiapan yang sengaja dan sistematis sebelum orang mampu melaksanakan suatu pekerjaan profesional. 4. Dimilikinya organisasi profesional, disamping melindungi kepentingan anggotanya dari saingan kelompok luar juga berfungsi tidak saja menjaga, akan tetapi selalu berusaha meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat termasuk tindakan etis profesional kepada anggotanya.

Di samping ciri dan karakteristik sebagaimana di atas, Nawawi (2012) mengemukakan syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh pekerjaan sebagai suatu profesi adalah sebagai berikut: Melibatkan kegiatan intelektual. Menggeluti suatu batang tubuh ilmu yang khusus. Memerlukan persiapan profesional yang alam dan bukan sekedar latihan. Memerlukan latihan dalam jabatan yang berkesinambungan. Menjanjikan karir hidup dan keanggotaan yang permanen. Mementingkan layanan di atas keuntungan pribadi.

Mempunyai organisasi profesional yang kuat dan terjalin erat. Menentukan standarnya sendiri, dalam hal ini adalah kode etik.

Seseorang bekerja bertahan di suatu perusahaan memiliki beberapa alasan begitu juga sebaliknya. Dan untuk mengetahui alasan mengapa kita selalu berpindah tempat kerja atau justru sebaliknya, kita harus tahu dulu alasan yang tepat. Konflik dengan rekan kerja, bosan, dan sebagainya, sebetulnya bukanlah alasan yang tepat. Jika akhirnya hal tersebut terulang kembali di tempat kerja yang baru, bukankah sia-sia pilihan kita untuk resign dari pekerjaan sebelumnya?

Ada dua faktor mengapa seseorang memilih untuk tetap bertahan pada pekerjaan yang sedang digelutinya saat ini, yaitu faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik. Jika alasan kita untuk tetap bertahan karena faktor dari luar diri disebut ekstrinsik, seperti gaji, paket kompensasi, tunjangan, tempat kerja yang nyaman dan sebagainya, maka kesetiaan itu cenderung berada pada zona nyaman. Namun jika hal tersebut berasal dari faktor intrinsik, ini tandanya loyalitas kita berkualitas. Karena faktor dari dalam diri sifatnya lebih emosional. Seperti rasa puas karena pencapaian dan pengakuan atas hasil kerja, kesempatan mengambil tanggung jawab yang lebih besar, dan sebagainya.

Ada dua hal yang terpenting dalam pekerjaan. Saat kedua faktor tersebut terpenuhi, barulah kita bisa mengatakan bahwa pekerjaan ini benar-benar kita cintai.

a. Godaan untuk “setia”,

Godaan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik selalu datang dari waktu ke waktu. Gaji hanya memberikan kepuasan sementara karena kepuasan terhadap gaji sangat dipengaruhi oleh kebutuhan dan nilai orang yang bersangkutan (As'ad, 2003:113).

Harus dipahami bahwa tidak ada pekerjaan yang seratus persen anti stress. Setiap pekerjaan selalu punya risikonya masing-masing. Jangan anggap bahwa setiap masalah pekerjaan yang datang selalu jelek, justru kita bisa menjadikan masalah-masalah yang muncul guna melatih diri agar diri kita bisa semakin bijak dalam memahami setiap keadaan. Bila pekerjaan secara terus menerus bisa memberikan rasa nyaman secara fisik, emosional dan intelektual, kenapa harus memilih *resign*?

b. Loyal vs kutu loncat

Setiap orang berhak menentukan jenjang karirnya masing-masing. Untuk beberapa orang yang lebih sering berpindah dari satu tempat kerja ke tempat pekerjaan yang lainnya, mereka cenderung dipandang sebagai kutu loncat dan cenderung dilihat lebih mengedepankan keuntungan pribadi, serta harus menghadapi proses adaptasi yang melelahkan. Namun, sikap sebagai “kutu loncat” nyatanya tidak selalu buruk, justru dengan beralihnya kita dari pekerjaan yang sebelumnya digeluti, terutama jika kita memilih jalur pekerjaan yang berbeda dari sebelumnya, wawasan, pengembangan karir, dan bertambahnya keterampilan bisa juga didapat. Menurut Rivai (2009) bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan”.

Sedangkan orang yang memilih untuk tetap loyal pada perusahaan, terkadang hal itu melemahkan daya terjang kita terhadap pekerjaan tersebut. Hal yang sama yang dilakukan terus menerus kadang melemahkan kreativitas dari dalam diri. Namun karyawan yang loyal, yang tentunya dibarengi dengan prestasi, sudah pasti mendapat berbagai keuntungan. Selain mendapat respek dari rekan kerja, atasan dan bahkan klien atau pelanggan, akan muncul peluang yang lebih strategis untuk menduduki peranan penting dalam kantor. Karyawan yang setia lebih dipilih untuk mengikuti pelatihan dan kegiatan semacamnya. Setiap tindakan dan sikap kita di kantor sangat berpengaruh pada berlangsungnya karir kita di waktu yang akan datang, yang dibutuhkan selanjutnya adalah evaluasi diri, dan melihat seberapa bahagiakah kita di tempat kerja atau bidang yang saat ini digeluti.

3. Kode Etik Profesi

Etika (Yunani Kuno: “ethikos”, berarti “timbul dari kebiasaan”) adalah segala sesuatu dimana dan bagaimana cabang utama filsafat yang mempelajari nilai atau kualitas yang menjadi studi mengenai standar dan penilaian moral. Etika mencakup analisis dan penerapan konsep seperti benar, salah, baik, buruk, dan tanggung jawab. Etika biasanya berkaitan erat dengan perkataan moral yang merupakan istilah dari bahasa Latin, yaitu “Mos” dan dalam bentuk jamaknya

“Mores”, yang berarti juga adat kebiasaan atau cara hidup seseorang dengan melakukan perbuatan yang baik (kesusilaan), dan menghindari hal-hal tindakan yang buruk. Etika dan moral lebih kurang sama pengertiannya, tetapi dalam kegiatan sehari-hari terdapat perbedaan, yaitu moral atau moralitas untuk penilaian perbuatan yang dilakukan, sedangkan etika adalah untuk pengkajian sistem nilai-nilai yang berlaku.

Etika dimulai bila manusia merefleksikan unsur-unsur etis dalam pendapat-pendapat spontan kita. Kebutuhan akan refleksi itu akan kita rasakan, antara lain karena pendapat etis kita tidak jarang berbeda dengan pendapat orang lain. Untuk itulah diperlukan etika, yaitu untuk mencari tahu apa yang seharusnya dilakukan oleh manusia.

Secara metodologis, tidak setiap hal menilai perbuatan dapat dikatakan sebagai etika. Etika memerlukan sikap kritis, metodis, dan sistematis dalam melakukan refleksi. Karena itulah etika merupakan suatu ilmu. Sebagai suatu ilmu, objek dari etika adalah tingkah laku manusia. Akan tetapi berbeda dengan ilmu-ilmu lain yang meneliti juga tingkah laku manusia, etika memiliki sudut pandang normatif. Maksudnya etika melihat dari sudut baik dan buruk terhadap perbuatan manusia. Etika terbagi menjadi tiga bagian utama: meta-etika (studi konsep etika), etika normatif (studi penentuan nilai etika), dan etika terapan (studi penggunaan nilai-nilai etika).

Kode etik profesi dapat diartikan sebagai pola aturan, tata cara, tanda atau pedoman etis dalam melakukan sebuah kegiatan, pekerjaan bahkan perilaku. Kode etik suatu profesi adalah norma-norma yang harus diindahkan oleh setiap anggota profesi dalam melaksanakan tugas profesinya dan dalam mengarungi kehidupannya dalam masyarakat. Norma-norma tersebut berisi petunjuk-petunjuk bagi para anggota profesi tentang bagaimana mereka melaksanakan profesinya. Dalam kode etik, profesi juga terdapat larangan-larangan, yaitu ketentuan-ketentuan tentang apa yang tidak boleh diperbuat atau dilaksanakan oleh mereka yang merupakan anggota profesi. Tidak hanya itu, kode etik profesi pun, berisi tentang tingkah laku anggota profesi pada umumnya dalam pergaulan sehari-hari di dalam masyarakat berperan sebagai sarana kontrol sosial bagi masyarakat atas profesi yang bersangkutan.

Kode etik profesi merupakan kriteria prinsip profesional yang telah digariskan, sehingga diketahui dengan pasti kewajiban profesional anggota lama, baru, ataupun calon anggota kelompok profesi. Kode etik profesi telah menentukan standarisasi kewajiban profesional anggota kelompok profesi. Kode etik profesi pada dasarnya adalah norma perilaku yang sudah dianggap benar atau yang sudah mapan dan tentunya lebih efektif lagi apabila norma perilaku itu dirumuskan secara baik, sehingga memuaskan semua pihak.

Prinsip dasar di dalam etika profesi :

- a. Prinsip Standar Teknis, profesi dilakukan sesuai keahlian.
- b. Prinsip Kompetensi, melaksanakan pekerjaan sesuai jasa profesionalnya, kompetensi dan ketekunan.
- c. Prinsip Tanggungjawab, profesi melaksanakan tanggung jawabnya sebagai profesional.
- d. Prinsip Kepentingan Publik, menghormati kepentingan publik .
- e. Prinsip Integritas, menjunjung tinggi nilai tanggung jawab profesional
- f. Prinsip Objektivitas, menjaga objektivitas dalam pemenuhan kewajiban.
- g. Prinsip Kerahasiaan, menghormati kerahasiaan informasi.
- h. Prinsip Prilaku Profesional, berperilaku konsisten dengan reputasi profesi

Berikut memperlihatkan teori pekerjaan sebagai profesi:

Tabel 2.4

Mapping Teori Pekerjaan Sebagai Profesi

No	Teori	Dimensi	Katertangan
1.	Bell (1973)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya pengetahuan khusus, 2. Adanya kaidah dan standar moral yang sangat tinggi 3. Mengabdikan pada kepentingan masyarakat, 4. Izin khusus untuk menjalankan suatu profesi. 5. Kaum profesional biasanya menjadi anggota dari suatu profesi. 	Lima Dimensi

2.	Gibson (1965)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengakuan oleh masyarakat suatu profesi. 2. Dimilikinya sekumpulan bidang ilmu yang menjadi landasan sejumlah teknik dan prosedur yang unik. 3. Diperlukannya persiapan yang sengaja dan sistematis sebelum orang mampu melaksanakan suatu pekerjaan profesional 	Tiga Dimensi
3.	Nawawi (2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melibatkan kegiatan intelektual. 2. Menggeluti suatu batang tubuh ilmu yang khusus. 3. Memerlukan persiapan profesional yang alam dan bukan sekedar latihan. 4. Memerlukan latihan dalam jabatan yang berkesinambungan. 5. Menjanjikan karir hidup dan keanggotaan yang permanen. 6. Mementingkan layanan di atas keuntungan pribadi. 7. Mempunyai organisasi profesional yang kuat dan terjalin erat. 8. Menentukan standarnya sendiri, dalam hal ini adalah kode etik. 	Delapan Dimensi

Sumber : Berdasarkan Penelusuran di Lapangan (2015)

BAB III

SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERSPEKTIF ISLAM

Apabila ditinjau secara bahasa (Arab) kata An -Naas dalam bahasa Indonesia berarti manusia. Al-insan sinonimnya An-Naas. Al-Qur'an berbicara tentang manusia cukup banyak, diantaranya Surat 76 (Ad-Dahr) memiliki nama lain yaitu *Al-Insan* yang diambil dari ayat ke 1, selain itu surat Al-Ashr juga berbicara tentang *insan*. Surat An-naas yang berisi tentang perintah kepada manusia untuk berlindung kepada Allah SWT dari segala gangguan kejahatan baik dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya (Syetan).

Sebagaimana kita ketahui bahwa pada saat nabi Muhammad membawa ajaran Islam tahun 570 M, negara dikenal sebagai organisasi terbesar saat itu. Sedangkan saat ini organisasi besar adalah perusahaan multinasional. Bagi umat islam rujukan kita adalah Al-Qur'an sebagai rujukan, baru kemudian Hadits dan setelah itu ijihad ulama. Oleh karena itu, pengelolaan SDM pun harus mengacu pada sumber -sumber ini. Jarak waktu yang memisahkan kita dengan Rosulullah saw, ditambah dengan kondisi dan situasi yang telah jauh berbeda, menuntut kepiawaian tersendiri dalam mentafsirkan manajemen SDM saat ini.

A. Konsep Sumber Daya Manusia

Kepercayaan (*Amanah*) yang dipegang seorang manajer Sumber Daya Manusia (SDM) selain meningkatkan produktifitas karyawan untuk mencapai laba perusahaan yang maksimal juga mengantarkan karyawan melalui pekerjaannya menuju makom insan kamil yang diridhoi Allah SWT.

Islam memotivasi manusia untuk melakukan kerja dan usaha, berbagai ayat-ayat Al -Qur'an (Depag RI: 2002) yang mendorong manusia untuk bekerja, antara lain adalah QS al-Muluk (67) ayat :15) ; QS Yasin (36) ayat : 34-35; saba'(34): 13

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ
النُّشُورُ ﴿٦٧﴾

Artinya : “Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan” (Al-Muluk 67: 15).

وَجَعَلْنَا فِيهَا جَنَّاتٍ مِّنْ نَّخِيلٍ وَأَعْنَابٍ وَفَجَّرْنَا فِيهَا مِنَ الْعُيُونِ ﴿٣٥﴾ لِيَأْكُلُوا
مِنْ ثَمَرِهِ ۗ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ ﴿٣٤﴾

Artinya : “dan Kami jadikan padanya kebun-kebun kurma dan anggur dan Kami pancarkan padanya beberapa mata air, 35. supaya mereka dapat makan dari buahnya, dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka. Maka mengapakah mereka tidak bersyukur” (Yasin: 34-35)

أَعْمَلُوا ءَالَ دَاوُدَ شُكْرًا وَقَلِيلٌ مِّنْ عِبَادِيَ الشَّاكِرِينَ ﴿١٣﴾

Artinya : “Bekerjalah hai keluarga Daud untuk bersyukur (kepada Allah) dan sedikit sekali dari hamba-hambaku yang berterima kasih”. (QS. Saba' 34:13)

Dalam ekonomi sekuler atau konvensional manusia adalah makhluk ekonomi (*homo economicus*) yang mementingkan dirinya sendiri. Salah satu kekeliruan mendasar dalam teori ekonomi konvensional adalah asumsi bahwa manusia sebagai mesin produksi.

Islam tidak memandang manusia ‘seperti’ ini, Jusmaliani (2011) merubah asumsi *Homo Economicus* menjadi *Homo Islamicus*, yang berawal dari pandangan Islam tentang manusia.

Islam menempatkan manusia sebagai makhluk termulia, sehingga pengelolaannyapun tidak merendahkan derajatnya seperti asumsi *homo economicus* dalam teori ekonomi seperti membagi manusia dalam beberapa kelompok yang terdiri dari kelompok malas dan kelompok rajin.

Bagi islam manusia adalah *homo islamicus* mengacu pada As-Sajdah (32) ayat 9 (Depag RI, 2002):

ثُمَّ سَوَّاهُ وَنَفَخَ فِيهِ مِنْ رُوحِهِ ۗ وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَرَ وَالْأَفْئِدَةَ
قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ

Artinya : “Kemudian Dia menyempurnakan kejadiannya dan meniupkan ke dalamnya roh (ciptaan)-Nya dan Dia menjadikan bagi kamu pendengaran, penglihatan dan hati; (tetapi) kamu sedikit sekali bersyukur” (As-Sajdah 35 : 9).

Peniupan ruh yang dimaksud dalam ayat ini dapat diartikan dengan sifat-sifat Allah yang mulia juga ditiupkan pada manusia (Agustian, 2004: 10). Manusia adalah ciptaan Tuhan yang paling sempurna yang memiliki tubuh, akal dan jiwa. Firman Allah Dalam Al-Qura’an Surat At-Thin (85) ayat 4-6 (Depag RI, 2002) :

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ۝ ثُمَّ رَدَدْنَاهُ أَسْفَلَ سَافِلِينَ ۝ إِلَّا
الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَلَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ ۝

Artinya : “Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya .5. kemudian Kami kembalikan Dia ke tempat yang serendah-rendahnya (neraka), 6. kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh; Maka bagi mereka pahala yang tiada putus-putusnya” (At-Thin: 4-6).

Homo Islamicus dan manajemen adalah terapan dari ilmu ekonomi. Oleh karena itu, segala tindakan manusia harus sesuai dengan

apa yang diajarkan-Nya, termasuk Ekonomi. Misi yang diemban Rosulullah saw adalah membentuk perilaku manusia *homo islamicus*, karena untuk menyempurnakan akhlak manusia inilah, beliau diutus ke muka bumi, dalam salah satu sabdanya disampaikan: “Berakhlaklah kalian seperti akhlak Allah SWT”. semisal, dalam salah satu sifat Allah diterangkan bahwa Allah bersifat *Al-Waliy* (Maha Pemelihara, maka implikasi ekonomi dari akhlak seperti *Waliy* adalah mengelola dan memelihara sumber daya dengan baik supaya bermanfaat bagi generasi selanjutnya.

B. Prinsip Sumber Daya Manusia

Prinsip secara konseptual adalah suatu pernyataan fundamental atau kebenaran umum maupun individual yang dijadikan oleh seseorang atau kelompok sebagai sebuah pedoman untuk berpikir atau bertindak. Sebuah prinsip merupakan roh dari sebuah perkembangan ataupun perubahan, dan merupakan akumulasi dari pengalaman ataupun pemaknaan oleh sebuah obyek atau subyek tertentu.

Adapun prinsip Sumber Daya Manusia terdapat 4 (empat) pijakan berfikir dasar adalah sebagai berikut:

1. Tauhid dan Kholifah

Manifestasi *Tauhid dan Kholifah* adalah pertanggung jawaban kepada Allah. Karena itu, sebagai manusia kesadaran bahwa kita diciptakan untuk beribadah/mengabdikan pada-Nya harus tertanam dalam jiwa dan pikiran. Implikasi dan kesadaran ini adalah setiap tingkah laku dan keputusan yang kita ambil akan selalu mengacu pada mencari ridho-Nya.

Dan ini berlaku pula ketika kita diserahi beban amanah untuk mengelola Sumber Daya Manusia. Islam selalu mengajak pemeluknya agar selalu berada di depan, menjadi yang terbaik, yang dapat memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi umat manusia. Lalu timbul pertanyaan fundamental, bagaimana caranya?

Caranya dengan mengelola perusahaan sebaik mungkin sehingga seluruh sumber daya Manusia yang terlibat di dalamnya mendapatkan manfaat dari aktifitas tersebut. baik itu merupakan karyawan, manajer dan berbagai pihak lainnya.

Dalam Islam setiap manusia adalah *kholifah* pemegang amanah di muka bumi sebagaimana firman Allah (Depag RI, 2002) dalam Surat Al-Baqarah (2) ayat 30.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِىْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِىْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ
مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿۳۰﴾

Artinya : “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui” (Al Baqarah 2 : 30)

Kesadaran bahwa kita adalah kholifah ibarat dua sisi mata uang dengan kesadaran sebagai abdullah tadi, dan sebagai kholifah kita dibebani amanah. Memikul amanah itulah yang dipikul setiap manusia di dunia apakah dia menyadarinya tau tidak. Ketika kesadaran akan sebuah amanah telah tumbuh maka akan ada segenap usaha untuk mejalaninya secara total karena amanah yang dipikul tentulah ada pertanggung jawabannya di hari akhir kelak .

Dalam Al-Qur’an (Depag RI, 2002) Surah An-Nisa’ (4) ayat : 77, Al-An’am: (6) ayat : 32.

... قُلْ مَتَعُ الدُّنْيَا قَلِيْلٌ وَالْاٰخِرَةُ خَيْرٌ لِّمَنِ اتَّقٰى وَلَا

تُظَلَمُوْنَ فَتِيْلًا ...

Artinya : “...Katakanlah: “Kesenangan di dunia ini hanya sebe ntar dan akhirat itu lebih baik untuk orang-orang yang bertakwa, dan kamu tidak akan dianiaya sedikitpun...” (An -Nisa’: 77)

وَمَا الْحَيَاةُ الدُّنْيَا إِلَّا لَعِبٌ وَلَهْوٌ وَلَدَارُ الْآخِرَةِ خَيْرٌ لِلَّذِينَ يَتَّقُونَ أَفَلَا

تَعْقِلُونَ ﴿٣٢﴾

Artinya : “...dan Tiadalah kehidupan dunia ini, selain dari main-main dan senda gurau belaka. dan sungguh kampung akhirat itu lebih baik bagi orang-orang yang bertaqwa. Maka tidakkah kamu memahaminya?” (Al-An’am:32).

Maksudnya: kesenangan duniawi itu hanya sebentar dan tidak kekal. janganlah orang terperdaya dengan kesenangan-kesenangan dunia, serta lalai dari memperhatikan urusan akhirat, oleh karena itu semua perbuatan manusia harus dipertanggung jawabkan kepada Allah.

Demikian pula dalam dunia kerja. Pekerja yang tidak mempunyai bawahanpun tetap dinamakan seorang kholifah, karena ia adalah pemimpin bagi dirinya sendiri, amanah yang dipikulnya adalah tugas hariannya sendiri. Bagi seorang manajer ia harus menyadari bahwa ada karyawan yang mengantungkan hi dup darinya.

Oleh karena itu, pimpinan dan jajaran manajemen pada hakikatnya memgang amanah untuk membawa kehidupan para karyawan menjadi lebih sejahtera lahir dan batin. Sehingga tanggung jawabnya tidak hanya sebatas tercapainya target produktivitas perusahaan semata, namun juga bagaimana hubungannya dengan karyawan dan pengaruhnya.

2. Keadilan

Adil dapat pula dipahami sebagai moderasi, yaitu sikap tengah dan seimbang. Keseimbangan ini antara hak dan kewajiban. Orang yang menjalankan kewajiban tanpa mendapat hak berarti ia adalah budak. Sebaliknya orang yang hanya menuntut hak tanpa mau menjalankan kewajiban berarti ia pemeras atau preman. Keseimbangan ini juga bermakna tidak berpihak pada pihak yang berperkara. Keadilan yang berintikan keseimbangan merupakan hukum kosmik atau hukum alam jagat raya, oleh karena itu keadilan tak boleh dilawan apalagi dilenyapkan, sebab hal demikian akan menimbulkan kekacauan social yang amat berbahaya bagi kelangsungan hidup masyarakat.

Jika manajemen SDM menjadi tanggung jawab s etiap manajer, dan insan kamil adalah tujuan jenjang karier, maka dalam proses MSDM, manajer harus berpegang pada prinsip adil, karena salah satu prinsip dalam bermuamalah yang harus tertanam dalam diri seorang manajer adalah sikap adil. Dan seruan adil in i juga berlaku dalam MSDM.

Firman Allah dalam Surat Al-Maidah (5) ayat : 8 (Depag RI, 2002) menyebutkan

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلٰٓى اَلَّا تَعْدِلُوْا ۗ اَعْدِلُوْا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى ۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿٨﴾

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan kebenaran karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianu terhadap suatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan” (Al-Maidah 5: 8)

3. Kesimbangan Tujuan Organisasi dan Tujuan Individu SDM

Pada awal ketika individu karyawan bergabung dengan organisasi dapat dipastikan tujuannya tidak sama dengan tujuan organisasi, bahkan sangat mungkin individu tidak tahu apa yang menjadi tujuan organisasi. Secara kasat mata akan terlihat bahwa individu masuk dalam organisasi perusahaan tidak lain didorong untuk hasrat mencari nafkah, mendapatkan jaminan hidup, membina karier dan lain sebagainya.

Pendekatan yang Islami mengatakan bahwa tujuan hidup setiap manusia pada akhirnya adalah ridho Allah SWT apapun pekerjaan dan profesi yang dipegangnya. Jadi, baik karyawan yang bekerja maupun pimpinan yang mengarahkan kerja karyawan, sama-sama memilki Allah SWT sebagai tujuan hidup. Masalahnya adalah bagaimana jalan lurus menuju-Nya ini dicapai dengan kerja?

Dalam kaitan ini antara perusahaan atau pihak manajemen harus kordinatif dan kolaborasi dan harus saling membantu. Sebagaimana disebutkan dalam AlQur'an dan hadits. Firman Allah tentang kolaborasi dalam kerja atau organisasi pada Surat Al Imran (3) ayat : 103 (Depag RI, 2002)

وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءَ فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِّنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُم مِّنْهَا كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ

Artinya : “Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan ni'mat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuh-musuhan, maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu karena ni'mat Allah, orang-orang yang bersaudara. dan kamu telah berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk.” (Al Imran: 103)

Allah Azza wa Jalla berfirman pada ayat yang lain pada Surat al-Mâidah (5) ayat:2 (Depag RI, 2002) :

... وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ

...

Artinya : “Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa -Nya” (Al-Mâidah 5: 2)

Sebagai contoh sikap saling menolong dalam kebaikan dan ketakwaan, Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda:

انصُرْ أَخَاكَ ظَالِمًا أَوْ مَظْلُومًا قَالُوا يَا رَسُولَ اللَّهِ هَذَا نَنْصُرُهُ مَظْلُومًا فَكَيْفَ نَنْصُرُهُ ظَالِمًا قَالَ تَأْخُذُ فَوْقَ يَدَيْهِ

“Bantulah saudaramu, baik dalam keadaan sedang berbuat zhalim atau sedang teraniaya. Ada yang bertanya: “Wahai Rasulullah, kami akan menolong orang yang teraniaya. Bagaimana menolong orang yang sedang berbuat zhalim?” Beliau menjawab: “Dengan menghalanginya melakukan kezhaliman. Itulah bentuk bantuanmu kepadanya.” (HR. Al-Bukhâri)

Didalam sebuah perusahaan atau organisasi usaha, tentu dibutuhkan sebuah kerjasama, hormat menghormati antara pemilik dan pekerja, pimpinan dan bawahan serta hormat dan kasih sayang antar individu serta menyamakan visi untuk mencapai tujuan. Proses menyamakan atau membuat kedua tujuan ini sejalan, dimulai dari awal karyawan bergabung ke dalam organisasi. Sedikit demi sedikit tujuan yang sangat mungkin pada mulanya berseberangan, diupayakan saling mendekati melalui program sosialisasi, pelatihan, promosi dan lain sebagainya hingga pada akhirnya manajemen yang baik akan menghasilkan organisasi yang stabil dan mampu bertahan. Tabel 3.1 dibawah ini menggambarkan tujuan perusahaan dan tujuan individu dengan lebih rinci.

Tabel 3.1
Tujuan Perusahaan Dan Tujuan Individu

TUJUAN	ORGANISASI PERUSAHAAN	INDIVIDU SDM
Jangka Panjang	Survival	Allah/Bahagia dunia akhirat
Jangka Menengah	Kepuasan karyawan dan kemampuan adaptasi	Allah, kecukupan materi, simpanan dan karier
Jangka Pendek	Laba, produksi, efisiensi	Allah, kecukupan materi

4. Karakter Rosulullah sebagai Acuan dalam Manajemen SDM

Dalam segala kehidupan kita harus mengacu pada keteladanan Rasulullah saw termasuk dalam bidang manajemen SDM, sebagaimana firman Allah pada Surat Al-Ahzaab, ayat : 21 (Depag RI, 2002)

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِمَنْ كَانَ يَرْجُو اللَّهَ
وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya : “*Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu uswatun hasanah (suri teladan yang baik) bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah.*” (Al -Ahzaab: 21)

Berbicara mengenai sifat-sifat luhur yang dimiliki Rasulullah saw, ada empat sifat beliau yang sudah dikenal , yaitu:

- a. Sifat *siddiq* atau jujur. Mendapatkan karyawan yang memiliki sifat seperti ini di tengah maraknya kebiasaan “*mark-up harga*” dalam mengelola keuangan sungguh suatu anugerah bagi perusahaan.

عَنْ ابْنِ مَسْعُودٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ
: « إِنَّ الصَّدْقَ يَهْدِي إِلَى الْبِرِّ وَإِنَّ الْبِرَّ يَهْدِي
إِلَى الْجَنَّةِ ، وَإِنَّ الرَّجُلَ لِيَصْدُقَ حَتَّى يُكْتَبَ عِنْدَ اللَّهِ صِدِّيقًا
، وَإِنَّ الْكُذْبَ يَهْدِي إِلَى الْفُجُورِ وَإِنَّ الْفُجُورَ يَهْدِي إِلَى
النَّارِ ، وَإِنَّ الرَّجُلَ لِيَكْذِبُ حَتَّى يُكْتَبَ عِنْدَ اللَّهِ كَذَّابًا »
متفقٌ عليه.

Artinya : “*Dari Ibnu Masud ra. :Rusulullah Saw bersabda: Sesungguhnya kejujuran menunjukkan kepada kebaikan dan sesungguhnya kebaikan mengantarkan kepada surga. dan barangsiapa berbuat jujur karena hanya untuk Allah akan membawa kebaikan untuknya. dan barang siapa membenci petunjuk kepada jalan kesesatan, dan sesungguhnya kesesatan mengantarkan kepada neraka. sesungguhnya manusia tidak menyukai padahal dia mencatatkan disisi Allah yang ia benci*” (HR. *Muttafaq Alaihi*)

- b. Sifat *amanah*. Dapat dibayangkan bagaimana kalau para karyawan bank tidak amanah, maka kasus-kasus korupsi akan menjadi santapan sehari-hari.

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ :
 صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَ سَلَّمَ: إِذَا ضُيِّعَتِ الْأَمَانَةُ
 ، كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَارَسُولَ اللَّهِ؟ :
 أَسْنَدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرْ . (أَخْرَجَهُ
 (

Dari Abu Hurairah r.a. berkata, Rasulullah saw bersabda: Apabila amanah disia-siakan maka tunggulah saat kehancurannya. Salah seorang sahabat bertanya:”Bagaimanakah menyia-nyiakannya, hai Rasulullah?” Rasulullah SAW menjawab: “Apabila perkara itu diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya (HR. Imam Bukhari).

- c. Sifat *Tabligh* yang artinya kemampuan berkomunikasi. Artinya, dalam konteks perusahaan, manajer wajib memberitahukan apa saja yang diketahuinya untuk pembelajaran bagi karyawan-karyawan yang lainnya.

يَا أَيُّهَا الرَّسُولُ بَلِّغْ مَا أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ
 فَمَا بَلَّغْتَ رِسَالَتَهُ وَاللَّهُ يَعْصِمُكَ مِنَ النَّاسِ إِنَّ اللَّهَ لَا
 يَهْدِي الْقَوْمَ الْكَافِرِينَ

“Hai rasul, sampaikanlah apa yang di turunkan kepada mu dari Tuhan-mu. Dan jika kamu tidak mengerjakan (apa yang diperintahkan itu, berarti) kamu tidak menyampaikan risalah-Nya. Allah memelihara kamu dari (gangguan) manusia. Sesungguhnya Allah tidak memberi petunjuk kepada orang-orang yang kafir.”

- d. Sifat *Fathonah* yang artinya cerdas. Kecerdasan membuat pekerja menjadi lebih kreatif dan cepat belajar menyerap hal-hal baru yang dibutuhkan dalam dunia bisnis.

banyak-banyak supaya kamu beruntung". (QS.Al-jumu'ah:10) :

Perpindahan pekerja dari satu sektor ke lain sektor dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain kesempatan yang tersedia, tingkat upah dan kemampuan pekerja itu sendiri. Ada beberapa pekerjaan yang tidak membutuhkan keahlian dan skill tinggi namun sebaliknya ada pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan dan skill yang tinggi, seperti sektor industri, keuangan dan perbankan serta jasa kemasyarakatan diperlukan tenaga kerja yang berpendidikan relatif lebih tinggi dan terlatih. Kondisi pekerjaan seperti ini merupakan profesi yang mana memerlukan persyaratan khusus (Mujtahid, 2011).

Perubahan perilaku pekerja yang mengakibatkan sampai terjadinya perubahan jalur karir maka perilaku ini perlu pertimbangan tentang banyak hal. Perubahan pekerjaan ini disebut alih profesi. Alih profesi bukan hanya keluar dari perusahaan atau pindah pekerjaan saja, namun perubahan pekerjaan itu dibarengi dengan perubahan pengetahuan dan skill secara total, ini berarti pekerja melakukan perubahan Profesi. Menurut Higgins (2001), keputusan individu untuk mengubah karir sering dipengaruhi oleh konteks atau faktor-faktor sosial. Faktor ekstrinsik terkait erat dengan orientasi kerja mereka (DeKlerk, 2005). Hal ini berarti semakin banyak seseorang memiliki jaringan yang dapat menjadi penasehat karir mereka semakin besar kemungkinan untuk berpindah pekerjaan dengan semakin banyaknya informasi dan relasi. Perubahan yang sangat mendasar ini berdampak pada tuntutan perubahan sikap, loyalitas, pandangan tentang jalur karir, posisi karyawan dan hubungan baru dengan tempat bekerja.

Menurut Ngobeni (2006) Fenomena berpindah pindah kerja adalah perilaku yang merugikan dan berdampak negatif terhadap ekosistem di perusahaan. Kerja berarti suatu kegiatan sebagai bentuk tanggung jawab untuk diri sendiri, orang lain, lingkungan, dan bangsa (Morin, 2004). Dalam psikologi, bekerja mengacu pada perilaku manusia yang memiliki tujuan, disiplin, dan terstruktur dalam tugas dan waktu, membutuhkan fisik dan kemampuan mental dan kewajiban lebih yang bersifat sukarela (Corsini, 2002).

Dalam Islam, perubahan perilaku sumber daya Manusia mendasarkan pada firman Allah dalam Surat Ar- Raa'd (13) ayat: 11 (Depag RI, 2002)

... إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ...

Artinya : "... Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri..." (Ar- Raa'd: 11)

Minat merupakan keinginan atau kemauan yang timbul dari hati nurani seseorang terhadap suatu objek, karena objek itu ada keterikatan dengan kebutuhan dirinya dan menarik perhatiannya.

Beberapa faktor yang mempengaruhi minat melakukan perubahan perilaku, yakni status sosial ekonomi (*Social economic status*), pemikiran dan kecakapan perilaku (*Intelligence and aptitude*), ekspektasi ketentuan sosial (*Social rule expectation*), keahlian personal (*Personality and Experience*).

Dari masing-masing faktor perubahan tersebut di dijelaskan dalam firman Allah dalam Al-Qur'an dibawah ini.

1. Sistem Perekonomian Sosial.

Sistem perekonomian Islam saat ini lebih dikenal dengan istilah Sistem Ekonomi Syariah. Sistem Ekonomi Syariah mempunyai beberapa tujuan, yakni:

Kesejahteraan ekonomi dalam kerangka norma moral Islam (dasar pemikiran QS. Al-Baqarah ayat 2 & 168, Al-Maidah ayat 87-88, Al-Jumu'ah ayat 10) (Depag RI, 2002)

a. QS. Al-baqarah (2) ayat 168

يَأْتِيهَا النَّاسُ كُلُّوْا مِمَّا فِي الْأَرْضِ حَلٰلًا طَيِّبًا وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوٰتِ الشَّيْطٰنِ ۚ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِيْنٌ ﴿١٦٨﴾

Artinya : "Hai sekalian manusia, makanlah yang halal lagi baik dari apa yang terdapat di bumi, dan janganlah kamu mengikuti langkah-langkah syaitan; Karena Sesungguhnya syaitan itu adalah musuh yang nyata bagimu." (Al-Baqarah 2 : 168)

Surat Al-Maidah (5) ayat 87 – 88

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَحْرِمُوا طَيِّبَاتِ مَا أَحَلَّ اللَّهُ لَكُمْ وَلَا تَعْتَدُوا
إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُعْتَدِينَ ﴿٨٧﴾ وَكُلُوا مِمَّا رَزَقَكُمُ اللَّهُ حَلَالًا طَيِّبًا
وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي أَنْتُمْ بِهِءِ مُؤْمِنُونَ ﴿٨٨﴾

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu haramkan apa-apa yang baik yang Telah Allah halalkan bagi kamu, dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang melampaui batas.” (Al-Maidah (5) : 87)

Dan makanlah makanan yang halal lagi baik dari apa yang Allah Telah rezekikan kepadamu, dan bertakwalah kepada Allah yang kamu beriman kepada-Nya. (Al-Maidah (5) : 88)

- b. Membentuk masyarakat dengan tatanan sosial yang solid, berdasarkan keadilan dan persaudaraan yang universal , Qs. Al-Hujurat ayat 13, Al-Maidah ayat 8, Asy-Syu'ara ayat 13 (Depag RI, 2002).

يَتَأْتِيهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ
لِتَعَارَفُوا ۚ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَاهُ ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

Hai manusia, Sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal. (Asy-Syu'ara : 13)

- c. Mencapai distribusi pendapatan dan kekayaan yang adil dan merata (QS. Al-An'am ayat 165, An-Nahl ayat 71, Az-Zukhruf ayat 32)

Al-An'am (6) ayat 165

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ

لِيَبْلُوكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَحِيمٌ ﴿١٦٥﴾

Artinya : “Dan dia lah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu amat cepat siksaan-Nya dan Sesungguhnya dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang”.(Al-an'am (6) :165)

- d. Menciptakan kebebasan individu dalam konteks kesejahteraan sosial (QS. Ar-Ra'd ayat 36, Luqman ayat 22). (Depag RI, 2002)
Bunyi potongan ayat dari surat Ar-Ra'd (13) ayat 36

وَالَّذِينَ آتَيْنَاهُمُ الْكِتَابَ يَفْرَحُونَ بِمَا أُنزِلَ إِلَيْكَ وَمِنَ الْأَحْزَابِ مَنْ يُنْكِرُ

بَعْضَهُ قُلْ إِنَّمَا أُمِرْتُ أَنْ أَعْبُدَ اللَّهَ وَلَا أُشْرِكَ بِهِ إِلَيْهِ أَدْعُوا وَإِلَيْهِ مَقَابِلُ ﴿٣٦﴾

Artinya : “Orang-orang yang Telah kami berikan Kitab kepada mereka bergembira dengan Kitab yang diturunkan kepadamu, dan di antara golongan-golongan (Yahudi dan Nasrani) yang bersekutu, ada yang mengingkari sebahagiannya. Katakanlah "Sesungguhnya Aku Hanya diperintah untuk menyembah Allah dan tidak mempersekutukan sesuatupun dengan Dia. Hanya kepada-Nya Aku seru (manusia) dan Hanya kepada-Nya Aku kembali". (Ar-Ra'd (13) ayat 36)

Luqman (31) ayat 22

﴿ وَمَنْ يُسَلِّمْ وَجْهَهُ إِلَى اللَّهِ وَهُوَ مُحْسِنٌ فَقَدِ اسْتَمْسَكَ بِالْعُرْوَةِ

الْوَثْقَىٰ وَإِلَى اللَّهِ عَنَقِبَةُ الْأُمُورِ ﴿٢٢﴾

Artinya : “Dan barangsiapa yang menyerahkan dirinya kepada Allah, sedang dia orang yang berbuat kebaikan, Maka

Sesungguhnya ia Telah berpegang kepada buhul tali yang kokoh. dan Hanya kepada Allah-lah kesudahan segala urusan.” Luqman (31) ayat 22

2. Pemikiran dan Kecakapan Perilaku.

Pemikiran dan kecakapan Perilaku (*Intelligence and aptitude*), dijelaskan dalam Al-Qur'an (Depag RI, 2002) antar lain pada Surat Ali Imran (3) ayat: 190-191, Qur'an Surah Ath Thalaq (65) ayat : 10, Q.S ar-Ra'd (13):19-22.

Al- Imran (3) ayat : 190 - 191

إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَأَحْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ لَآيَاتٍ لِّأُولِي
الْأَلْبَابِ ﴿١٩٠﴾ الَّذِينَ يَذْكُرُونَ اللَّهَ قِيَمًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِهِمْ وَيَتَفَكَّرُونَ فِي
خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ رَبَّنَا مَا خَلَقْتَ هَذَا بَطْلًا سُبْحَانَكَ فَقِنَا عَذَابَ النَّارِ



Artinya : “Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, dan silih bergantinya malam dan siang terdapat tanda-tanda bagi orang-orang yang berakal (190). (yaitu) orang-orang yang mengingat Allah sambil berdiri atau duduk atau dalam keadan berbaring dan mereka memikirkan tentang penciptaan langit dan bumi (seraya berkata): "Ya Tuhan kami, tiadalah Engkau menciptakan Ini dengan sia-sia, Maha Suci Engkau, Maka peliharalah kami dari siksa neraka (191).

Ath-Tholaq (65) ayat : 10

أَعَدَّ اللَّهُ لَهُمْ عَذَابًا شَدِيدًا ۖ فَاتَّقُوا اللَّهَ يَا أُولِي الْأَلْبَابِ الَّذِينَ ءَامَنُوا ۗ
قَدْ أَنْزَلَ اللَّهُ إِلَيْكُمْ ذِكْرًا ﴿١٠﴾

Artinya : “Allah menyediakan bagi mereka azab yang keras, Maka bertakwalah kepada Allah Hai orang-orang yang mempunyai akal; (yaitu) orang-orang yang beriman. Sesungguhnya Allah Telah menurunkan peringatan kepadamu. Ath-Tholaq (65) ayat : 10

Ar – raa'd (13) ayat 19-22

﴿ أَفَمَنْ يَعْلَمُ أَنْزَلَ إِلَيْكَ مِنَ رَبِّكَ الْحَقُّ كَمَنْ هُوَ أَعْمَىٰ إِنَّمَا
يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ ﴿١٩﴾ الَّذِينَ يُوفُونَ بِعَهْدِ اللَّهِ وَلَا يَنْقُضُونَ
الْمِيثَاقَ ﴿٢٠﴾ وَالَّذِينَ يَصِلُونَ مَا أَمَرَ اللَّهُ بِهِ أَنْ يُوصَلَ وَيَخْشَوْنَ
رَبَّهُمْ وَيَخَافُونَ سُوءَ الْحِسَابِ ﴿٢١﴾ وَالَّذِينَ صَبَرُوا ابْتِغَاءَ وَجْهِ رَبِّهِمْ
وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَنْفَقُوا مِمَّا رَزَقْنَاهُمْ سِرًّا وَعَلَانِيَةً وَيَدْرَءُونَ
بِالْحَسَنَةِ السَّيِّئَةَ أُولَٰئِكَ هُمُ عُقَىٰ الدَّارِ ﴿٢٢﴾

Artinya : “Adakah orang yang mengetahui bahwasanya apa yang diturunkan kepadamu dari Tuhanmu itu benar sama dengan orang yang buta? hanyalah orang-orang yang berakal saja yang dapat mengambil pelajaran (19). (yaitu orang-orang yang memenuhi janji Allah dan tidak merusak perjanjian (20) dan orang-orang yang menghubungkan apa-apa yang Allah perintahkan supaya dihubungkan (yaitu mengadakan hubungan silaturahmi dan tali persaudaraan.), dan mereka takut kepada Tuhannya dan takut kepada hisab yang buruk (21) Dan orang-orang yang sabar Karena mencari keridhaan Tuhannya, mendirikan shalat, dan menafkahkan sebagian rezki yang kami berikan kepada mereka, secara sembunyi atau terang-terangan serta menolak kejahatan dengan kebaikan; orang-orang Itulah yang mendapat tempat kesudahan (yang baik) (22)”. (QS. Ar – raa'd (13) ayat 19-22)

3. Ketentuan Sosial

Ketentuan sosial (*Social rule expectation*), Dalam kapasitasnya sebagai pedoman hidup umat Islam, antara al-Qur'an dan hadis tidak dapat dipisahkan karena al-Qur'an sebagai sumber utama dijelaskan oleh hadits, sehingga hadits disebut sebagai *bayán* terhadap al-Qur'an. Dalam ketentuan sosial antara lain dijelaskan dalam al-Qur'an pada

Surat *an-Nahl* ayat 44. Perintah berimam atau mengikuti al-Qur'an, antara lain dapat ditemukan teksnya melalui firman Allah SWT yaitu dalam surat *al-An'am* ayat 155, Surat *al-A'raf* ayat 3 dan Surat *az-Zumar* ayat 55.

4. Keahlian Personal dalam Kerja.

Keahlian personal (*Personality and Experience*). Islam sebagai agama yang menekankan arti penting amal dan kerja, Islam mengajarkan bahwa kerja itu harus dilaksanakan berdasarkan beberapa asas syari'ah yang dapat di fahami dari penjelasan tafsir ayat, antara lain sebagai berikut: (Qs. Al-Isra' 17:36), Qs. al-Mulk 67:2), (Qs. At-Taubah 9: 105). (QS Ali Imran [3]:187 dan at-Taubah [9]: 9); mereka celaka (QS al-Baqarah [2]: 79); membeli kesesatan dengan petunjuk; membeli siksa dengan ampunan (QS al-Baqarah [2]: 174-175). Semua ini secara tegas menunjukkan keharaman perbuatan tersebut seperti dalam surat 2: 79 (Depag RI, 2002)

فَوَيْلٌ لِلَّذِينَ يَكْتُبُونَ الْكِتَابَ بِأَيْدِيهِمْ ثُمَّ يَقُولُونَ هَذَا مِنْ عِنْدِ اللَّهِ
لِيَشْتَرُوا بِهِ ثَمَنًا قَلِيلًا ۗ فَوَيْلٌ لَهُمْ مِمَّا كَتَبَتْ أَيْدِيهِمْ وَوَيْلٌ لَهُمْ
مِمَّا يَكْسِبُونَ

Artinya : "Maka Kecelakaan yang besarlah bagi orang-orang yang menulis Al Kitab dengan tangan mereka sendiri, lalu dikatakannya; "Ini dari Allah", (dengan maksud) untuk memperoleh keuntungan yang sedikit dengan perbuatan itu. Maka Kecelakaan yang besarlah bagi mereka, akibat apa yang ditulis oleh tangan mereka sendiri, dan Kecelakaan yang besarlah bagi mereka, akibat apa yang mereka kerjakan". (QS. Al-Baqarah (2): 79)

BAB IV

KEHILANGAN KEINGINAN BEKERJA: Fenomena Perilaku Kewargaan Pelaut Di PT. Meratus Line

A. Perubahan Perilaku Pelaut

Perubahan perilaku dalam diri seseorang terjadi melalui proses belajar. Yang dimaksud belajar ini memungkinkan dirinya untuk mengambil pelajaran dari kehidupan masa lalu nya yang pernah ia jalani. Namun perubahan perilaku ini juga bisa didapatkan dari orang lain yang menjadi publik figur yang ia contoh dan berpengaruh terhadap jiwanya , atau tokoh-tokoh yang pernah ia baca, ia dengar kisah heroiknya kemudian ingin ditiru untuk diaktualisasikan dalam kehidupannya.

Motivasi perubahan yang terjadi pada alih profesi, sesungguhnya ditandai dengan terjadinya perubahan sikap seseorang dalam bekerja, seperti: semangat, ketekunan, keuletan, yang tidak dapat diamati di luar tempat kerja. Berubah dan tidaknya perilaku tertentu yang berujung dengan keinginan keluar dari pekerjaannya, dibuktikannya keinginan itu yang kemudian bekerja di sektor pekerjaan baru yang berbeda dengan pekerjaan lama. Surya (1997) mengemukakan tentang ciri -ciri perubahan perilaku yaitu : 1. Perubahan yang disadari dan disengaja (Intensional). 2. Perubahan fungsional. 3. Perubahan yang bersifat positif. 4. Perubahan yang bersifat aktif. 5. Perubahan yang bersifat permanen. 6. Perubahan yang bertujuan dan terarah dan 7. Perubahan perilaku secara keseluruhan. Namun manusia untuk berubah juga seringkali berkonflik didalam dirinya

sebagaimana telah dikatakan oleh teori Freud bahwa manusia selalu berkonflik antara jiwa id, ego dan superego (Hariyanto, 2010)

1. Keras Meningkatkan Pengetahuan, Keterampilan dan Giat Bekerja.

Didalam kehidupan di dunia ini, manusia adalah makhluk sosial, maka Hall dan Gardner (1970) menyatakan bahwa manusia dimotivasi oleh minat sosial bukan oleh dorongan seksual, inferioritasnya tidak terbatas pada bidang seksual tetapi dapat meluas pada segala segi baik fisik maupun psikologi. Dari pendapat tersebut diperlukan sebuah motivasi. Jaenudin (2015) menyatakan bahwa manusia tidak semata mata bertujuan memuaskan dorongan – dorongannya, tetapi juga termotivasi untuk melaksanakan tanggung jawab sosial sebagai pribadi yang kuat dan untuk pemenuhan kebutuhan guna mencapai sesuatu. Adanya dukungan secara moral dari lingkungan sosialnya, menjadikan daya dorong itu semakin tak terkendali. Menurut Kort (1987), motivasi adalah hasil faktor internal dan eksternal sehingga motivasi menyiratkan gerakan untuk memenuhi suatu kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan.

Motivasi sesungguhnya tidak lain adalah sikap seseorang dalam bekerja di tempat kerja, seperti: bersemangat, tekun, ulet, yang tidak dapat diamati dari luar tempat kerja. Berdasarkan penelitian ini bahwa munculnya motivasi yang paling kuat adalah cita-cita yang telah menjadikan tujuan utama yang harus tercapai. Motivasi yang berinteraksi dengan cita-cita menjadi kebutuhan manusia, yang menimbulkan dorongan berperilaku khusus atau tidak berperilaku khusus. Berikut pernyataan AJ, dimana AJ memiliki pandangan yang kuat berdasarkan dari *flash back* kehidupannya yang dapat dilihat dari pernyataannya berikut :

Hidup saya mas dahulu seperti dibatasi, mau ingin jadi ini terbatas mau jadi itu terbatas. Jadi hak-hak saya sudah berbeda dengan teman-teman saya, tetapi saya percaya Tuhan akan memberi jalan. Saya bercita cita yang penting saya harus jadi orang terkenal dikampung, saya tidak mau miskin, saya harus kaya (10/02/2016).

Keterbatasan diri membuat sebuah kebulatan tekad. Dilihat berdasarkan teori Maslow maka AJ ingin mengaktualisasikan diri di masyarakat tentang keberadaannya dan sebagai puncak kebutuhannya untuk dihargai oleh setiap orang. Berikut pernyataan AJ yang menjadi motivasi hidupnya untuk terus maju :

Dari yang saya ceritakan diatas itu semua menjadi dorongan yang kuat yang mempengaruhi pikiran dan kehidupan saya. Saya giat bekerja, selalu berusaha mengupgrate kemampuan saya. Saya selalu memimpikan jadi orang yang terkenal dikampung dan bisa berkumpul dengan keluarga dikala saat berlayar. Itulah motivasi saya yang kuat. (10/02/2016).

Pernyataan informan ini menunjukkan ada empat untaian kata yang berkorelasi yaitu giat bekerja, mengupgrade kemampuan serta melakukan olah pikiran dan kehidupan. Pernyataan itu juga ada sebab musababnya apabila kita lihat dari *flash back* kehidupan yang dilaluinya. Keadaan yang unik penuh tekanan dan tantangan telah memberikan sebuah energi tambahan bagi pelaku apabila keadaan ini terkontrol dengan baik, diarahkan ke amal perbuatan yang baik serta tidak memperturutkan hawa nafsu keduniawian.

Dalam menjalani kehidupan, tentu ada orang yang berpengaruh didalam kehidupan anak manusia. Ia akan menjadi publik figur bagi orang yang mau meniru, yang menjadi tokoh penyemangat hidup untuk tetap tangguh dan tegas agar langkah demi langkah yang terayun melenggang dengan mantap. Kondisi ini sesuai dengan yang disebutkan oleh Lewin (1970) bahwa kekuatan- kekuatan pendorong meningkat, hal ini terjadi karena adanya stimulus – stimulus yang mendorong terjadinya perubahan perilaku. AJ juga memiliki orang yang menjadi motivator dalam hidupnya dengan menyatakan:

Orang yang menjadi penyemangat hidup saya adalah ayah saya dan paman saya. Dengan kata-katanya sangat ingin saya mencapainya. Tidak ada orang lain. Tentu yang selanjutnya adalah keluarga saya anak dan istri saya (10/02/2016).

Dari perjalanan waktu, dengan dukungan yang kuat dari lingkungan terdekat membuat langkah yang mantap. Inilah saat detik terakhir dari

tantangan kehidupan. Impian hidup yang tenteram dengan pengorbanan yang telah dilakukan menjadi arus balik perenungan sebagaimana pernyataan AJ berikut :

Iya mas, saya sudah dapatkan semuanya, tapi hati merasa ada pengorbanan yang tidak sebanding dengan yang saya dapatkan. Ini terjadi pada saat ada berita anak sakit, atau orang tua sakit, atau pada saat hari raya. Ada keinginan berkumpul keluarga atau kerennya ingin keluar dari pelaut dan bekerja didarat. Keinginan keluar tentu harus dilakukan persiapan agar nantinya tidak konyol. Banyak hal yang harus dilakukan disamping persiapan materi, tentu fisik dan mental. (10/02/2016).

Kehidupan manusia memiliki variasi lakon (macam dan warna kehidupan). Ketika keputusan saat akan diambil dengan segala konsekuensi, maka seseorang harus mempersiapkan diri bagi kelanjutan hidupnya. Detik-detik yang menegangkan yang ditunggu pasti tiba. Disinilah kesiapan material, mental dan spiritual akan diuji. AJ menyatakan :

Saya keluar dari pelaut dengan persiapan dana hanya sedikit mas Dwi, sekita Rp. 200 Juta. Walaupun awalnya saya ragu, apakah saya bisa hidup dengan uang segitu, sebab biasanya gaji saya cukup lebih dibandingkan kerja didarat. Namun tekad saya sudah bulat mas Dwi, apapun yang terjadi saya sudah pasrahkan kepada Tuhan (10/02/2016)

Dukungan kehidupan yang diberikan terus menerus merupakan wilayah abstrak, tetapi berdaya juang tinggi untuk membangkitkan kekuatan agar bekerja keras. Keinginan beralih profesi bukan perkara biasa, sebab merupakan pertarungan kehidupan masa yang akan datang.

Kehidupan orang lain tentu memiliki jalan yang berbeda pula terjadinya perubahan pembentukan perilaku. Tabir alam gaib didalam diri seseorang yang bernama kepribadian tentu akan terusik dengan adanya untaian kata-kata yang lembut dari orang yang kita cintai dan sayangi. Apalagi dukungan penuh kemantapan hati, dengan kerelaan untuk setia membantu dikala nanti timbul susah dan duka. Kepercayaan suami kepada istri memang sangat kuat apabila cinta dan

kasih sayangnya tidak pernah ternoda. Apalagi bekal pengetahuan yang dimiliki sudah cukup dan sikap anak-anak yang merindukan menjadikan nilai kebapakan menguat sehingga menjadikan jalan yang lapang terjadinya alih profesi. Dari keadaan ini, maka perubahan perilaku bagi pelaut nampak jelas terjadi sebagaimana Katz (1960) menyebutkan didalam teorinya yang terkenal dengan nama teori fungsi yaitu perilaku itu memiliki fungsi instrumental dapat berfungsi dan memberikan pelayanan terhadap kebutuhan. Seseorang dapat berperilaku positif terhadap objek demi pemenuhan terhadap kebutuhannya, sebaliknya bila objek tidak dapat memenuhi kebutuhan ia akan berperilaku negatif. Teori tersebut telah memberikan gambaran bagaimana seseorang berperilaku untuk memenuhi kebutuhan hidupnya baik kebutuhan material maupun spriritual, lahir dan batin sebagaimana yang dilakukan oleh MS yang ingin mengubah jalur profesinya untuk memenuhi kebutuhan batin, memenuhi permintaan keluarga dengan menyatakan sebagai berikut:

Ya, saya ada sedikit tabungan yang saya peroleh sudah agak cukup untuk bekal. Didalam hati saya awalnya belum mantap untuk bekerja di darat, tetapi dukungan keluarga sangat kuat untuk meminta saya bekerja di darat akhirnya saya mengalah demi keluarga (28/02/2016).

Dukungan demi dukungan yang mengalir, menjadikan percaya diri tumbuh dengan cepat. Sedangkan dukungan untuk AJ maupun MS berasal dari anggota keluarga besar, tentu ini berbeda dengan RB yang memang didukung dari satu suara saja. Beban psikologi yang dihadapi RB, AJ dan MS berbeda pula. Berikut pernyataan RB:

Dari pernyataan saya sebelumnya yakni istri yang sakit, berobat tidak sembuh-sembuh dan anak yang masih kecil-kecil maka istri meminta untuk tidak berlayar. Saya berfikir praktis saja yaitu pindah kerja didarat agar keluarga terurus. Uang tabungan saya mumpung masih ada, perkara habis dipikir nanti.(08/10/2016)

Pernyataan AJ dan MS yang hampir sama sebagai berikut:

Istri sangat mendukung mas. Keraguan saya itu berlangsung kurang lebih satu tahun. Awalnya ya cukup sulit. Lambat laun akhirnya mampu mengatur keuangan. Ya, orang tua juga mendukung, keluarga mendukung. (10/02/2016)

Pergantian profesi itu memang tidak serta merta terjadi, semua dimulai dari diri sendiri yang memotivasi. Namun motivasi yang tidak redup dan jaringan informasi serta teman yang luas akan memudahkan jalan sebagai kelanjutan motivasi internal. Jika ada dukungan dari orang terdekat, tentu akan menambahkan energi, maka jadilah sebuah keputusan akhir yakni alih profesi. AJ menyatakan:

Eeee begini mas Dwi, jaringan dan informasi pelaut itu sangat luas sampai di luar negeri. Yang penting kemampuan kita ada. Kompetensi kita harus dipersiapkan dulu, sehingga mana perusahaan yang mungkin bisa dimasuki itu, kita bisa menggunakan jaringan atau teman. (10/02/2016)

Keinginan seseorang tidak pasti sama dengan kenyataan, mungkin ada faktor lain yang membuat sebuah keraguan didalam pengambilan keputusan, yang bisa jadi mendapatkan kekuatan batin diperoleh dari luar dirinya. MS menyatakan proses awal peralihan profesinya sebagai berikut:

Saya sering merasa ingin keluar dari profesi pelaut. Awalnya saya belum menemukan jalan. Namun ada teman yang menelepon istri saya. Saya masih di belgia. Akhirnya istri menelepon saya agar bisa turun untuk bekerja didarat. (28/02/2016)

Namun dalam berkarir selanjutnya, tentu pekerja tidak hanya asal-asalan dapat berpindah pekerjaan, maka dipilihlah pekerjaan itu sesuai dengan kriteria yang dimiliki agar keberlangsungan hidup tetap terjaga. Berikut pernyataan MS:

Ya ada yang kerja di hotel, di syah bandar, dishublah atau kerja dibagian dari perusahaan pelayaran yang non pelaut, Misalnya: Pengurus muatan, marketing, operasi atau urusan docking kapal. Bahkan ada yang berbeda jauh seperti jadi dosen seperti pak Alm.

Supono, atau ada yang mendirikan bengkel bahkan ada yang jadi manager maintenance hotel somerset atau sangrillah namanya pak Ari Bowo dan Jhon siapaya lupa aku nama lengkapnya. (28/02/2016)

Proses yang telah dilalui dan dirasakan oleh seorang yang beralih profesi ada dua kemungkinan yang terjadi, yakni tidak menjadikan lebih baik dalam arti telah menimbulkan konflik baru didalam dirinya sehingga mempengaruhi kinerja bagi pegawai, atau sebaliknya ia mampu menemukan jalan hidup baru dan dibarengi dengan meningkatnya kinerja dan loyalitas terhadap perusahaan barunya.

MS menyampaikan kesulitan beralih profesi yang berakhir bahagia dalam perjalanannya sebagai berikut :

Awalnya sulit sekali, saya sempat ingin balik berlayar lagi. Tetapi istri saya dan anak-anak mampu meyakinkan saya. Ya sekarang saya merasa senang, tenang bisa melihat anak anak, walaupun gaji tidak besar tapi cukup. (28/02/2016)

Keadaan yang telah dialami oleh AJ maupun MS ini akan menjadi kaca bagi pelaku lain yang akan menirunya. Inspirator utama adalah contoh yang dapat dilihat dan ditiru.

Memang setiap manusia memiliki hal-hal yang spesifik antara yang satu dengan yang lain, bahkan bisa saja berbeda atau mungkin terjadi persamaan. Ada sesuatu yang terpendam yang kadang kala harus ditutupi oleh pelaku agar tidak menjadi pengganggu. Namun pada waktunya akan menjadi energi yang luar biasa dalam proses terjadinya perubahan perilaku yakni alih profesi.

Pengalaman masa kecil yang berjalan seiring perjalanan waktu tertangkap disanubari juga dapat dijadikan pijakan untuk bertindak dimasa yang akan datang agar lebih baik bagi kehidupannya. Perkembangan ini sesuai dengan pendapat Ali (2000) yang menyatakan bahwa seseorang tumbuh dan berkembang sesuai dengan rangkaian interaksi antar perorangan dalam kehidupannya. AJ memiliki kisah ini seperti penuturannya berikut :

Jujur mas Dwi, saya waktu kecil berbeda dengan anak - anak yang lain. Saya memiliki hak yang berbeda dengan anak-anak

lainnya. Namun, saya tetap semangat. Ini semua terjadi karena berkenaan dengan orang tua saya. Saya tidak pernah menyalahkan orang tua saya. Keadaan inilah yang mejadikan cita-cita saya terus tumbuh (10/02/2016).

Dari keterbatasan ruang gerak yang tentu dipadu dengan tekad yang kuat dapat dijadikan tonggak untuk mencapai kesuksesan. Sesuatu yang sudah menjadi tekad itu memerlukan waktu untuk membuktikan diri sebagai insan yang unggul.

Dengan tekanan-tekanan yang berasal dari lingkungan kehidupan ditempat tinggalnya dan cita-cita yang menggelora, maka tentu seseorang ingin survive dalam hidupnya. Artinya ada usaha agar cita-cita itu terwujud dan menjadi ajang pembuktian. Cita-cita ini berarti memiliki wujud yaitu sebuah keinginan hidup dan keindahan akan isi dunia yang hendak digapai. Cita-cita ini bagi AJ telah melebur menjadi satu dengan jiwa dan raga sang pelaku dalam kehidupan dunia seperti yang dituturkan dibawah ini. :

Orang tua saya selalu mengatakan jadilah seperti anak ayam, baru bisa melele sudah dapat mencari makan. Hal inilah yang menjadi pedoman saya untuk menapaki hidup (10/02/2016).

Kekuatan bekerja dengan rajin yang luar biasa dengan menambah pengetahuan dan keterampilan untuk menjadi orang yang berbeda sebagaimana dikatakan orang tuanya telah menjelma menjadi kekuatan luar biasa yang tidak kenal lelah. Jadi pengaruh orang tua dalam hal ini menjadi sebuah pembentukan sikap, dikatakan Azwar (1995) bahwa individu cenderung untuk memilih sikap konformis atau searah dengan sikap orang yang dianggapnya penting.

Lain halnya dengan kehidupan yang dialami oleh orang yang didalam kehidupannya normal-normal saja. Pembuktian tentang eksistensi dirinya tidak terlalu menjadi hambatan. Bahwa sebuah tantangan hidup itu seperti dilalui biasa saja. Semua itu bagaikan air yang mengalir menurut ketidak teraturan alurnya. Arah aliran yang tidak terarah membuat kecepatan gerak jiwa dan raga menjadi lambat karena tidak memiliki arah yang pasti dan gampang berpindah haluan karena tidak memiliki energi terdalam yang menjadi petunjuk arah.

CA menjalani kehidupan mengalir saja seperti yang diceritakan berikut ini:

Saya tidak pernah bermimpi menjadi pelaut, bahkan cita-cita saya ingin menjadi camat, namun ketika ada sebuah festival dimakasar, saya melihat pakaian mayoret regu drumband sekolah pelayaran yang tampak gagah. Saya jadi tertarik untuk sekolah pelayaran (08/02/2016).

Sebagaimana ditunjukkan pada kejadian diatas, sikap atau tingkah laku yang terkesan mengikuti apa yang dilihat ini menunjukkan bahwa sikap dapat terbentuk oleh dirinya sendiri melalui sebuah proses pembelajaran, melalui observasi dimana bentuk tingkah laku atau pemikiran baru terjadi hanya dengan melihat atau mengobservasi tingkah laku orang lain (Baron dan Byrne, 2004). Dalam tataran kehidupan yang semakin dewasa dan interaksi dengan orang semakin intens, tentulah ada seseorang yang menjadi pengantar proses jenjang kehidupan yang mampu mengubah *mindset* kita atau mempengaruhi perilaku kita. Orang tersebut bak Dewa penyelamat yang menjadi penasihat spiritual, pembimbing ruhani dan panutan. Kata-kata yang diucapkan dengan ihlas tanpa pamri telah menghipnotis alam bawah sadar pelaku untuk menjadi impian kelak di kehidupannya. AJ merupakan pelaku hidup yang menuturkannya dibawah ini:

Setelah lulus STM, saya ikut paman saya yang bekerja sebagai pelaut yang berlayar di kapal tugboard tempatnya di Banjarmasin. Setiap kali kapal saya sampai di Surabaya paman saya selalu bilang, Gus tempatmu bukan disini, tetapi dikapal itu yang besar. (10/02/2016).

Setiap stimulus yang diberikan oleh seseorang yang tentu akan diterima oleh organism (orang) dan timbullah respon. Dari penjelasan diatas bahwa kata-kata tersebut merupakan sebuah kata yang berkontribusi menjadi stimulus. Maka kelanjutan dari pernyataan itu merupakan respon yang diterima oleh organism. AJ memberikan pandangan tentang sikap dan keyakinan sebagai berikut:

Eeem, dengan perkataan paman saya yang seperti itu, saya berpikir bagaimana ya caranya saya bisa berlayar dikapal yang

besar itu? Tanya saya ke paman. Maka dijawab oleh paman saya” Kamu harus sekolah. Dimana sekolahnya? Di Semarang jawab paman. Sehingga saya selalu memikirkan untuk sampai kesana. Akhirnya saya nekad sekolah akademi pelayaran di semarang pada usia 20 an (10/02/2016).

Keterkaitan sikap dan keyakinan menurut AJ dan CA menunjukkan bahwa setiap fase kehidupan harus dibangun secara berkesinambungan, agar langkah yang diambil melibatkan segenap kemampuan dan mampu menimbulkan semangat perubahan. Keputusan untuk meninggalkan karir dan profesi bisa muncul dari berbagai alasan. Pelaut memiliki harapan serta keinginan terhadap perusahaan, berikut pernyataan CA :

Pelaut rata-rata berkomitmen terhadap perusahaan sepanjang perusahaan itu mampu menjamin atau memberikan sesuatu yang baik bagi pelaut untuk masa depannya sebab pelaut itu bukan pegawai tetap dan mereka bisa berpindah dan bekerja di negara mana saja. Harapan kedepan perusahaan terus berkembang lebih baik sehingga mereka bisa berkarir diperusahaan pelayaran itu dalam waktu yang lama sesuai dengan keinginannya. (08/02/2016)

Perasaan pelaut tentu berbeda dengan perasaan pekerja didarat dalam mengekspresikan sikap kepuasan dalam mendapatkan hasil kerja, kepuasan terhadap perusahaan pelayaran dan kegembiraan yang luar biasa. Pekerja darat sudah dapat dipastikan tidak banyak kendala terhadap alam karena semua bersifat statis. AJ melukiskan kendala bagi pelaut dengan situasi alam yang dapat berubah dengan cepat terutama musim penghujan yang terjadi di daerah tropis atau musim salju/ dingin di daerah sub tropis.

Tentu pelaut merasa tenang dan senang sebab sudah berlayar dengan selamat dan sampai pada pelabuhan yang dituju. Berarti misi kita telah tercapai dan kami berharap perusahaan mengapresiasinya. Tantangan terberat itu saat kapal kita berlayar dan dihantam badai sehingga kita merasa cemas akan keselamatan kita, namun jika kita selamat seolah olah

kegembiraan itu merupakan sesuatu yang luar biasa dan karunia Tuhan. (05/02/2016)

Untuk lebih dalam mengetahui kepastian kondisi kejiwaan yang berkaitan langsung dengan perasaan seperti pernyataan diatas yakni kepuasan terhadap kerja dan kepuasan terhadap organisasi diungkapkan oleh CA sebagai berikut:

Kami Pelaut merasa puas jika perusahaan memerhatikan kita dan kami senang jika perusahaan itu dapat berkembang terus untuk lebih maju. Ada hal lain yang juga kami rasakan sebuah kepuasan yang juga luar biasa, yaitu sukses memperbaiki peralatan disaat berlayar ditengah lautan tanpa ada bantuan teknisi (08/02/2016.)

Kepuasan secara individu bagi pelaut berefek terhadap loyalitas pelaut sendiri dan terhadap perusahaan, sebagaimana makna kepuasan kerja yang didefinisikan oleh Spector (1977) bahwa kepuasan kerja adalah tingkat pengaruh positif karyawan terhadap pekerjaannya atau situasi pekerjaan. Pernyataan informan tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang dapat menyelesaikan berbagai masalah, baik mesin maupun teknik muat yang cukup rumit bagi pelaut menjadikan sebuah kebanggaan. Sebaliknya jika tidak mampu menyelesaikan masalah itu berarti menjadi kekecewaan, maka pelaut akan terus mencari pengetahuan pengetahuan yang baru walaupun ia tahu bahwa dirinya memiliki keinginan untuk melakukan alih profesi.

Kebenaran pernyataan ini perlu mendapat tanggapan lebih jauh sebab berimplikasi terhadap kesediaan pelaut untuk tetap berkarir diperusahaan tersebut, atau justru ingin meninggalkan bahkan dibuktikan keluar dari perusahaan tersebut. AJ dan CA berpandangan sama tentang kepuasan berhubungan terhadap loyalitas dengan memberikan pernyataan sebagaimana dibawah ini :

Iya mas, jika perusahaan tersebut kami rasa tidak dapat memberikan jaminan kepastian hidup kita untuk masa depan, apalagi ada sesuatu masalah dengan keluarga kita dirumah, maka pelaut biasanya mencari lompatan ke perusahaan lain atau keluar saja untuk pulang ke rumah. Jadi memang seolah olah loyalitas kita kepada materi tetapi ada sesuatu yang lain. Kalau kita

berlayar di perusahaan asing dan berlayar rute luar yang jelas hanya cari uang, ini berbeda dengan perusahaan dalam yang rute dalam atau di darat masih bisa pulang dan bisa bergabung dalam waktu lama. Kita yakin kalau diterima diperusahaan baru sebab ilmu kita sudah banyak (05/02/2016)

Akan tetapi semua kebaikan yang nampak tentu ada yang tidak nampak dari wujudnya. Ada makna yang tersurat sekaligus makna yang tersirat dari perasaan hati pelaut. Melihat dari pola kerja yang terbagi atas siang dan malam dengan tanggung jawab yang berbeda beda dari masing-masing perwira, baik perwira deck maupun mesin pasti ada kendala yang berada dilubuk hati yang terdalam. Berikut pernyataan informan RB, mantan perwira mesin yang telah beralih profesi menjadi teknisi crane dan sekarang menjadi orang yang telah belajar untuk menekuni keagamaan sebagai berikut:

Memang jika teman-teman perwira ada yang kurang dalam tanda tanya, sehingga beban kerja menumpuk ke pundak KKM (Chief Engineer), KKM yang stress juga mas. Maka kita harus bisa saling mengajari agar terbangun hubungan yang baik, saling menolong, pekerjaan menjadi ringan dan lain lain. (14/02/2016)

Yang menarik adalah ungkapan harus bisa saling mengajari, sebab kata ini menjadi kunci bertambahnya pengetahuan seseorang dan sekaligus keterampilannya.. Seperti pisau yang bermata dua apabila salah mengelola akan menjadi alat pembunuh bagi perusahaan itu. Peran tambahan yang berwujud pengajar atau guru bagi teman teman pelaut dapat juga disebut sebagai perilaku kewargaan organisasi. Sloat (1999) berpendapat bahwa perilaku kewargaan organisasi merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut adalah karyawan yang baik. Namun AJ menyatakan sudah melakukan hal seperti diatas seperti pernyataan sloat, tetapi ada kebalikan kenyataan dalam dirinya yang membuat keinginan beralih profesi tetap menjadi mimpinya. Berikut pernyataan informan AJ menjelaskan tentang cita-cita hidupnya beserta kegalauannya.

Karena motivasi saya jadi pelaut itu bukan karena tujuan akhir dari cita cita saya. saya tidak mau jadi orang miskin, saya harus jadi orang terkenal itulah yang mendorongnya. Namun pada saat tertentu seperti pada saat puasa, hari raya, anak kita sakit, saya merasa hidup itu hanya begini ya. Serasa hampa, ada hal -hal yang hilang dari hidup kita bahwa pengorbanan kita serasa tidak sebanding dengan yang hilang.(10/02/2016.)

Pekerjaan adalah kewajiban, namun cita cita adalah impian yang ingin diwujudkan. Bekerja merupakan salah satu sarana hidup mencapai cita-cita. Bagi perwira *deck* tentu memiliki pendapat tersendiri tentang apa yang tersirat dalam menyikapi masalah pembagian pola kerja siang dan malam dalam waktu 24 jam berikut dengan segala konsekuensi yang mengikutinya. Aturan pola kerja dengan pergantian tiap 4 jam ini sudah merupakan aturan internasional di dunia pelayaran, maka CA pandangannya yang cukup baik bagi perwira *deck*.

*Jika kerja siang atau malam itu sudah biasa bagi pelaut, sedikit banyak ada peran Master (Nahkoda). Kalau kita muat barang juga sampai malam dan bahkan sampai pagi tiada henti, orang *deck* harus nunggu muat sampai selesai walaupun ada pergantian perwira jaga nanti, jangan sampai salah posisi muat. Jika terjadi salah muat bisa miring dan tenggelam atau terbalik kapalnya. Hitungan muat barang dan keseimbangan kapal tentu sudah direncanakan dengan terbitnya *byplan*, ini bagian tugas dari *Mualim 1*. (08/02/2016)*

Waktu kerja yang tidak seperti pekerja didarat, dimana pekerja didarat sesuai ketentuan 8 jam dalam sehari secara berurutan, kemudian selesai dari jam tersebut maka pekerja pulang kerumah atau kemana yang dituju. Keadaan ini tentu berbeda dengan pelaut, dimana pelaut harus berada diatas kapal selama 24 jam, jauh dari kelu arga, tidak dapat pergi kemana mana sesuka hati menuruti kaki melangkah. Dunianya seluas dan selebar kapal yang dinaiki, harapan selamat sampai pelabuhan tujuan dengan bertanggung jawab terhadap jiwa dan barang yang diangkut merupakan beban yang harus dipikul

dipundaknya. Pernyataan AJ sangat relevan yang menggambarkan tujuan berlayar :

Iya, tujuan kita berlayar apabila sudah lepas tali dari pelabuhan muat adalah sampai pelabuhan tujuan dengan selamat apapun risikonya. Tidak peduli dengan gelombang atau taifon, yang penting sampai tujuan dengan aman dan selamat. Semua crew adalah keluarga kita, selamat satu harus selamat semua. (10/02/2016)

Sikap ksatria pelaut dalam mengarungi lautan demi mengantarkan barang selamat sampai tujuan adalah komitmen yang pantas diacungi jempol. Semua ini merupakan komitmen terhadap kerja dan komitmen terhadap perusahaan. Disinilah loyalitas individu berkembang, yang mana loyalitas itu muncul akibat pengaruh eksternal maupun internal. Akibatnya adalah perasaan senasib sepenanggungan, saling tolong menolong dalam bekerja terbangunlah harmonisasi kehidupan sebagai mana pernyataan AJ :

Ini adalah salah satu perjuangan hidup, sebab kita tidak tahu kapan datangnya bahaya angin, gelombang, atau kebocoran kapal, maka bagian deck dan mesin harus waspada agar informasi dari radio dapat diterima dengan baik. Apabila bagian deck tidak memerhatikan informasi baik dari petugas radio pantai atau melihat peralatan pantauan satelit ya kacau. Apalagi yang jaga anjungan tidur, terus tiba tiba ada kapal melintas didepan kapal kita, ya terjadi tabrakan. Ini bahayanya. Atau ada laporan ada gelombang sangat tinggi pada lintang dan bujur yang akan kita lalui, kita tidak mendengarkan, ya celaka semua nantinya. Bagian mesin juga harus tanggap terhadap permintaan perwira deck yang jaga agar sama-sama selamat. Inilah keberanian yang membutuhkan kecakapan dan kerjasama pelaut dalam berlayar. (10/02/2016)

Namun komitmen tersebut tidak cukup sampai disitu, juga harus dibarengi oleh sikap bertanggung jawab dengan melaksanakan tugas sesuai standar operasional prosedur (SOP) menjalankan dan merawat kapal serta barang yang dibawa. Pernyataan CA tentang

sikap, tanggung jawab menjalankan, merawat kapal dan barang yang dibawanya adalah sebagai berikut:

Semua itu ada prosedurnya, tidak asal kapal berlayar. Jika muatan yang kita bawa itu bom atau barang yang mudah meledak, itu juga ada perlakuan tersendiri. Muatan gas, juga demikian. Maka bila ada pekerjaan pengelasan di deck atau dilambung kapal ini harus benar-benar sesuai aturan tidak asal mengelas sebab bisa-bisa meledak nanti, kan celaka semua nanti, maka harus ada yang mengawasi, membantu dengan menyiapkan alat pemadam yang semua itu harus sesuai standar operasional. (08/02/2016).

Pekerja/ karyawan yang baik tentu memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dan bertanggung jawab terhadap amanat yang diembannya termasuk resiko yang akan timbul. Aturan yang ditetapkan seperti *Standart Operasional Procedur (SOP)* menjadi pedoman baku yang dilakukan dalam bekerja. CA menganggap respon pekerja untuk taat pada SOP adalah mutlak.

Setiap pelaut harus dan pasti paham dan mengetahui tentang SOP. Misal tentang keselamatan, tiap bulan pasti diadakan latihan keselamatan baik tentang kebakaran maupun keselamatan menghindari dari kapal yang akan tenggelam dengan menggunakan sekoci. Dan lagi ini dicatat dilogbook, jika ada accident ini bisa menjadi bukti bahwa alat beroperasi dengan baik dan dilakukan latihan berkala. (08/02/2016).

Pelaut biasanya mengikuti SOP yang dibenarkan secara manajemen, namun pada bidang teknik tentu memiliki keunikan sendiri yang bisa jadi keluar dari pakem yang ditetapkan. Mesin seperti manusia yang memiliki keunikan dalam menjalani hidupnya. Dalam pepatah: setiap yang sakit ada obatnya. Namun, kesulitan mencari obat bagi mesin tidak semudah mengucapkannya, sebab mesin tidak dapat ditanya. Orang hanya mampu mengenali dengan ciri ciri yang ditampakkannya dalam mengobati. Dugaan harus dibuktikan dengan resiko kegagalan. Jika gagal bukan pujian yang

diterima, tetapi umpatan yang didapat. Kejadian ini dianggap AJ biasa dan lumrah sebagaimana pernyataannya dibawah ini.

Yang penting kita sudah melaksanakan tugas penuh dengan tanggung jawab. Kita harus menyadari kekurangan kita sehingga tidak mudah marah tetap konsisten dan tidak menyalahkan kepada orang lain. Kita harus tetap belajar dari kesalahan. Ungkapan marah akibat emosi dari pimpinan itu biasa nanti juga bisa dibicarakan bersama. (10/02/2016).

Keunikan mesin kapal bisa menyenangkan sekaligus m enjadikan stress. Ini semua tergantung rasa sudut pandang mana yang sedang menjadi titik sentral perhatiannya. Pernyataan informan RB berikut begitu lepas didalam menghadapi persoalan yang dihadapinya.

Mesin kapal itu memang memiliki seni, disamping besar , berat, juga memiliki sistem tersendiri. Misal ada pendingin air tawar, ada pendingin air laut, pendingin udara dan lain-lain. Dalam menganalisa kerusakan perlu ketelitian artinya memiliki pengetahuan dan kompetensi khusus, ini yang membedakan kemampuan per individu diatas kapal. Tetapi setiap perwira kapal harus bertanggung jawab terhadap jobnya masing masing. (14/02/2016).

Perwira adalah publik figur diatas kapal maka harus menjadi tauladan dalam bekerja, oleh karena itu perwira harus menjadi contoh dalam banyak hal. Kehadiran, kepatuhan terhadap aturan dan sebagainya telah menjadi standar acuan ABK. Yang terjadi di dilapangan seperti pernyataan CA dibawah ini.

Memang sebagai pimpinan kita harus menjadi contoh, saya sering turun kebawah, tidak membuat mereka takut tapi segan. Kalau takut begitu kita tidak ada mereka tidak bekerja. Kalau segan mereka tetap bekerja sesuai tanggung jawab. Apabila ada sesuatu yang memerlukan keputusan saya, saya segera datang. Sebagai Master saya harus memberikan contoh yang baik, taat terhadap peraturan dan aturan yang telah kita sepakati. Komunikasi yang efektif harus selalu dilakukan dengan seluruh crew.08/02/2016.

Komitmen kerja bagi perwira kapal, memiliki dampak yang luas bagi anak buah kapal sebab semua akan mengikuti pola kerja pimpinan. Pola ini selalu ditanamkan oleh pucuk pimpinan sejak mereka duduk dibangku kuliah dengan pola pendidikan semi militer. AJ memiliki ketegasan yang luar biasa dalam memberikan komando dan contoh bekerja dengan menyatakan sebagai berikut :

*Saya selalu mempunyai filosofi jika kamu mengeluarkan keringat satu gelas saya akan mengeluarkan keringan satu setengah gelas.
10/02/2016.*

Jika disimak lebih jauh, mungkin saja didalam kehidupan pelaut itu ada yang hilang. Disadari atau tidak, disengaja atau tidak bahwa kehidupan pelaut telah dihabiskan untuk dirinya sendiri walaupun beralih demi kepentingan keluarga dan masa depan anaknya. CA serasa mengiyakan tentang pendapat umum tersebut dalam menjelaskan semua yang dihadapi sebagaimana diungkapkannya berikut:

Sebagai pelaut memang kita terima konsekuensinya sebab saya anggap ini pilihan hidup kita termasuk resikonya. Saya pernah merasakan sesuatu yang cukup meresahkan ketika berlayar dari Amerika lewat terusan Suez, pada saat itu hari natal, romadh on, hari raya berdekatan menjadi satu. Saya merasa galau, kangen dengan keluarga yang hebat.08/02/2016.

Dari pernyataan diatas, berarti profesi pelaut tersebut merupakan sebuah bagian dari karirnya, yang sudah ditentukan oleh dirinya sendiri, berarti komitmen karir yang memiliki konsekuensi dan tanggung jawab atas pilihannya harus dihadapi dengan sungguh-sungguh. Hal senada diungkapkan oleh informan AJ:

Begini mas, karena profesi pelaut itu sudah kita pilih artinya pekerjaan ini sudah menjadi pilihan hidup kita, mau tidak mau itulah yang harus kita hadapi.10/02/2016.

Walaupun profesi ini sudah digeluti bertahun tahun, namun sebuah pekerjaan itu belum tentu menjadi sebuah ketetapan hati, banyak hal yang harus direnungkan disaat saat tertentu dikala senang

dan sedih hati, timbul tenggelam disebuah kehidupan. Berikut pernyataan informan AJ dikegalauannya.

Namun pada saat tertentu seperti pada saat puasa, hari raya, anak kita sakit, saya merasa hidup itu hanya begini ya. Serasa hampa, ada hal-hal yang hilang dari hidup kita bahwa pengorbanan kita serasa tidak sebanding dengan yang hilang.(10/02/2016.)

Informan CA dalam bercita-cita memiliki ketertarikan tersendiri tentang awal keinginan berprofesi pelaut, dimana pola pikir yang masuk lebih nampak kepermukaan seperti tutur katanya berikut:

Saya tertarik sekolah pelayaran karena awalnya tertarik seragamnya, saat ada pawai saya lihat seragam mayoretnya bagus sekali sehingga saya tertarik sekolah pelayaran. Cita --cita saya ingin jadi camat karena kelihatan gagah.(08/02/2016)

RB yang memiliki latar belakang keluarga petani desa yang penuh keterbatasan dan bekerja di kota Surabaya tepatnya di workshop PT. Meratus Line sebagai tukang las/ *welder*. Ia memiliki ketertarikan terhadap dunia pelayaran. Ada yang unik nampak dari pernyataannya berikut :

Saya tertarik sekolah pelayaran karena pengaruh lingkungan kerja lalu diajak teman-teman. Bukan dari akademi pelayaran atau kuliah, tetapi dari bawah sebab orang tua saya tidak mungkin menguliahkan. Saya ingin dapat uang yang banyak yang lebih dari bekerja di darat, maka saya ikut diklat pelaut dasar. Saya mendapat sertifikat pelaut dasar. Cap negatif pelaut tidak saya hiraukan sebab saat itu sholat aja belum sungguh -sungguh, tetapi sekarang alhamdulillah sudah bisa kerja dekat keluarga biar bisa kumpul keluarga (08/10/16)

Berdasarkan pernyataan RB diatas, maka dapat dilihat sebuah kekuatan yang luar biasa dengan mengikuti diklat pelaut. Ilmu pengetahuan baru yang didapatkan menjadikan dirinya tumbuh menjadi superior dalam keadaan subyektif atau perasaan cukup berharga. Perasaan ini terus tumbuh didalam bekerja pada fase awal,

namun yang pasti dalam waktu yang terus berjalan ada keinginan melakukan perubahan jalur karir dalam perjalanan hidupnya dengan menempuh karir baru dengan tujuan yang mulia. Berikut pernyataan yang dimaksud dalam tutur kata yang cukup arif untuk berbuat lebih baik dalam tujuan akhir, dinyatakan oleh informan AJ sebagai berikut:

Begini mas Dwi, saya sudah bisa membuktikan dalam hidup saya. Saya menganggap sudah memiliki hak yang sama, dikenal dengan derajat yang sama dikampung, keluarga sudah cukup tercukupi. saya ingin menyenangkan orang tua saya , bisa bertemu keluarga. Ada sesuatu rupanya yang saya sadari telah hilang dan tidak berimbang dengan pengorbanan saya, itulah yang menjadi pemikiran saya . 10/02/2016).

Dalam diri manusia ada dua faktor yakni faktor internal dan eksternal yang mempredisposisi kemampuan menimbulkan dorongan atau semangat perubahan atau dengan kata lain pendorong semangat untuk menjadi lebih baik.

Dari semua ungkapan tersebut telah cukup menunjukkan bahwa keterkaitan kehidupan seseorang untuk belajar dan bekerja yang giat, lain dari yang lain demi mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang lebih. Kemampuannya itu berpengaruh pada perubahan perilaku. Perubahan jalur karir yang muncul didalam perubahan perilaku, dipengaruhi oleh persepsi seseorang terhadap dirinya sendiri, dimana persepsi tersebut seterusnya memengaruhi keyakinannya yang menjadi faktor yang mempermudah terjadinya alih profesi seseorang. Orang yang ingin melakukan alih profesi justru semakin giat bekerja dan menimbah ilmu, tidak malas tetap aktif dalam keadaan apapun yang berkebalikan dengan orang yang hanya ingin keluar dari pekerjaan untuk berpindah ke perusahaan lain.

2. Perkembangan Kejiwaan dan Penurunan Loyalitas

Kematangan jiwa seseorang akan bertambah seiring bertambahnya usia. Bagi pekerja, sesuai dengan bertambahnya umur dan kenaikan taraf hidup maka kebahagiaan hidup, tempat kerja yang dekat dan keluarga yang harmonis menjadi pertimbangan untuk pilihan karir. Pilihan karir merupakan salah satu pilihan kehidupan yang dikehendaki. Bertambahnya umur juga berarti bertambah dekatnya

manusia kepada penciptanya, padahal manusia selalu ingin menghindari dari pertemuan dengan penciptanya. Roziqin (2009) menyatakan Seorang sufi bernama Robi'ah berdoa: "Ya Allah ya Tuhanku, engkaulah yang maha mengetahui keinginan dalam hatiku untuk selalu menuruti perintah-perintahMu. Jika persoalannya hanyalah terletak padaku, maka aku tidak henti-hentinya untuk beribadah kepadamu ya Allah, karena engkaulah yang menciptakanku." MS memiliki keinginan dan rencana berganti profesi namun Tuhan maha berkehendak sesuai pernyataan MS berikut:

Saya sebenarnya merencanakan berhenti berlayar umur 40 tahun. Em.. kenyataannya baru umur 45 saya bisa berhenti. Saya memang tidak terlalu taat beribadah, tetapi istri saya religius sekali. Ya istri yang megharap dan meminta saya untuk berhenti dan bekerja didarat saja. (28/02/2016).

Dilihat dari sudut pandang psikologi, bahwa manusia mengalami grafik kehidupan yang selalu berubah di setiap fase kehidupan dari lahir sampai usia tua. Berdasarkan teori perkembangan manusia oleh Jhon Locke yang disebut teori empirik menyatakan bahwa perkembangan individu dipengaruhi dan ditentukan oleh pengalaman-pengalaman yang diperoleh selama perkembangan mulai dari lahir hingga dewasa. Menurut Erikson (1963) bahwa usia 40 tahun adalah usia dewasa yang disebut *Middle Adulthood* dimana masa usia inilah individu cenderung penuh pekerjaan yang kreatif dan bermakna serta berbagai permasalahan keluarga

Disamping itu, AJ juga merencanakan hal yang sama dengan MS , dengan menyatakan:

Saya ingin sekali untuk bisa pindah kerja didarat. Ada yang hilang dalam kehidupan saya. Tidak sebanding yang saya dapat dengan yang saya korbankan. Kalau bersedih saya hanya bisa berdoa, baca yasin di kamar. Ya itu saja yang bisa saya lakukan (10/02/2016).

Pernyataan AJ dan MS tersebut apabila dicermati lebih dalam menunjukkan ada kekuatan emosi yang bergerak dari bahagia dan sengsara, rasa suka dan duka, cinta dan benci, antara yang diinginkan

dengan apa yang tidak diharapkan. Loyalitas dan komitmen karir seorang pekerja dalam kondisi ini dipastikan tergoyahkan. Penurunan loyalitas yang tajam mendapatkan hasil keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya atau perusahaannya. Setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dipastikan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, maka diharapkan seluruh karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan diliputi oleh rasa senang. Namun dengan melihat keadaan diatas, yang mana umur menjadi acuan untuk meninggalkan pekerjaannya dengan merebut seluruh kemampuan dan keahlian yang diinginkan sebagai bekal maka semua sikap yang dilakukan menampakkan kamufilase perilaku internal yang tidak dapat dilihat dari luar. Hasibuan (2001) menyatakan menyatakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi.

Aspek-aspek loyalitas oleh Trianasari (2005) yang dilakukan oleh pekerja dititik beratkan pada : 1. Taat pada peraturan. 2. Tanggaung jawab pada perusahaan. 3. Kemauan untuk bekerja sama. 4. Rasa memiliki hubungan antar pribadi. 5. Kesukaan terhadap pekerjaan. Namun jika diperhatikan lebih dalam pernyataan Trianasari ini tidak mampu untuk menerjemahkan perilaku alih profesi bagi pelaut yang dapat meninggalkan loyalitasnya terhadap perusahaan untuk keluar dan berganti profesi ataupun tetap diperusahaan itu, namun pelaut yang melakukan alih profesi atau berganti pekerjaan atau profesinya yang berbeda dengan pekerjaannya semula tetaplah orang yang sesuai kriteria trianasari namun pelaut melakukan lompatan yang tidak hanya keluar meninggalkan loyalitas namun berpindah profesi dengan meninggalkan loyalitas pada perusahaannya sekaligus komitmen terhadap karir yang telah dirintis dari awal. Lihat pernyataan AJ diawal karirnya yaitu :

Begini mas, karena profesi pelaut itu sudah kita pilih, artinya pekerjaan itu sudah menjadi pilihan hidup kita, mau tidak mau itulah yang harus kita hadapi.10/02/2016

Pernyataan CA mengawali karir sebagai pelaut juga menyatakan semua yang dihadapi sebagaimana diungkapkannya berikut:

Sebagai pelaut memang kita terima konsekuensinya sebab saya anggap ini pilihan hidup kita termasuk resikonya. Saya pernah merasakan sesuatu yang cukup meresahkan ketika berlayar dari Amerika lewat terusan Suez, pada saat itu hari natal, romadhon, hari raya berdekatan menjadi satu. Saya merasa gal au, kangen dengan keluarga yang hebat.08/02/2016.

Dua pendapat diatas ini seolah kontradiksi, namun jika ditarik benang merahnya menunjukkan jelas bahwa umur menempati urutan pertama yang menjadi pertimbangan untuk mengakhiri loyalitas dan yang kedua adalah menemukan kembali kehidupan yang telah hilang yaitu kehidupan yang indah bersama keluarga, menjadi ayah seutuhnya dengan memberikan perhatian dan bimbingan kepada anak dan istri dengan penuh kasih sayang yang mana alih profesi ini sudah tersusun rapi, terencana demi menuju bagian yang dicita - citakan

Lain halnya dengan RB yang memilih berganti profesi dari seorang pelaut menjadi teknisi crane bukan karena rencana yang tersusun rapi, namun adanya kondisi dalam sebuah perjalanan hidup sebagai berikut:

Pada saat itu istri saya sering sakit dan sudah berobat ke dokter namun tidak sembuh-sembuh. Anak saya masih kecil, ya SD semualah. Saya bingung apa yang harus saya putuskan demi keluarga. Untungnya tabungan juga ada -lah untuk bekal hidup hasil dari berlayar, akhirnya saya melamar di meratus sendiri sebagai karyawan darat, kemudian test dan lulus. Yaitu, sejarah saya keluar dari pelaut . (08/10/2016)

Dari semua ungkapan tersebut telah cukup menunjukkan bahwa keterkaitan kehidupan seseorang karena keakuan sebagaimana Jaenudin (2015) menyatakan bahwa adanya dorongan keakuan yang mendorong manusia bertindak yang mengabdikan kepada aku sendiri. Jadi keakuan itu dapat muncul kepada setiap orang seiring bertambahnya umur, hubungan sosial, dan ekonomi yang memiliki

sebuah kaitan terjadinya pembentukan sebuah perilaku yang baru bagi individu.

Namun sesuatu atau cita-cita yang sudah terpatri didalam dirinya yang sangat dalam dan menjadi keyakinan yang selalu disebut serta ada upaya untuk membuktikan, maka ini adalah sebuah ego anak manusia yang tentunya kedewasaan sikap dan perilaku dengan mantap menjadi rujukan kehidupan. Berikut pernyataan AJ:

Saya putuskan untuk sekolah. Saya tentunya sangat bangga bisa sekolah di akademi pelayaran. Saya yakin bisa berlayar dikapal yang besar seperti ucapan paman saya. Itulah tonggak sejarah yang saya alami (10/02/2016).

Selain itu, ada dan tidaknya dukungan dana juga berpengaruh terhadap hal-hal yang memungkinkan terjadinya tindakan yang diinginkan. Filsafat Jawa menyatakan "jerbasuki mowo beyo". Pendidikan yang tinggi dengan harapan dapat mengubah tataran peningkatan ekonomi memang tidak salah. Investasi dibidang pendidikan bagi seseorang memang tidak sedikit, biayanya cukup besar dalam kehidupan moderen. Orang yang memiliki dana itu bukan masalah tetapi bagi orang yang tidak mampu ini persoalan yang rumit. Berikut pernyataan CA:

Saya sekolah pelayaran biasa aja, itu sesuatu yang wajar. Ya, orang tua saya yang membiayai sampai lulus dari sekolah pelayaran dengan ijazah setara ANT3 (08/02/2016).

Sesuai pernyataan informan bahwa perjalanan hidup seseorang tidak lepas dari dukungan ekonomi keluarga, bagi yang berbeda latar belakang kehidupan ekonomi menjadikan sikap, karakter dan perilaku berbeda pula dalam menanggapi kehidupan di dunia ini.

Didalam urutan kejadian seorang anak manusia yang mungkin berjalannya tertatih-tatih menapaki hidup, tentu ada sesuatu yang terkesan dan juga ada saja yang akan menjadi katalisator sehingga berpengaruh didalam perjalanan hidup untuk menempuh cita-cita yang diidamkan. AJ memberikan pernyataan.

Keluarga saya bukan orang yang kaya, maka ketika ayah saya membiayai pendidikan saya di akademi cukup berat sampai

menjual sebidang tanah karena sudah tidak ada biaya lagi. Ini juga masuk dihati saya, kelak saya harus bisa menyenangkan hati kedua orang tua saya setelah saya lulus dan bekerja (10/02/2016).

Itu semua adalah bukti dorongan yang konkrit dari lingkungan untuk menyemangati kehidupan dan tantangan dimasa depan bagi anak manusia di dunia, yang pasti tantangan kedepan jauh lebih berat.

Dari seluruh uraian informan di penelitian ini menunjukkan sebuah kesesuaian dengan penelitian Lubis (2009) didalam penelitiannya menyatakan bahwa umur, pendidikan, pengalaman kerja, curahan waktu kerja, modal operasi secara bersama sama berpengaruh terhadap pendapatan pekerja disektor informal di kota Binjai, yang mana usia berpengaruh terhadap produktifitas kerja. Sedangkan Moekijad (1992) menyatakan bahwa usia 25 th sampai dengan 40 th mampu berpemikiran maju, pandai, pengetahuan luas, penghasilan tinggi, kaya dan memiliki produktifitas yang tinggi. Adapun pekerja yang usianya 50 tahun keatas kurang bersemangat dalam bekerja sehingga produktifitasnya menurun, kurang giat untuk hal-hal yang baru. Penelitian ini menemukan hal lain yakni para perwira pelaut pada usia muda sampai 40 tahun sangat giat dalam bekerja, produktifitasnya tinggi, berpemikiran maju, pandai, pengetahuan luas, penghasilan tinggi, kaya dan karirnya bagus namun memiliki pemikiran untuk melakukan alih profesi yang berarti memulai karir dari awal lagi, maka loyalitas tidak ditentukan oleh gaji dan produktifitas, namun sangat dipengaruhi oleh motivasi internal seseorang termasuk cita cita yang dimiliki.

3. Perubahan Pola Fikir

Faktor informasi, pesan (ucapan atau ekspresi) atau kumpulan pesan yang terdiri dari order sekuens dari simbol atau data yang telah diberi makna melalui konteks didalam otak kita, menjadi hal yang dapat mempengaruhi pola pikir, tujuan dan tindakan manusia. Informasi yang datangnya tepat waktu akan segera direspon oleh tubuh kita untuk diambil tindakan sebagaimana dalam teori S-O-R. Jaringan pertemanan yang didukung oleh informasi yang valid menurut AJ ini menjadi stimulus, berikut pernyataannya:

Ketika masih sama-sama jadi pelaut, saya punya banyak teman para pelaut yang sudah kenal akrab. Kita sering bertelepon atau ngobrol, sering kita curhat sama-sama. Nah pada saat ada yang sudah alih profesi, hubungan kita yang sudah dekat itulah sehingga informasi awal dapat membangkitkan semangat untuk mengikuti langkah teman alih profesi. (10/02/2016)

Informasi yang mengalir deras dan desakan yang kuat itulah menjadi langkah perubahan perilaku pelaut seperti dalam teori yang dikenal dengan teori perubahan *Unfreezing to Freezing*. Berdasarkan pernyataan AJ diatas, ini berarti pelaut tersebut mulai mempertimbangkan penerimaan terhadap perubahan. Semua yang ada didalam dirinya baik kebijakan, sikap, motivasi dan tingkah laku maupun keputusannya siap untuk dirombak. Roger dan Shoemaker (1971) menyatakan bahwa perubahan perilaku individu terjadi secara bertahap dan merupakan suatu proses kejiwaan yang dialami individu yang dimulai dari adanya informasi didapat sampai kepada keputusan menerima atau menolaknya.

Pekerja merumuskan kebijakan dengan memetakan kekuatan yang ada didalam dirinya, seberapa besar kekuatan yang menolak dan yang menerima. Tujuan hidupnya menjadi kaca cermin ke kehidupan yang dilalui sekaligus pelaku tersebut akan berkaca pada aksi kehidupan yang telah diperagakan oleh orang lain yang dilihatnya. Langkah selanjutnya adalah mencobanya. Berikut Pernyataan MS dan AJ juga menyatakan hal yang senada:

Ketika tahun pertama saya menjalani kerja didarat, rasanya sulit sekali. Gajian saya pegang belum satu bulan sudah habis. Uang tabungan tiap bulan terpaksa diambil untuk menutup kekurangan. Apalagi anak saya yang laki laki bilang ” ya aku sudah besar, butuh perhatian lebih, butuh bimbingan ayah”. Wah semakin kacau otak saya. Istri saya menasehati dicoba dulu saya bantu. Akhirnya seluruh gaji saya serahkan istri. Saya uang habis minta begitu saja. Dalam diri saya “jika tidak berhasil saya balik lagi berlayar. Ternyata kuncinya disini. Lama-lama akhirnya bisa juga menjalani hidup didarat. 28/02/2016.

Keakraban hubungan yang terbangun dengan teman yang terjadi secara terus menerus baik antar pelaku yaitu pelaut dengan pelaut maupun hubungan pertemanan yang sudah dibangun oleh pelaut dengan keluarga teman dan teman dengan keluarga pelaut semua ini menjadi jalur yang efektif untuk saling bertukar informasi. Penelitian ini mendukung penelitian Fabrigar *et al.*, (2006) menyatakan bahwa jumlah informasi atau luasnya *knowledge* yang dimiliki individu sebelumnya mengenai objek sikap, menentukan perubahan sikap yang dialami oleh individu. Informasi yang dibangun yang bercampur dengan persamaan nasib dan hubungan batin yang bersifat khusus akan membawa hubungan yang saling mendukung dan saling mendorong dalam rana kehidupan seseorang.

Jaringan ini menimbulkan peluang pasar bagi proses alih profesi seseorang bisa saja pada awalnya tidak memiliki keinginan melakukan alih profesi, akan tetapi adanya desakan permintaan menyebabkan ia melakukannya. MS melakukan alih profesi dengan cara permintaan dari istrinya yang diminta oleh temannya karena kebutuhan tenaga superintendent di perusahaan pelayaran agar segera turun dari kapal dan bekerja di darat, berikut pernyataannya:

Seperti yang saya sebutkan sebelumnya, saya ditelepon istri agar saya turun dari kapal ditunggu oleh teman sebab ia nyari orang gak dapat-dapat. Teman yang menelepon istri saya, supaya nelepon saya. Saya masih di belgia. Akhirnya istri menelepon saya, katanya istri "cepat turun mumpung ada kesempatan kerja di darat, wah saya sudah tidak bisa bergutik lagi mas. Akhirnya saya nurut aja. (28/02/2016)

Dari urutan kejadian yang disampaikan diatas menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki kompetensi, jaringan informasi dan hubungan pertemanan tentu diimbangi dengan kepribadian yang baik menjadikan ia tidak mencari tetapi dicari oleh pekerjaan. *High skill* diatas justru menjadikan seseorang diminta oleh pasar tenaga kerja untuk mengisinya. Kekuatan pasar akan menarik dirinya secara kuat sesuai kompetensi yang ia miliki dibarengi dengan ego yang tinggi tentang harga dirinya.

Permintaan tenaga kerja yang berbasis kepribadian yang baik dan dibarengi keahlian khusus yaitu tenaga kerja yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan tinggi (*Multiskilling Workers*) makin meningkat dan mengakibatkan ketersediaan tenaga kerja dipasar yang sedikit, sehingga makin kompleksnya permasalahan organisasi mendapatkan tenaga kerja yang dibutuhkannya dalam memenuhi kebutuhannya. Makin sedikit tenaga ahli dibidang tertentu berarti makin kuat *bargaining position* tenaga kerja tersebut. Kekuatan keahlian khusus yang dimiliki seseorang memudahkan jalan untuk pindah pekerjaan dari A ke B dari profesi A ke profesi B. Proses alih profesi jenis inilah pribadi yang sangat menentukan bukan orang lain, artinya pasar yang meminta terjadi alih profesi.

Pelaut yang telah berlayar di kapal yang memiliki peralatan spesifik seperti boiler, incenerator, pengolahan air laut untuk diubah menjadi air minum, perawatan dan perbaikan genset dan motor listrik termasuk tenaga kerja yang memiliki keahlian khusus yang banyak dibutuhkan di perusahaan non pelayaran dan perhotelan. Hal ini berarti pelaut tersebut secara teknik telah memenuhi syarat sebagai tenaga ahli yang mana peralihan profesi tinggal menunggu kemauan dan kesempatan.

a. Meninggalkan Profesi Pelaut di PT Meratus Line

PT. Meratus Line Surabaya di divisi Ship Management telah banyak merencanakan program pengembangan karir bagi pelautnya. Bahkan banyak yang memulai karir pelaut di PT. Meratus Line dari tingkat yang paling bawah, yang akhirnya mampu menduduki jabatan KKM. Kesejahteraan pelaut di PT. Meratus Line merupakan salah satu yang terbaik di tingkat nasional. Berikut pernyataan AJ:

Menurut saya, pelaut di Meratus ini keadaannya jauh lebih baik dari perusahaan lainnya bila dibandingkan dengan perusahaan sejenis yang ada di Indonesia. Walaupun sama-sama tenaga kontrak, apabila dibandingkan dengan perusahaan asing, ya memang masih dibawahnya. Faktor yang mempengaruhi mungkin budaya, sikap dan pengetahuan. Mereka rata-rata bangga bekerja sebagai pelaut di Meratus,

walaupun tidak dipungkiri ada yang kurang puas. Mereka masih mampu mencukupi kebutuhan keluarganya. (10/02/2016)

Penyataan AJ diatas telah menunjukkan adanya kebanggaan terhadap perusahaan. Disamping kebanggaan yang dimiliki, pasti ada sesuatu yang tersirat yang tidak terucap atau tak nampak dalam kehidupan berkaitan dengan profesinya. Bisa saja yang tidak nampak itu sebuah gangguan yang mengganggu jiwanya dalam menjalankan profesi pelaut atau bahkan memperlemah semangat keprofesiannya di perjalanan sebagai pelaut. Apabila seseorang telah menempuh perjalanan yang panjang dan berkelok kelok dalam menelusuri kehidupan maka dia akan menemukan jalannya ketentuan hidup bagi dirinya, bisa jadi puas beriring ketidakpuasan, bangga dengan kekecewaan maupun tetap bersatu atau justru meninggalkannya. Hidayat (2015) menyatakan bahwa seseorang bekerja tidak semata untuk mengejar uang, tetapi menyangkut harga diri, aktualisasi diri dan bersosialisasi di zona keluarga. Jika dilihat keadaan dilapangan bagi pelaut di PT.Meratus, bahwa komunitas disatu kapal itu laksana satu keluarga yang selalu bertemu dan berkomunikasi baik siang maupun malam. Kekecewaan maupun gesekan bisa saja terjadi sehingga menimbulkan konflik. Berikut pernyataan informan AJ :

Sepanjang yang saya amati, ada saja yang merasa tidak puas, misalnya berkaitan dengan promosi ke jabatan diatasnya. Ia terlambat dipromosikan padahal kompetensinya bagus. Ada hal lain seperti adanya konflik dengan teman kerja. Ini juga ada terjadi didalam satu kapal. Ini akan mengganggu iklim kerja dikapal tersebut. Namun ini menurut saya bagi yang ingin keluar atau beralih profesi, dorongan yang besar itu datang dari dalam hati seseorang, inilah yang bisa membuat seseorang keluar atau meninggalkan profesinya sebagai pelaut. (10/02/2016)

Dari pernyataan tersebut diatas yang berarti hambatan itu bahkan sampai bisa menurunkan/ memperlemah komitmen karir

dalam arti profesi sebagai pelautpun siap untuk ditinggalkan. Dorongan, sikap, tindakan sampai pada keputusan adalah menjadi hal langkah dan membutuhkan kematangan hati, kesiapan mental. Pengalaman paling signifikan yang mengubah hidup manusia seringkali tidak dapat dijelaskan dalam bahasa manusia, dengan kata lain kejadian-kejadian tertentu yang mempunyai kekuatan untuk mengubah individu, komunitas dan bahkan peradaban, mungkin diluar kemampuan akal kita untuk mengukurnya (Benson dan Proctor, 2005: 221).

Ada hal yang sangat menggelitik untuk diapresiasi kepada pelaut, yakni barang yang sudah diantar sampai tujuan dengan tanpa hambatan dan kendala, maka perjalanannya menjadi menyenangkan. Fenomena alih profesi dapat dipahami apabila kehidupan profesi pelaut yang terpatri didalam lubuk hatinya tergojahkan bahkan tercerabut, tentu berdampak didalam keluarga walaupun ada yang berakibat lebih baik bagi kehidupannya kelak. AJ memberikan alasan pemicu perubahan perilaku terhadap diri dan pengaruh keluarga bisa manjadi penguat atau motivasi tersendiri bagi pelaut untuk meninggalkan profesi pelautnya sebagai berikut:

Iya mas Dwi, keluarga dalam hal ini istri punya peran besar untuk mengarahkan suami agar tidak berlayar lagi. Tetapi bagi saya ini tidak terlalu kuat mempengaruhi. Yang kuat itu dorongan dari dalam diri saya yang ingin membuktikan cita-cita saya untuk jadi orang yang terkenal dan tidak mau miskin. (10/02/2016)

Alasan perubahan perilaku terhadap diri dan perubahan profesi adalah pengaruh seorang istri, pernyataan ini mengisyaratkan kekuatan seorang istri merasuki pikiran dan keputusan suami. Tidaklah mengherankan jika suami akan mengikuti saran dan pertimbangannya, hal ini sesuai dengan pendapat hidayat (2015) bahwa bagi mereka yang secara ekonomi sudah cukup bahwa yang diperlukan oleh anak-anak dan anggota keluarga adalah kebersamaan yang berkualitas yang tidak dapat ditukar dengan materi. Ada tambahan faktor lain yang juga berpengaruh, dimana

CA berargumen agak lain yang beralasan bisa saja faktor tertentu juga dapat mengubah pikiran seseorang agar meninggalkan profesinya sebagai pelaut sesuai pernyataannya berikut.

Ada hal lain selain istri, yaitu sebab trauma yang mendalam sehingga sudah tidak mau berlayar lagi. Di Meratus ini juga ada yang mengalami seperti kapalnya tenggelam, keluarganya berantakan, istri selingkuh dan terjadi cerai. Ini juga bisa menyebabkan orang tidak mau berlayar lagi. Saya pindah profesi ini karena diminta oleh perusahaan, bukan atas kemauan sendiri. Tentu saya sangat senang walaupun gaji kecil, bisa berkumpul keluarga, anak dan istri. (08/021/2016)

Masyarakat pada umumnya menganggap bahwa profesi adalah sebuah pekerjaan dan pekerjaan tentu menjadi sebuah profesi. Namun tidaklah demikian, mekanisme serta aturan yang harus dipenuhi sebagai suatu ketentuan dalam sebuah profesi. Profesi memiliki kode etik profesi yang melekat didalam aturan keprofesian masing masing pekerjaan, sedangkan pekerjaan tidak memiliki aturan yang rumit seperti itu. Untuk mengadakan pembinaan dan menyelesaikan perselisian tertentu maka ada wadah organisasi bagi pelaut yang menaunginya. Organisasi pelaut di wadai oleh sebuah organisasi yang disebut Kesatuan Pelaut Indonesia (KPI). Pada 22 desember 2014 telah melakukan konggres ke 8. KPI berafiliasi ke ITF (*Internasional Transport Worker Federation*) yang berkantor pusat di london Inggris. KPI mendesak pemerintah RI meratifikasi konvensi ILO tentang pekerja maritim atau *maritim labour convection* dan konvensi ILO No. 188 tentang pelaut yang bekerja di kapal-kapal perikanan.

Meratifikasi peraturan Internasional ini akan menguatkan posisi pelaut kita dikanca dunia. Pelaut Indonesia yang ada di luar negeri, seringkali mendapat hambatan atau juga ketika berperkara dengan perusahaan asing diluar negeri tempat dia bekerja yang mana pelaut tersebut perlu pembela, maka disinilah peran KPI untuk bisa berkoordinasi dengan pelaut dan negara untuk menjamin rasa aman dalam bekerja sebagaimana dinyatakan oleh teori Maslow yang ke dua tentang kebutuhan rasa aman baik

ancaman dari luar seperti lingkungan maupun dari dalam diri pekerja seperti sakit. Rasa aman ini akan meningkatkan loyalitas pelaut pada perusahaan dan komitmen pada profesi. Bandingkan dengan negara tetangga kita tentang kekuatan kesatuan pelautnya, mereka cukup solid. Bagaimanakah kondisi organisasi profesional kita yang mewadai para pelaut Indonesia? Berikut pernyataan AJ:

Menurut saya mas, kesatuan pelaut kita yang diluar negeri masih belum kuat sehingga perlu pembenahan dan campur tangan negara sangat diharapkan. Contohnya begini mas, dari segi kemampuan, pelaut kita lebih unggul dari pelaut Filipina, Malaysia, Thailand tetapi sering kali gaji kita lebih rendah atau jabatan bagi pelaut kita dibawahnya, padahal sertifikat sama, ijazah sama, perkara pekerjaan pelaut kita yang lebih mahir. Yang kedua, seringkali ketika pelaut kita bermasalah peran KPI dan negara lemah. Inilah yang harus diperbaiki agar pelaut kita kuat dan bermartabat. 10/02/2016.

Bagi pelaut Indonesia tentu taat pada aturan seperti yang tercantum dalam Undang-Undang RI No. 21 tahun 1992 tentang Pelayaran haruslah dipahami. Undang-Undang Pelayaran RI No 21 tahun 1992 bagian keempat hal: Nahkoda, pemimpin kapal dan anak buah kapal. Pada pasal 55 : Ayat 1 berbunyi : Nahkoda merupakan pimpinan diatas kapal yang memiliki wewenang penegakan hukum dan bertanggung jawab atas keselamatan, keamanan dan ketertiban kapal, pelayar dan barang muatan yang menjadi kewajibannya. Ayat 3 berbunyi : Disamping kewenangan sebagaimana dimaksud ayat 1, nahkoda diberi tugas dan kewenangan khusus, yaitu : membuat catatan setiap kelahiran, membuat catatan setiap kematian ,menyaksikan dan mencatat surat wasiat. Ayat 4 : Nahkoda atau pemimpin kapal wajib memenuhi persyaratan pendidikan dan pelatihan, kemampuan dan keterampilan serta kesehatan.

Pasal 61 ayat 1 berbunyi : Dilarang memekerjakan seseorang diatas kapal dalam jabatan apapun tanpa disijil dan tanpa memiliki kemampuan serta dokumen pelaut yang dipersyaratkan. Berdasarkan landasan kedua ayat tersebut dapat dipastikan adanya

pekerjaan pelaut adalah sebuah profesi yang harus dipahami oleh para pelaut Indonesia. Berikut pernyataan CA tentang profesi pelaut :

Tidak semua pelaut mau membaca peraturan bagi pelaut. Maka disinilah perbedaan pengetahuan seseorang antara yang mau belajar membaca dan tidak. Pelaut jelas sebagai profesi sebab pendidikannya aja khusus dan keahliannya juga khusus belum lagi ada uji kompetensi untuk ambil sertifikat. Kemudian harus di updating.(08/02/2016)

Agar lebih jelas apa yang disampaikan oleh CA, ada pendapat lain yang disampaikan oleh AJ sebagai berikut :

Memang tidak semua orang bisa sebagai pelaut profesional. Orang awam menganggap bahwa setiap orang yang pergi berlayar kelaut bisa dikatakan sebagai pelaut. Para nelayan tradisional belum bisa dikatakan sebagai pelaut profesional, sebab kriterianya belum terpenuhi seperti mereka rata-rata tidak berpendidikan khusus, tanpa sertifikat dan hanya mengandalkan instink atau kepandaian alami. (10/02/2016)

Sebagai pelaut yang berkemampuan tinggi, sebagaimana dibuktikan dengan dokumen yang dimiliki/ sertifikat tertentu. Kemampuan dalam berlayar dalam lautan internasional membuat dirinya ada kebanggaan yang dimiliki. Kebanggaan sebagai pelaut ulung akan menjadikan motivasi yang kuat sebagai pelaut dalam komitmen karir (Profesi). Berikut pernyataan AJ :

Setelah saya lulus dari akademi pelayaran saya senang sekali, kemudian saya berlayar tahun itu dapat gaji Rp. 500.000. Namun saya mulai berpikir untuk berlayar ke luar negeri. Saya melamar diperusahaan Singapura dan saya sudah dapat gaji setara dengan Rp. 5.000.000. Rute saya Singapore, Malaysiyah, Jepang, Filipina balik lagi sesekali juga masuk ke Indonesia. Wah saya bangga sekali waktu itu. (10/02/2016).

Pelaut di PT. Meratus Line sudah menjadi pelaut profesional. Banyak juga kapal-kapalnya yang dicarter keluar negeri.

Pengetahuan dan keterampilan juga menjadi penting untuk mengarungi laut. Pelaut di pelayaran Meratus Line banyak yang telah bergabung cukup lama, ada yang 10 tahun , 15 tahun bahkan ada yang lebih dari 25 tahun dengan jenjang karir dari kadet sampai menjadi Master/ Nahkoda maupun sebagai kepala kamar mesin. Contoh pelaut yang bergabung cukup lama adalah Alm. Bas Sahari, Bas Sumawi, Alm. Capt. Wahono Ahmad Tahir, Capt. Kajad Asiadi, Capt. Anwar dan banyak lagi. Ini membuktikan pelaut di perusahaan pelayaran PT. Meratus Line telah sebagai profesi.

BAB V

MENINGKATKAN POTENSI DIRI : Alasan Alih Profesi Bagi Individu Prospektor

A. Peningkatan Kompetensi Mendorong Perilaku Alih Profesi

Kompetensi menurut Mitrani *et al.*, (1992), Spencer dan Spencer (1993) ; “*an underlying characteristics of an individual which is related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation* (sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya). Dari kata tersebut diatas ada tiga kata penting yang dapat dijabarkan lebih mendalam. (1) *underlying characteristic*” mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. (2) “*causally related*” berarti kompetensi adalah suatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. (3) “*Criterionreferenced*” mengandung makna bahwa kompetensi sebenarnya memprediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Kompetensi yang diperlukan seseorang yang ditunjukkan oleh kemampuannya dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pada pekerjaan yang spesifik, hal ini dinyatakan CA sebagai perwira deck sesuai dengan keadaan di lapangan menurut pandangannya:

Karena saya master maka pada setiap hari sabtu di atas kapal diadakan training-training, jika belum ada yang baru materi trainingnya, ya pelaut dapat membaca buku-buku yang berarti

peningkatan pengetahuan dan keterampilan itu tergantung individu, jika tidak ya begitu begitu aja. (08/02/2016.)

Ada pandangan yang dikemukakan oleh AJ sebagai perwi ra mesin memiliki pandangan sedikit berbeda dari sudut pandang masalah yang lain:

Peningkatan kompetensi itu dapat dilakukan dengan berani menangan trouble, bertanya kepada senior-senior di kapal atau membaca buku mas. Jika pendapat kita berbeda biasanya kita diskusikan dengan melihat buku panduan atau intruction manual book. (10/02/2016)

Seiring dengan semangat bekerja dan peningkatan kompetensi yang telah diperoleh menjadikan pelaut atau pekerja lebih percaya diri. Kompetensi yang tinggi juga berdampak pada pengembangan karir si pelaut. Adler menjelaskan bahwa manusia adalah seniman bagi dirinya sendiri, ia yang menafsirkan kehidupannya (Jaenuddin, 2015). Berikut pernyataan CA tentang seseorang yang memiliki kompetensi akan mudah menapaki jabatan diatasnya.

Saya sebagai master tentu akan melihat anak buah saya jika ada kesempatan untuk promosi jabatan saya akan usulkan bagi yang menurut saya mampu. Mampu dalam arti memiliki kompetensi yang cukup untuk menyandang jabatan itu. Misalnya dibutuhkan mualim 1 sebab mualim 1 yang lama keadaan sakit, tentu saya menilai mualim 2 saya sudah mampu atau belum, jika saya anggap mampu saya usulkan ke perusahaan. Jika saya anggap belum mampu saya minta dikirim mualim 1 pengganti. (08/02/2016)

Secara umum untuk menunjang kemajuan kompetensi pelaut di perusahaan Pelayaran Meratus, pihak manajemen telah melakukan upaya pengadaan training yang berkelanjutan. Disamping itu para pimpinan diatas kapal juga selalu mengadakan latihan secara rutin. Berdasarkan uraian CA disetiap hari sabtu di atas kapal diadakan training-training berbagai macam materi, jika belum ada materi yang baru maka pelaut dapat membaca buku-buku secara mandiri yang berguna menambah

peningkatan pengetahuan dan keterampilan. Hal ini dipastikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dalam rangka meningkatnya kinerja pegawai dan kinerja perusahaan seiring dengan tuntutan berkembangnya kompetensi pelaut. Pernyataan diatas sejalan dengan Purwanto (2007) menyatakan bahwa manusia melaksanakan aktivitas-aktivitasnya untuk memenuhi naluri-nalurnya dan kebutuhan jasmaninya. Pada waktu yang sama, manusia juga beraktivitas untuk meraih nilai tertentu dan dari setiap aktivitas yang dilaksanakannya.

Terobosan yang dilakukan oleh seorang pelaut dalam usaha peningkatan kompetensi bagi dirinya seperti ungkapan AJ diatas sungguh sangat luar biasa. Cara ini berarti memiliki dua kepentingan yaitu kepentingan pribadi dan kepentingan perusahaan.

Kepentingan peningkatan kompetensi tersebut disadari oleh perusahaan membutuhkan waktu yang lama, serta harus diadakan berkelanjutan mengingat perubahan perilaku menurut Roger (1974) bahwa perilaku baru sebelum diadopsi didalam diri orang tersebut sehingga terjadi proses berurutan yang berupa kesadaran, ketertarikan, evaluasi, mencoba dan adopsi. Proses inilah yang dialami setiap pekerja. Kenyataan di lapangan tidak mudah melakukan proses ini secara berurutan, mengingat adanya pola pengaruh dari kondisi lain didalam diri pelaut. Tekanan pekerjaan, kerinduan akan kebahagiaan hidup bersama keluarga, gangguan dari faktor alam menjadikan urutan perubahan perilaku terjadi tidak seperti pendapat Roger.

Pelaut yang ingin maju, maka ia akan banyak belajar dan banyak mencoba dengan menganalisa berbagai masalah yang dihadapi di atas kapal dalam rangka meningkatkan kompetensinya melalui pengetahuan baru. Kompetensi bagi pelaut merupakan hal yang penting. Interaksi yang dibangun dengan perwira senior di satu kapal yang bersama-sama berlayar yang ditemukan sesuai keadaan dilapangan lebih dianggap mampu membantu perwira junior untuk mengembangkan *knowledge* , *skill*, *attitude*, *behaviour* dan *interest* pribadi dalam bekerja.

Peran teman kerja ini ternyata jauh lebih cepat menjadikan rangsangan pekerja untuk meningkatkan kompetensinya dibandingkan dengan training atau pelatihan. Ketertarikan seseorang terhadap sesuatu memiliki kekuatan untuk mencobanya, mendorong gerak yang lebih cepat sampai kepada keberhasilan. Peran teman senior yang baik dan luas

pengetahuannya telah mampu menjadikan teman tersebut sebagai guru , penasehat, kamus berjalan, *intruction manual* , maupun *partner* kerja sehingga mengakibatkan perubahan pengetahuan dan perilaku yang berupa peningkatan kompetensi terjadi lompatan yang cepat. Keseriusan seseorang yang dilakukan dalam proses menuju kemajuan ini merupakan bentuk kepribadian sebagaimana pendapat Soekanto (1998) bahwa kepribadian merupakan organisasi dari sikap-sikap seseorang untuk berbuat, mengetahui, berfikir dan merasakan secara khusus apabila berhubungan dengan orang lain atau menanggapi s uatu keadaan.

Peran pelaut didalam sebuah perusahaan pelayaran sangat mutlak adanya. Semua operasional kapal dioperasikan oleh pelaut. Kesuksesan berlayar sebuah kapal mutlak ditentukan oleh kompetensi operator kapal yakni oleh pelaut. Berangkat dari sinilah sebuah perusahaan pelayaran yang ingin unggul dalam persaingan harus memiliki keunggulan utama yang berasal dari pelaut yang mengawaki. Kompetensi individu harus senantiasa ditingkatkan dari waktu ke waktu seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam mengemban tugas dan tanggung jawab mengantar muatan sampai pada tujuan dengan selamat, baik muatan, kapal yang dioperasikan maupun dirinya.

Penambahan pengetahuan yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan atau pelaut yang mengoperasikan kapal dari hari ke hari semakin perlu. Investasi sumber daya manusia menjadi penting sebab ini sudah mulai dianggap aset yang cukup penting. Perkembangan alat secara digitalisasi membutuhkan pengetahuan baru untuk mengoprasikannya. RB memberikan penjelasan tentang perkembangan penambahan pengetahuan bagi pelaut PT. Meratus Line Surabaya :

Zaman saya dulu mas alat-alat belum secanggih sekarang, untung kemampuan pelaut di Meratus sekarang dapat ditingkatkan dengan mendatangkan instruktur atau trainer dari luar seperti Mr. Boy atau lainnya. Misalnya ada kejadian baru yang terjadi pada mesin A, meratus mendatangkan orang yang expert dibidangnya yang kemudian dianalisa dan dipresentasikan didepan umum. Ini dapat menambah pengetahuan pelaut meratus. Ini baik sekali yang saya lihat sebelum saya mengundurkan diri dari pelaut. (14/02/2016).

Pengetahuan yang dimiliki tentu tidak datang dengan sendirinya, maka harus ada usaha, arahan dan bimbingan agar lebih cepat memiliki kemampuan dan paham akan pekerjaannya. Kemampuan (kompeten) dibidangnya tentu memiliki dua kemanfaatan yaitu kemanfaatan untuk dirinya dan kemanfaatan untuk perusahaan. Setiap manusia ingin maju dari waktu ke waktu, harapan hidup kedepan pasti sudah dilakukan dengan perencanaan, maka bisa jadi ada keinginan tertentu bagi pelaut. Berikut pernyataan AJ:

Pelatihan itu baik sekali. Bagi saya mas, sebuah pepatah yang sangat populer menyatakan lain ladang lain belalang, lain lubuk lain pula ikannya. Lain saya lain orang pemikirannya. Saya bermimpi nanti kelak dapat membuktikan apa yang selalu dikatakan oleh bapak saya jadilah seperti anak ayam, dari mulai bisa melek sudah dapat mencari makan. Itulah yang mendorong saya untuk selalu berkembang. (10/02/2016).

Pernyataan AJ diatas sebagai sebuah mimpi ke depan, artinya cita cita yang ingin diwujudkan. Cita-cita tersebut merupakan bentuk kesadaran tujuan. Setiap manusia berusaha untuk mencapai superioritas yang memerlukan cara yang jitu. Hal ini karena ada dorongan dari dalam diri seseorang maupun dari luar. Adler berteori bahwa setiap orang yang memiliki tujuan berarti merasa inferior berjuang menjadi superior, namun setiap orang berusaha mewujudkan keinginannya dengan gaya hidup yang berbeda-beda (Jaenudin, 2015). Gaya hidup adalah cara yang unik dari setiap orang dalam berjuang mencapai tujuan khusus yang telah ditentukan oleh yang bersangkutan dalam kehidupan tertentu ditempat kehidupannya (Alwisol, 2012). Banyak pelaut yang masih merasa bimbang menentukan tangga akhir karir hidupnya. Kebingungan yang banyak terjadi seiring dengan pengembangan kompetensinya yang meliputi pengetahuan, ketrampilan, sikap, dan sifat-sifat pribadi lain dalam hidupnya berprofesi sebagai pelaut dengan pertanyaan akhir apakah aku akan menjadi pelaut sampai tua?

Pengetahuan (*knowledge*) adalah hasil tahu, dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Pengetahuan (*knowlegde*) yang merupakan bagian berkembangnya kompetensi dapat dimaksudkan kemampuan dalam bidang pekerjaan.

Knowledge yang dimaksud adalah pengetahuan yang berhubungan dengan kemampuan dalam bidang pekerjaan yang dihadapi oleh para pelaut. AJ Menyatakan :

Tidak semua pelaut memiliki pengetahuan terhadap pekerjaannya terutama bagi yang baru lulus, baru bergabung ke kapal itu yang mana kapal sebelumnya tidak pernah ada peralatan yang sefungsi atau bentuknya seperti itu. Jujur mas saya katakan, dulu saya banyak bertanya kepada orang-orang yang lebih senior tidak peduli kepada oliman, yang penting saya dapat mengetahuinya, termasuk membaca buku-buku yang ada. Inilah yang dapat menambah pengetahuan kita sebab jaman dulu sumber informasi tidak se gampang sekarang yang ada internet dan sebagainya (10/02/2016).

Pernyataan itu menunjukkan bahwa tidak semua pelaut memahami pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan jabatan yang diembannya. Masing-masing perwira memiliki tugas dan tanggung jawab utama sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan kerja. Dikatakan oleh Jusmaliani (2011: 77) bahwa kualifikasi yang dibutuhkan dalam jabatan berhubungan erat dengan pemahaman kompetensinya. Makna yang terkandung dalam jabatan tersebut menjadikan pekerja untuk memiliki pengetahuan, sikap, perilaku dan keterampilan apa yang menjadi syarat serta didukung oleh kemampuan fisik dan mental.

Seseorang yang memiliki kemampuan dan tahu akan kemampuan serta mempengaruhi pandangan pelaut yang berarti pekerja tersebut mampu melihat dirinya sendiri. Hal ini mempengaruhi sikap dan perilaku pelaut terhadap crew lain. Berdasarkan penelitian ini, menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan pandangan pimpinan atau perwira kapal sangat dipengaruhi oleh jabatan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Kepekaan itu linier dengan tingkat jabatan perwira itu. Tingkat kemampuan dan kepekaan sosial juga selalu mengiringi perubahan jabatan yang disandangnya. Semua itu sangat jelas berbeda hasilnya antara seseorang yang memiliki jabatan perwira tingkat 3 dengan perwira senior atau tingkat satu yakni Mualim 1 atau Masinis 1.

Seseorang yang memiliki visi kedepan yang jelas tentang dirinya sendiri, maka visi itu menjadi cermin bagi dirinya untuk selalu bangkit

dengan memiliki motivasi yang berkemajuan bagi kehidupannya dimasa yang akan datang. Itulah jiwa prospektor seseorang. Pemikiran yang menghasilkan energi positif bagi kehidupannya untuk masa depan akan terus tumbuh berdasarkan stimulus yang diterima dan ini menjadikan respon yang sangat kuat untuk ditindak lanjuti.

Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman hidup seseorang dengan berinteraksi dengan berbagai manusia dan jabatan yang berbeda pula menjadikan sikap, mental, emosional dan moral yang memainkan ingatan dan imajinasi untuk melakukan pembebasan diri terhadap kesukaran/ kemiskinan masa lalu dan meningkat sampai memiliki kekuatan kemerdekaan yang lebih besar diantaranya adalah kekuatan batin/ ruhani untuk melatih pilihannya. Kebebasan didalam menentukan pilihan inilah ada keunikan yang tidak sama antara orang satu dengan orang yang lain yang biasa disebut dengan anugerah Illahi(Covey, 2013: 80)

Pekerja yang proaktif terhadap pekerjaannya sangat mengenali tanggung jawabnya. Hidup adalah fungsi kondisi dan pengkondisian bagi perilaku pekerja. Orang yang proaktif, berarti orang tersebut dipengaruhi oleh stimulus luar, namun respon seseorang tersebut mendasarkan pada sebuah nilai yang diyakini kebajikannya. Seringkali keadaan yang sulit yang pernah dirasakan akan menciptakan perubahan paradigma, bagaimana cara pandang melihat dunia dan dirinya sendiri untuk kehidupannya dimasa yang akan datang. Orang yang proaktif selalu memiliki kecerdasan yang digerakkan oleh nilai, mampu membaca situasi dan kondisi serta tahu apa yang ia butuhkan. Keberhasilan seseorang tidak bergantung pada keadaan. Banyak orang berada dalam kondisi yang sama tetapi gagal menyusun keberhasilan, maka respon terhadap pilihan itulah yang menjadikan perbedaan hasil akhir. Alih profesi bagi pekerja adalah respon terhadap pilihan yang diambil seseorang untuk menyikapi masa depannya.

Perluasan pekerjaan, dimana pekerja mengendalikan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kerja dapat menjadikan pengayaan pekerjaan. Pekerjaan yang diperkaya yang membuat pekerja menjadi kaya akan ide, berkreaitif, memungkinkan pekerja untuk melakukan aktifitas lengkap, meningkatkan tanggung jawab dan memberikan umpan balik sehingga para individu dapat menilai serta memperbaiki kinerja mereka sendiri.

Berdasarkan pernyataan informan CA yang sama dengan yang dinyatakan HK bahwa orientasi bekerja bagi pelaut sebagian besar adalah mendapatkan gaji yang besar, inilah yang diusahakan pelaut. Ungkapan ini tersirat dalam pernyataan berikut:

Pelaut rata-rata berkomitmen terhadap perusahaan sepanjang perusahaannya itu mampu menjamin atau memberikan sesuatu yang baik bagi pelaut untuk masa depannya.

Jiwa ketundukan kepada Allah dinyatakan oleh informan tergantung individu masing-masing, maka dapat dipastikan orientasi kerjanya adalah untuk mendapatkan harta. Loyalitas yang dibangun oleh pelaut adalah dari faktor eksternal. Ini berarti loyalitasnya adalah dangkal karena bukan berasal dari faktor internal, maka sesuai dengan teori bahwa loyalitas dipengaruhi oleh kepuasan terhadap faktor eksternal diantaranya gaji. Ini juga berarti kompetensi yang dikembangkan oleh perusahaan dan oleh pribadi pelaut bermanfaat untuk perusahaan sekaligus dalam rangka persiapan untuk kepentingan pribadi pelaut dimasa yang akan datang.

Itulah sebabnya pelaut bekerja keras mengembangkan kompetensinya agar bisa bersaing dalam kehidupan kemudian, tetap survive di dunia pelayaran dan juga tujuan lain yang ada di dalam benak hatinya yang dapat mengakibatkan terhindar dari sengsara, menderita dan kematian. Hal ini sesuai dengan pendapat Azwar (1997) menyatakan bahwa sikap merupakan kesiapan untuk bereaksi terhadap suatu objek dengan cara tertentu, bentuk reaksinya dapat bersifat positif maupun negatif.

Kemampuan yang berupa kompetensi unggul yang dimiliki seseorang secara otomatis meningkatkan kepercayaan terhadap diri sendiri, ini menimbulkan atau sedikit banyak berpengaruh terhadap perubahan perilaku baik perilaku untuk berkarir di dalam perusahaan itu maupun keinginan keluar atau berpindah profesi. Berikut pernyataan CA:

Memang ada pengaruhnya kompetensi seseorang sekitar fifty-fifty lah terhadap keinginan keluar atau pindah profesi, itu juga tergantung pribadi masing-masing. (08/02/2016.).

Bisa jadi kompetensi itu tidak terlalu besar berpengaruh terhadap perubahan perilaku, namun itu sudah cukup menjadi sebuah pijakan awal

untuk memulai sesuatu yang baru. AJ setidaknya menggambarkan keadaan seperti ini.

Begini mas dwi, menurut saya kompetensi itu sedikit sekali pengaruhnya terhadap keinginan keluar atau pindah profesi. Menurut saya penyebab Alih profesi yang terbesar itu dorongan dari dalam pribadi pelaut itu. Walaupun di pelayaran Meratus itu diberikan tunjangan kompetensi dengan pegangan pada hasil uji kompetensi. (10/02/2016)

Melihat dari jawaban informan AJ tentang dorongan dalam diri pribadi ini tentu sangat menarik untuk dikembangkan dalam rangka menggali informasi tentang adanya dorongan yang lebih kuat terjadi nya perubahan perilaku. Inilah kekuatan yang nanti pada saatnya akan mampu menjebol bendungan pertahanan komitmen karir atau dengan kata lain komitmen profesi. Perubahan perilaku alih profesi memang tidak bersifat frontal atau revolusioner, namun paling tidak dimulai dari keinginan dengan berbagai rangkaian persiapan. Informan HK menyatakan :

Saya sebetulnya sudah merintis sebuah usaha agar nanti saya tidak bekerja sebagai pelaut lagi. Usia saya sekarang 41 tahun. Saya ingin mandiri. Istri sayalah yang menjalankan usaha itu di Mojokerto. Sekarang saya sudah memiliki ijazah tertinggi dipelayaran, karir di kapal juga sudah mentok, mau apa lagi.(01/03/2016).

Berdasarkan informasi informan yang masih aktif berprofesi sebagai pelaut (HK) bahkan kompetensi yang sudah didapat juga dimanfaatkan oleh pelaut untuk persiapan melakukan alih profesi kelak saat telah tiba waktunya, terutama bagi pelaut yang sudah ada didalam dirinya tentang keinginan untuk keluar (*Intention Turnover*). Dilihat dari dua pendapat diatas, maka kekuatan kompetensi untuk melakukan keinginan keluar dari perusahaan cukup memiliki peluang, maka tinggal menunggu faktor lain yang akan membawa fikiran pelaut untuk keluar dari pekerjaannya. Sesuai pernyataan Notoatmojo (1993) bahwa tindakan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu predisposisi yang terwujud dalam pengetahuan, sikap dan kepercayaan.

Disamping itu, pelaut juga memiliki pemahaman kerja (*understanding*) yaitu kedalaman pengetahuan yang dimiliki setiap individu dalam melakukan kerja. Pemahaman menurut Sadiman (1946: 109) adalah suatu kemampuan seseorang dalam mengartikan, menafsirkan, menerjemahkan, atau menyatakan sesuatu dengan caranya sendiri tentang pengetahuan yang pernah diterimanya. Menurut Kamus Lengkap Bahasa Indonesia (Chaniago, 2002) pemahaman adalah sesuatu hal yang kita pahami dan kita mengerti dengan benar. AJ mempelajari sesuatu berprinsip keterbukaan dan pengakuan kekurangannya sebagaimana pernyataannya berikut :

Tentu mas kita harus banyak membaca dan bertanya agar pemahaman kita bertambah. Jangan malu sebab kita memiliki keterbatasan. Ada waktu senggang disela sela bekerja yang dapat digunakan untuk tukar pendapat atau minta petunjuk (guiden) terhadap pekerjaan yang sedang kita kerjakan. (10/02/2016).

Aktivitas hidup manusia akan semakin bermutu jika seseorang memiliki kepekaan terhadap keadaan (prediksi) yang ditunjang oleh pengetahuan dan pemahaman sehingga pengambilan keputusannya tepat. Berikut pendapat CA:

Saya ketika menjalankan kapal, jika saya sudah yakin artinya mengerti dan paham itu pasti terjadi seperti kapal mau nabrak, maka saya anggap itu sudah terjadi maka saya sudah putuskan untuk mengambil tindakan sekarang juga. Inilah peranan master yang paling penting untuk selalu memantau setiap kegiatan (08/02/2016).

Setiap pelaut dalam berlayar maka diharuskan tanggap dan wajib paham dengan perubahan kondisi alam agar setiap berlayar memperoleh keselamatan. Barang yang diantarkan sampai ditempat dengan aman dan pada akhirnya konsumen puas, kepercayaan pengguna kuat, serta kredibilitas perusahaan meningkat. Aktifitas monitoring selalu dilakukan oleh seorang master. Namun MS memiliki pandangan khusus dalam hal ketajaman dan perkembangan berfikir tentang pelayaran dengan menyatakan sebagai berikut:

Ketajaman berfikir akan berkembang bersamaan dengan semakin banyaknya pengalaman jam terbang. Masalah yang membuat kita jadi peka dan pengetahuan terus bertambah setiap saat karena ada masalah (28/02/2016).

Proses pembelajaran hidup menjadi sangat penting karena akan mengasah ketajaman naluri kita. Pemahaman manusia tentang ilmu pengetahuan, makna hidup telah melahirkan arti sebuah kehidupan baru dengan menembus melalui angan-angan atau imajinasinya. Cara inilah yang menelorkan kreativitas baru, inovasi hidup dan keberanian mengambil tindakan dan keputusan seperti kata MS maupun CA. Hal ini sesuai dengan pendapat Skinner (1995) menyatakan bahwa dasar pembentukan sikap adalah pengalaman pribadi yang meninggalkan kesan kuat karena sikap akan mudah terbentuk apabila pengalaman pribadi tersebut melibatkan faktor emosional. Nahkoda atau KKM merupakan orang yang paling bertanggung jawab selama perjalanan berlayar, oleh karena itu mereka harus memiliki *skill*/ keterampilan yang lebih dibanding yang lain.

Skill bermakna kemahiran yang berhubungan dengan ketrampilan dalam keahlian kerja. Kualitas dari pimpinan/manajer yang efektif didasarkan pada sejumlah sifat-sifat kepribadian dan keterampilan sebagai pimpinan/manajer yang ideal. Ini adalah suatu pendekatan model input, fokus pada keterampilan yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Keterampilan-keterampilan ini adalah kompetensi yang mencerminkan kemampuan potensial untuk melakukan sesuatu. Perhatian orang-orang yang lebih pada perilaku para pimpinan/ manajer yang efektif. Sedangkan model output adalah hasil manajemen yang sukses, maka pendekatannya menggunakan indikator yang tampak menunjukkan bahwa seseorang telah mempelajari bagaimana melakukan sesuatu dengan baik. Pernyataan CA tentang *skill* atau keterampilan seorang pelaut dan perkembangannya sebagai berikut :

Keterampilan dapat diperoleh dengan cara training -training terus dan diaplikasikan. Selain itu pelaut tersebut harus mencoba sendiri yang terus-menerus berulang ulang sampai hapal dan mengerti. Pelaut itu nanti menjadi terampil dalam bekerja (08/02/2016).

Ada cara lain yang juga bisa dijadikan acuan pengembangan keterampilan para pelaut dengan cara mengikuti para senior sebagaimana pernyataan AJ berikut:

ee... begini mas Dwi, agar yang junior itu lebih maju biasanya saya minta perwira senior untuk mendampingi perwira junior ketika bekerja. Perwira junior itu belum banyak memiliki kemampuan. Pengetahuan dan keterampilannya masih sebatas yang dipelajari disekolah (10/02/2016).

Mendapatkan keterampilan harus dimulai dengan *knowledge* (Pengetahuan) itu menjadikan jasad manusia selalu mengembara untuk menemukan ruang kebebasan berkarya dan berekspresi. Keterampilan berupa dua ruang yaitu kebebasan berkarya dan berekspresi yang menjadikan hidup kita lebih produktif.

Pelaut Indonesia memiliki kelebihan dibanding pelaut negara tetangga, seperti pelaut Filipina, Thailand, Malaysia. MS yang cukup punya pengalaman luas didalam berlayar serta berkumpul dengan para pelaut dari berbagai negara menyatakan:

Selama saya berlayar di berbagai negara, saya sering berkumpul dengan pelaut dari berbagai negara tetangga kita termasuk pelaut Filipina, Thailand, Malaysia, Banglades, India, Eropa dan banyak lagi. Pelaut kita memiliki kelebihan seperti bisa mengelas, memperbaiki mesin, rajin dan sederhana. Ini yang membuat pelaut kita disenangi perusahaan pelayaran luar negeri. Kita hanya kalah bahasa saja, ya maklumlah bahasa inggris kita masih rendah tapi yang penting sama-sama tahu (28/02/2016).

Pernyataan tersebut menandakan keterampilan telah menjadi kekuatan yang cukup besar bagi kehidupan manusia. Semua pelaut akan tetap memaksimalkan keterampilannya agar dapat menyelesaikan problem-problem kerja diatas kapal. Dalam bidang teknik perkapalan, perkembangan peralatan yang digunakan membangun sistem kapal sangat cepat, hampir semua peralatan kontrol sudah serba otomatis. Inilah yang menyebabkan pelaut harus menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi untuk belajar terus dan mengasah keterampilan baik dengan mengikuti training maupun banyak mencoba mengoperasikan dan

memperbaiki peralatan yang mengalami gangguan, sehingga kemampuan di tingkat *service* dan *maintenance* mengalami kemajuan. Pelaut Indonesia telah banyak membuktikan dan hasilnya mereka lebih terampil dibanding dari pelaut negara tetangga kita.

Walaupun seseorang telah membekali diri dengan pengetahuan yang tinggi, *skill* / keterampilan yang baik, dan pemahaman/*understanding* yang cukup, tetapi beretika yang buruk, maka stempel yang melekat pada dirinya tetaplah jelek. Oleh karena itu, etika harus dibangun seiring dengan nilai atau norma yang berlaku

Nilai (*value*) yaitu norma-norma untuk melaksanakan secara praktik tentang tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan juga dapat bermakna suatu standar perilaku yang diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Nilai-nilai (*values*) baru yang sesuai dengan tuntutan lingkungan organisasi perlu diperkenalkan dan disosialisasikan kepada semua individu di dalam organisasi yang dinyatakan CA sebagai berikut:

Bahwa setiap pelaut harus memahami aturan atau norma yang berlaku. ABK tidak diperkenankan mengambil keputusan sepihak didalam bekerja selain atas perintah perwira jaga, kecuali keadaan darurat. Semua aturan tata nilai disamping kebiasaan juga kesepakatan internasional. Ini semua pelaut tahu hal itu. 08/02/2016.

Kode etik pelayaran itu diatur didalam Undang-Undang. Kita juga harus meratifikasi Undang-Undang Pelayaran Internasional seperti ISM Code dan lain lain. Disamping itu juga ada kode etik yang juga ditaati. Salah satu kode etik disampaikan oleh AJ berikut ini :

Dalam kondisi darurat seperti kapal mau tenggelam, maka yang terakhir kali menyelamatkan diri adalah Master (10/02/2016).

Apa yang dikatakan CA, tentu ini sangat bertanggung jawab terhadap kepemimpinannya dan bermartabat bagi seorang pimpinan tertinggi diatas kapal. Norma ini haruslah menjadi acuan dalam mengambil keputusan. Setiap keputusan yang diambil membutuhkan ketegasan sikap.

Sikap (*attitude*) merupakan pandangan individu terhadap sesuatu yang menjadi tugasnya. yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Komunitas manusia yang berkumpul menjadi satu yang setiap saat atau setiap hari bertemu dapat dipastikan terjadinya gesekan. Disinilah muncul rangsangan yang menjadi stimulus bagi tindakan selanjutnya. Rasa senang atau benci, rasa dongkol atau sikap peduli kepada orang lain merupakan watak dasar yang telah dimiliki oleh manusia sejak lahir yang pada akhirnya diaplikasikan dalam hidup. Berikut AJ menggambarkan sifat dan karakter ABK dan cara merangkulnya:

Dilaut kita itu sudah seperti keluarga mas, sebab kita jauh dari keluarga, tetapi ada juga yang tidak komunikatif jika ditanya. Bisa jadi orangnya tertutup yang merupakan sifat bawaan. Sebagai pimpinan kita harus tahu karakter anak buah kita. Sering saya ajak ngobrol agar kita lebih akrab dan terbuka. Kalau sedang bekerja saya dampingi diarahkan untuk mencapai hasil yang baik. Ya itulah cara saya mas. 10/02/2016.

CA memiliki gaya tersendiri untuk merangsang tindakan ABK agar tetap konsisten didalam menjaga sikap sebagai pemimpin seperti pernyataannya berikut ini :

Saya sebagai master harus tanggap terhadap perubahan sikap anak buah kita. Makanya sering saya turun ke bawah tetapi saya jaga sikap saya agar tidak terlalu dekat, sebab jika terlalu dekat nanti dia kita perintah dia meremehkan. Misalnya belok kiri 10 derajat, nanti dia jawab masih jauh, masih jauh baru setelah kejadian kita menyesal (08/02/2016).

Dari kedua pernyataan tersebut mampu untuk memberikan arahan kepada ABK untuk memiliki sikap yang terbuka, melaksanakan perintah agar didalam berlayar semua crew selamat. Sikap toleransi perlu dikembangkan terus dengan tanpa mengurangi rasa hormat.

Minat (*interest*) yaitu kecenderungan individu untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi. Dasar motivasi adalah kebutuhan-kebutuhan manusia, yang menimbulkan dorongan atau tidak untuk berperilaku tertentu. Ada banyak hal yang membuat orang tertarik

untuk melakukan pekerjaan tertentu. Ini menjadi sebuah fenomena unik yang dimiliki setiap orang.

Dari kondisi ini, pimpinan atau perwira kapal dapat memilah dan memilih pekerjaan apa yang dibebankan ke pundaknya agar pekerjaan itu cepat selesai dan aman dalam pelayaran. Namun perlu diingat bahwa di atas kapal semua perwira sudah memiliki pembagian tugas dan tanggung jawab, namun saat bekerja bersifat kolektif. Yang dimaksud kolektif bahwa semua orang harus mampu mengoperasikan dan tahu bagaimana menanganinya serta dapat bekerja sama.

Waktu kerja 4 jam berganti secara terus menerus secara berurutan yang memaksa perwira jaga berikutnya untuk melanjutkan pekerjaan yang belum selesai dan kehabisan jam kerja. Inilah peran KKM atau Master untuk memonitor, mengarahkan dan mendidik perwira yunior atau ABK yang belum memiliki pengetahuan dan keterampilan agar berkembang dan tertarik bekerja dengan tantangan. Berikut pernyataan AJ:

Pandangan saya begini mas, saya biasanya membagi pekerjaan itu berdasarkan kondisi kejiwaan atau kesenangan orang itu dan karakter pekerjaan. Seperti begini, kita mau mengecek atau membersihkan karter, maka saya pilih yang badannya kecil untuk masuk ke karter jika yang besar badannya masuk ke karter mereka kesulitan sebab gerakannya terbatas. Pekerjaan perbaikan mesin separator misalnya maka saya pilih orang yang senang dengan pekerjaan itu dan memiliki kemampuan serta telaten. Orang ini baru saya minta mengerjakan dan satu orang lagi, masinis tiga untuk mengawasi dan membantu agar nanti ada yang bertanggung jawab dan paham jika ada pekerjaan yang sama. Yang pasti separator ini tanggung jawab masinis 3 sesuai aturan, namun KKM harus tahu keadaannya.(10/02/2016).

Lain halnya dengan bagian deck, pada bagian ini tidak serumit bagian mesin dengan banyak peralatan, sebab bagian deck sudah memiliki kavling pekerjaan yang lebih mudah dikerjakan secara individu, namun ada juga pekerjaan yang harus dikerjakan bersama sama. Ada kalanya ketertarikan itu tumbuh karena tanggung jawab seperti pendapat CA berikut:

Semua perwira deck itu pekerjaannya sudah jelas. Misalnya : Mualim 1 bertanggung jawab terhadap muatan, stabilitas kapal, menggantikan peran Master jika Master berhalangan, mualim 2 bertugas membuat jalur pelayaran, markonis bertugas dibagian komunikasi atau radio. Jadi mereka mau tidak mau, suka tidak suka harus melakukan tugasnya. Namun ada juga pekerjaan yang perlu kerja sama antar perwira dan ABK deck. Misalnya : kita sedang berlabuh ternyata ada kapal yang lepas kendali maka semua terlibat. Mualim 1 dianjungan dengan Master dan juru mudi untuk memegang kendali. Mualim 2 dibelakang dengan ABK mempersiapkan ban atau alat lain agar jika hampir terjadi bersinggungan dapat dicegah dengan memberi bantalan karet ban. Mualim tiga dengan bosun bersiap didepan ruang jangkar persiapan untuk mencabut jangkar bila diperlukan sesuai perintah dari anjungan. Orang mesin juga harus siap manuver mesin induk jika anjungan meminta. Ini semua departemen terlibat agar semua selamat (08/02/2016).

Semua bentuk kerja sama inilah merupakan bentuk koordinasi yang melibatkan ketertarikan individu dan saling menunjang antar individu untuk mencapai tujuan organisasi. Kecenderungan itu tumbuh karena adanya prosedur didalam organisasi dan mengharuskan didalam dirinya untuk selalu dapat tolong menolong dalam bekerja. Pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik jika yang mengerjakan senang tanpa paksaan dan memiliki kompetensi dibidangnya.

B. Keshalihan Sosial dan Peran konflik dalam Proses Alih Profesi

Perusahaan pelayaran memiliki pekerja laut yang disebut pelaut dengan hirarki jabatan dan tanggung jawab (Jobdis) yang unik. Aturan IMO menjelaskan tentang adanya hirarki dan tanggung jawab yang dibebankan kepada para perwira kapal secara mendalam. Hirarki dan tanggung jawab ini yang membawa dampak terhadap psikis dan fisik para perwira kapal, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap pola hidup dan keperilakuan perwira kapal. Ketentuan kerja bagi pelaut semua berdasarkan pada pembagian kerja dan waktu kerja yang berlaku secara Internasional.

Namun sebuah persoalan dalam kondisi darurat/ genting sesulit apapun yang menyangkut pekerja dalam hubungan sebagai teman kerja ataupun atasan di pekerjaan yang penting adalah hasil akhir yang baik dan mereka harus saling bahu membahu. Kerja sama *team* yang saling melengkapi didalam organisasi kerja menjadi hal yang sangat diperlukan. Dikatakan oleh Covey (2013: 210) bahwa penguasaan diri dan disiplin diri adalah fondasi dari hubungan baik dengan orang lain. CA menjelaskan tentang kerjasama dan peran Master :

Kerja sama yang baik juga tidak lepas dari peran master. Maka saya selalu menyempatkan untuk turun termasuk ke kamar mesin barangkali ada sesuatu yang bisa dibantu atau perlu bantuan, sayakan bisa mengkoordinasikan dengan orang deck agar membantu bagian mesin, begitu juga sebaliknya a. (04/02/2016)

Dalam kesempatan lain AJ memberikan pernyataan tentang kerja sama yang terbangun didalam sebuah kapal agar memiliki tanggung jawab, rasa senasib sepenanggungan sehingga mampu meringankan beban dan menimbulkan rasa kekeluargaan yang tinggi antar *crew* sebagai berikut:

Kerja sama itu mutlak diperlukan mas Dwi, agar pekerjaan itu cepat selesai. Bagi anak buah di kapal itu tergantung dari tanggung jawab pribadi dan atasannya dalam hal ini perwira, intruksi perwira pasti dilakukan oleh anak buah. 02/02/2016

Setiap individu memiliki kepekaan jiwa sosial, perasaan senasib sepenanggungan yang merupakan inti perilaku kewargaan yang harus dijalani, sebagai mana pernyataan Covey (2013: 212) bahwa dalam situasi yang saling tergantung, telur emasnya adalah efektivitas, sinergi yang mengagumkan, hasil yang diciptakan melalui komunikasi yang terbuka dan interaksi yang positif dengan orang lain. Namun ada saja perilaku pelaut tidak perduli, baik perwira atau ABK yang berperilaku lain dari yang lain. Ini tentu menjengkelkan dan membuat emosi, timbul perasaan dongkol dan putus asah. Berdasarkan kondisi diatas, dibutuhkan komitmen terhadap tanggung jawab di pekerjaannya bagi setiap Perwira kapal, artinya perlu interkoneksi antar individu dan antar departemen

terutama pada saat darurat. AJ memberikan ilustrasi perasaannya sebagai berikut:

Memang sebagai pimpinan dikapal kerusakan kapal itu dapat terjadi sewaktu waktu, akan tetapi bila anggota crew dapat bekerja sama tentu sangat baik. Tetapi memang kadang-kadang ada ABK/perwira yang bandel atau egois, misalnya: ada pekerjaan sedangkan yang lain tidak ada yang membantu ya terpaksa kerja sendiri dengan perasaan emosi atau marah, maka tugas pimpinan yaitu KKM atau Master adalah untuk selalu membimbing mereka (02/02/2016)

Setiap orang memiliki karakter yang berbeda, tentu ini semua harus disadari oleh para pimpinan atau perwira kapal karena tanggung jawab pelayaran ada dipundaknya. Variasi sifat dan watak ini justru akan membuat kreatifitas pimpinan semakin tertantang untuk mengembangkan diri. Dinyatakan oleh CA tentang perilaku *crew* yang berbeda dari yang lain menjadi tugasnya. Berikut pernyataannya:

Memang ada ABK/ perwira kapal yang berperilaku aneh, itu semua tergantung individu. Ini bisa membuat suasana tidak tenang, stress atau perselisian. Tetapi saya sebagai master tetap harus mengingatkan mereka terutama saat rapat evaluasi mingguan. (04/02/2016)

Kondisi dan tanggung jawab pribadi yang besar, baik sebagai pelaut maupun terhadap keluarga dalam keadaan se sulit apapun yang dihadapi oleh setiap individu pastilah berkeinginan membantu, bisa saja muncul dan waktunya kapan saja, karena manusia memiliki fitrah untuk selalu berbuat baik (amal-shalih) yang dilengkapi oleh Allah SWT kepada manusia. AJ menyatakan dalam hubungan keshalihan sosial menimbulkan kedekatan hati sebagai berikut :

Bagi pelaut didalam satu kapal itu sudah seperti keluarga, sebab keselamatan kita adalah keselamatan bersama, maka ikatan batin kita saya rasakan lebih kuat bila dibandingkan ketika saya bekerja di darat seperti sekarang ini. (02/02/2016)

Setiap orang yang bekerja pasti memiliki harapan dan kenyataan yang dialami, namun kadang kenyataan tidak sama dengan harapan. Misalnya: bekerja sendiri tanpa ada yang membantu, alat terbatas, sem ua pada mabuk laut karena dihantam badai dan keadaan ini merupakan tekanan psikologis tersendiri bagi perwira kapal di laut dalam pelayaran, sebagaimana yang dinyatakan AJ untuk menggambarkan tekanan kejiwaan tersebut:

Tentunya sangat berat mas terutama pada batin. Sebagai orang yang bekerja dibagian mesin, bahwa alam tidak bisa dilawan, sebisa mungkin yang dapat kita lakukan ya kita lakukan, bagi orang yang biasanya rajin ibadah ya berdoa sambil dikerjakan dan berharap terhadap Tuhan untuk diberikan kemuda han. Kejadian seperti ini cukup berat. (02/02/2016)

Perasaan yang tidak menentu juga dirasakan oleh *crew* bagian *deck* terutama Master. Mental Master kapal berperan penting untuk membawa kapal menuju keselamatan walaupun bekerja sendirian. CA memberikan penjelasan keadaan yang sulit akibat kondisi alam tak bersahabat sebagai berikut :

Ya jika sudah keadaan demikian berat, sedapat mungkin untuk bisa cepat-cepat ke daratan. Mental harus kuat karena saya Master. Yang kompeten menangani problem di mesin ya oran g mesin tentunya chief engineer jika trouble main engine, kami hanya bisa membantu. (04/02/2016)

Perasaan kesendirian menghadapi bahaya sering hinggap. Jika keadaan kesendirian ini terjadi berulang ulang, maka perasaan yang terdalam yang terbersit didalam kalbu manusia tentunya bermacam-macam.

Kesunyian yang dialami pelaut dalam kesendiriannya dengan tidak ada yang membantu terbawa untuk merenung/ melanglang menelusuri alam jagat raya yang tidak bertepi di benak hatinya. Sikap kesetanan dan ketuhanan pasti hadir disetiap manusia. AJ dan CA menyatakan kehadiran sikap ketuhanan dapat menjadi perha tian oleh pelaut sebagai berikut :

Apabila ada masalah tekanan mental seperti ini biasanya saya sempatkan untuk membaca surat yasin selepas magrib agar hati tenang dan kita merasa dekat dengan Tuhan. 05/02/2016

Bahwa setiap persolan yang saya hadapi dibawa happy saja, santai saja biar tidak stres.(04/02/2016)

Kedekatan antar teman menjadikan perasaan seperti keluarga ditambah bahaya yang mengancam datang sewaktu-waktu merekatkan jiwanya untuk bertindak bersama-sama dalam suka dan duka.

Pengembangan teknologi yang maju cukup pesat, tentu membawa dampak bagi perusahaan pelayaran. Perkembangan teknologi informasi dan kontrol otomatis yang berkembang di dunia perkapal an juga mengalami kemajuan. Kemajuan teknologi ini mau tidak mau bagi setiap pelaut harus mengupgrade diri, artinya harus belajar keras mengikutinya. CA menyatakan disinilah yang menjadi tantangan bagi perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja/ pelaut yang kompeten.

Peran captain sangat penting. Kemajuan teknologi harus diikuti. Training harus diadakan terus. Instruktur kita datangkan dari luar ataupun dari dalam perusahaan sendiri. Kita banyak belajar bagaimana stabilitas kapal, pengaturan muatan, keselamatan, memahami peta lautan, arus laut, penggunaan perangkat telekomunikasi dan lain lain. (08/02/2016)

Dari tiap-tiap bagian atau departemen pasti memiliki kekhususan ilmu. Departemen Deck lebih banyak bersifat operator karena ialah orang yang menggunakan peralatan untuk mengoperasikan kapal. Tentu ini berbeda dengan bagian mesin. Pada bagian mesin, disamping mengoperasikan peralatan juga harus memiliki kemampuan untuk merawat dan memperbaiki peralatan dari kerusakan baik akibat salah operasi maupun akibat keausan.

Peralatan yang digunakan itu tidak hanya peralatan mekanik, namun juga bersifat elektrik. Dari pesawat elektrik inipun dapat digolongkan menjadi beberapa bagian besar yakni bagian elektrik power, elektronik, telekomunikasi dan sistem kontrol. Berikut pernyataan AJ tentang struktur kurikulum pendidikan di sekolah pelayaran dalam menghasilkan kompetensi lulusannya.

Begitu mas, diakui atau tidak pendidikan di Akademi Pelayaran jurusan Mesin yang banyak dipelajari adalah tentang mesin kapal dan perlengkapannya. Untuk pelajaran listrik itu porsinya sedikit. Sepengetahuan saya, teman teman mesin itu banyak mengeluh ketika belajar listrik. Pandangannya sudah menganggap sulit, ya akhirnya terbawa sampai bekerja. Ini termasuk saya sendiri mas. Listrik itu seperti ilmu ghaib he he he. (10/02/2016).

Dari komentar yang telah dipaparkan, nampak jelas tingkat perbedaan dari bagian deck dan mesin dalam menuntut ilmu pengetahuan. Dari gambaran tersebut tentu ada spesifikasi ilmu yang berpengaruh didalam jiwa seorang pelaut. Pengaruh itu membawa dampak yang besar bagi perkembangan kompetensi selanjutnya seperti yang dinyatakan AJ dibawah ini dan kompetensi yang dimiliki pelaut itu menjadi modal dasar dalam proses alih profesi :

Begitu mas, bagi orang mesin kemampuannya itu 50 % dapat secara langsung dapat digunakan bekerja didarat, walaupun ia harus belajar lagi. Tetapi ini sudah sangat membantu. Misalnya orang mesin dapat memperbaiki mesin diesel berdaya cukup besar, bisa dari yang berdaya kecil sampai 10.000 PK. Pengetahuan lain seperti boiler, incenerator maupun alat-alat pemadam kebakaran . Terampil sekali mereka menggunakan alat pemadam, sebab latihan pemadaman itu rutin digelar diatas kapal. Kalau mereka beralih profesi ke hotel sudah bisa jadi manager maintenance hotel. (10/02/2016)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kompetensi seorang pelaut yang melakukan alih profesi menjadi modal utama. Kompetensi yang dimiliki maupun kepuasan kerja merupakan bagian dari pengembangan karir *continuent* di perusahaan itu. Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan (Rivai dan Sagala, 2009)

Bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan ketika mereka dibutuhkan maka diperlukan perencanaan karir. Karir yang terhambat membuat seseorang berfikir ulang mengembangkan karirnya bersama perusahaan.

Jalan alih profesi merupakan jalan terakhir. Yuliawan dan Himam (2013) menyatakan bahwa pemenuhan diri dan kebutuhan untuk berbagi ibarat dua sisi mata uang dalam rangka mencapai pemenuhan diri. Seseorang harus selalu berbagi sementara untuk dapat berbagi seseorang harus selalu mengembangkan diri. RB memberikan pandangannya tentang perkembangan karir yang dirasakan.

Ada juga sih yang membuat perasaan tidak nyaman, misalnya : saya punya kompetensi yang cukup, ijazah cukup , masa kerja juga cukup lama, tetapi tiba-tiba ada jabatan perwira yang diatas kita yang kosong dan yang mengisi ternyata lebih yu nior, ijazah sama, pengalaman masih baru tetapi sudah dipromosikan gara - gara dia anaknya superintendent diperusahaan itu. Terus terang ini membuat kita dongkol. Jika berlanjut terus dan tidak ada yang mendinginkan suasana, ya dapat keluar orang itu. Jika dia pandai, biasanya orang mesin, ada yang minta keluar lalu mendirikan bengkel sendiri atau kerja ditempat lain. (08/02/2016)

Dari sinilah perusahaan harus mampu melakukan perencanaan kebutuhan tenaga kerja. Sebuah perusahaan yang menginginkan kemajuan dalam rangka mengantisipasi pertumbuhan dan perkembangan perusahaan maka ia menyusun *human capital master plan* (HCMP).

Sebagaimana hasil penelitian bahwa ada saja pekerja yang merasa tidak puas, diantaranya berkaitan dengan promosi ke jabatan di atasnya ataupun dengan kemauan sendiri untuk melakukan perubahan jalur karir atau alih profesi. Ketidak puasan berkaitan dengan keterlambatan dipromosikan padahal kompetensinya bagus dan memiliki persyaratan yang memenuhi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Maslow (1953) menyatakan bahwa perilaku individu didorong mencapai kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan sepenuhnya kemampuan, keahlian dan potensi diri.

Dari kompetensi yang dimiliki menimbulkan keberanian mengambil keputusan keluar dari pekerjaannya. Pelaut yang pindah bekerja di perusahaan di darat akibat terjadinya konflik internal didalam pribadinya, serta memiliki kompetensi menyebabkan percepatan peningkatan perubahan perilaku. Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi juga digunakan untuk persiapan

berpindah pekerjaan dari pelaut ke darat. Apabila konflik ini berlanjut dan tidak mendapatkan solusi dari perusahaan maka ada kepastian yang sangat kuat bagi pelaku untuk keluar dari organisasi tersebut. Dengan keluar dan berpindah jalur karir berarti alih profesi telah terjadi. Keadaan ini menjadi bukti bahwa pelaut yang melakukan alih profesi memiliki kompetensi yang kuat, dimulai dengan konflik internal yaitu merasa tidak nyaman terhadap pekerjaan, kondisi kehi dupan keluarga maupun berdasar keinginan aktualisasi diri dan harga diri atau memiliki harapan baru untuk masa depannya yang lebih baik daripada sebagai pelaut. Penelitian ini menemukan seperti hal tersebut diatas bahwa pelaut yang melakukan alih profesi, memiliki bekal kompetensi yang dibina cukup lama dengan unggul dan mampu menjadi *leader* di perusahaan yang baru.

BAB VII

PENUTUP

Berdasarkan hasil pembahasan buku ini dapat disimpulkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

1. Perilaku kewargaan pelaut dalam proses alih profesi di PT. Meratus Line Surabaya.

Tabel 6.1
Perilaku Kewargaan Pelaut dalam Proses Alih Profesi
di PT. Meratus Line

No	Perilaku	Perubahan Perilaku Pelaut
1	Individu dan Warga Pelaut	<ol style="list-style-type: none">1. Pelaut yang ingin melakukan alih profesi maka ia telah menunjukkan perilaku giat bekerja, selalu mengupgrade kemampuannya baik pengetahuan maupun keterampilannya, memanfaatkan segala kesempatan untuk terus berpikir maju yang berkebalikan dengan orang yang ingin melakukan <i>turnover</i>.2. Peran umur merupakan faktor yang mampu menyebabkan perubahan perilaku seseorang, dengan usia diatas 40 tahun maka terjadi perubahan jiwa materialistik menuju jiwa batiniyah yang diiringi penurunan loyalitas terhadap perusahaan. Kebutuhan akan kebahagiaan jiwa, ketenteraman batin, berkehidupan sosial kemasyarakatan dan kesadaran menuju usia tua

		<p>menjadikan alasan kuat pelaut untuk melakukan perubahan perilaku menuju alih profesi.</p> <p>Percepatan peningkatan kompetensi dan OCB terhadap perusahaan yang paling baik terjadi pada usia dibawah 40 tahun untuk mencapai puncak karir dalam profesinya yang diikuti oleh besaran penerimaan gaji dan puncak karir.</p> <p>3. Derasnya informasi dan jaringan pelaut mempengaruhi perilaku pelaut untuk mencoba peluang karir baru</p>
--	--	---

2. Alih profesi pelaut yang terjadi di PT. Meratus Line Surabaya.

Tabel 6.2

Alasan Terjadinya Alih Profesi di PT. Meratus Line

No	Faktor	Alasan Alih Profesi
1	Kompetensi	<p>Kepercayaan diri yang tinggi untuk beralih profesi disebabkan peningkatan kompetensi.</p> <p>a. Kompetensi yang dimiliki dalam bidangnya yang dapat digunakan untuk bekerja di profesi lain menyebabkan kepercayaan diri untuk mengembangkan potensi diri yang masih terpendam dengan cara melakukan alih profesi. Kompetensi yang tinggi yang dimiliki menjadikan dorongan untuk pindah kerja atau alih profesi demi mengejar kebahagiaan/ kepuasan batin baru yang diinginkan.</p> <p>b. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan melalui pendampingan senior terhadap yunior serta <i>trial and eror</i> terbukti sangat efektif dalam peningkatan kompetensi bagi pelaut di PT. Meratus Line. Tujuan</p>

		<p>peningkatan kompetensi bagi individu adalah untuk mencapai puncak karir dalam profesinya yang diikuti oleh besaran gaji, namun capaian kompetensi membuat pandangan terhadap komitmen karir dan profesi melemah</p>
2.	Permintaan Pasar	<p>Kebutuhan tenaga kerja di darat yang memiliki kompetensi yang tinggi/ khusus sangat besar, sedangkan yang memenuhi syarat untuk mengisi kekosongan itu sangat terbatas namun bagi pelaut yang memiliki banyak kemampuan itu didukung oleh informasi dan jaringan pertemanan yang baik menyebabkan mudahnya terjadi alih profesi dari laut ke darat.</p>
3	Faktor Ego	<p>Persepsi diri akan kehormatan diri, aktualisasai diri dan kebahagiaan hidup, menimbulkan kekuatan diri untuk melakukan alih profesi.</p>

3. Alih profesi dalam perspektif Islam yang terjadi di PT. Meratus line Surabaya.

Tabel 9.3.

Alih Profesi dalam Perspektif Islam di PT. Meratus Line

No	Landasan	Alasan
1	Hukum Dibolehkannya alih profesi	<p>Alih profesi dalam perspektif Islam di PT. Meratus Line dibolehkan, karena syarat-syarat yang ditentukan telah dilakukan tanpa ada yang dirugikan yang dilandasi oleh keikhlasan yang didasari oleh QS. Al-Qashas 28 : 26, 27,28,29.</p> <p>Kerja yang memiliki perjanjian harus tertuli s dan dipersaksikan kepada Allah. Apabila</p>

2	Cara dan alasan alih profesi	<p>syarat-syarat yang ditentukan bersama telah dipenuhi, tidak ada yang ingkar janji, saling mengihlaskan pada saat masa berakhir dalam perjanjian kerja, dan pekerja dapat keluar dari perusahaan untuk berpindah profes i. Rujukan penetapan hukumnya disandarkan pada peristiwa nabi Musa sewaktu bekerja kepada nabi Syu'aib yang diakhiri dengan Syu'aib memberikan hadiah yang terbaik. Musa telah memenuhi perjanjian kerja kepada Syu'aib dengan melebihkan waktu bekerja yang mana harus ditempuh 8 tahun, diakhiri selama 10 tahun. Musa memiliki kompetensi selama bekerja dan juga dididik oleh Syu'aib untuk memiliki kemampuan lebih (QS. Al-Qashas 28 : 26, 27,28,29)</p> <p>1. Alih profesi dapat dilakukan dengan meminta (keinginan sendiri) atau diminta manajemen untuk beralih profesi. Alih profesi yang dilakukan didalam / internal perusahaan berdampak semakin kokohnya loyalitas dan komitmen pegawai terhadap perusahaan PT. Meratus Line. Rujukan yang menjadi dasar adalah dalam peristiwa Yusuf as yang meminta kepada raja untuk dijadikan menteri keuangan walaupun ia budak sebab merasa memiliki kemampuan pengetahuan dan dapat dipercaya (QS. Yusuf 12: 55). Sedangkan Musa as diminta oleh Syu'aib as untuk bekerja kepadanya atas dasar memiliki kekuatan dan akhlaq yang baik dan musa dididik menjadi orang yang pandai dengan berakhir diberikan hadiah yang luar biasa.</p>
---	------------------------------	--

		<p>2. Pelaut yang melakukan alih profesi yakin akan menuju kebaikan hidup karena mereka memiliki kompetensi yang tinggi terbukti memiliki sertifikat atau ijazah yang tinggi dengan maksud untuk menduduki derajat yang mulia (<i>maqomam-mahmudah</i>) sebagaimana disebutkan dalam Al-Qur'an surat Al-Mujadilah 58 ayat 11, Islam mengedepankan keutamaan penguasaan Ilmu yang dapat berupa kemampuan (kompetensi).</p> <p>3. Cita-cita yang selalu berusaha untuk diwujudkan, menjadikan keinginan seseorang mengarahkan perilaku terjadinya proses alih profesi. Cita-cita pelaku alih profesi itu dilandasi oleh :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Masa lalu yang unik. Masa lalu yang unik menjadi akar terbentuknya cita-cita hidup yang terus diingat dan dipupuk dengan baik melalui peningkatan kompetensi, peningkatan karir dalam profesi, dan kecukupan modal yang dimiliki menjadikan cita-cita sebagai tujuan yang harus dicapai. b. Tujuan akhir hidup yang dicita-citakan. Gaji, loyalitas dan komitmen pada perusahaan hanya bersifat sementara bagi seseorang apabila pekerjaan itu bukan merupakan tujuan akhir dari hidup yang dicita-citakan. c. Kehilangan sesuatu dari bagian kehidupannya.
--	--	--

		<p>Kehilangan sesuatu dari bagian kehidupannya menimbulkan keinginan untuk melengkapinya. Apabila kehilangan itu kehormatan maka ia berusaha untuk menjadi orang yang terhormat, demikian juga dengan kebutuhan akan kebahagiaan hidup, maka keinginan hidup bahagia mampu mengarahkan pelaku melakukan perubahan perilaku baik dari segi loyalitas dan komitmen terhadap perusahaan, serta komitmen terhadap karir dan profesi dengan melakukan alih profesi guna memenuhi sesuatu yang telah hilang dari hidupnya sebagai bentuk aktualisasi diri.</p> <p>4. Alih profesi dibentuk oleh dua daya pokok yaitu daya aktual (kebutuhan dan perjuangan hidup) dan daya potensial (faktor ego, faktor predisposisi, faktor pendorong dan faktor pemungkin) serta daya tambahan (lingkungan dan informasi)</p>
--	--	--

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, T. & M.R. Karim. 2004. *Metodologi Penelitian Agama: Suatu Pengantar*. Tiara Wacana. Yogyakarta.
- Ahdiyana, M. 2010. Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Kinerja Organisasi. *FISE UNY*. Vol 10 No 1
- Aldag, R & W. Reschke. 1997. Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort and Its Value To The Organization. *Center for Organization Effectiveness, Inc.* 608/833-3332: 1-8
- Al-Mubarrak, M. 1972. *Nizam Al-Islam Al-Igtisadi*. Dar Al-Fikri. Beirut.
- Aranya, N., R. Lachman, & J. Amernic. 1982. A Path Analysis of Accountants Job Satisfaction and Migration Tendencies. *Accounting Organization and Society*, Vol 7 pp. 201-211
- Bandura, A. 1997. *Self Efficacy. The exercise of control*. Freeman. New York.
- Bell, D. 1973. *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*. Basic Books. New York.
- Benson, H & W. Proctor. 2004. *Inner Power*. Scribner. New York.
Penterjemah I. Sitompul. 2005. *Kiat pamungkas melejitkan potensi diri secara Revolusioner*. Cet.1. Kaifa Mizan Pustaka. Bandung.
- Boorman, W. C. & S.J. Motowidlo. 1999. Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. *In N. Schmitt dan W. C. Borman (Eds.). Personality Selection* .pp. 71-98. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Creswell, J.W. 2009. *Research Desight Qualitative, Quantitave, and Mixxed Methods Approaches*, Third Edition. Peterjemah Ahmad Fawaid. 2014. *Research Design pendekatan kualitatif, kuantitatif dan mixed*. Pustaka Pelajar. Cetakan IV. Yogyakarta.

- Davis, M.K. 2010. Change Management: not your father 's DD1 paper presented at the DDN National Conference (online) www.odnetwork.org/confgallery/notyourfathersod.html
- Dyne, L.V., L.L. Cummings., & M.L.J. Parks. 1995. "Extra-role behaviors: in pursuit of construct and definitional clarity". *Research in Organizational Behavior*. Vol. 17 No. 1, pp. 215-85.
- Gholamzadeh, D., & S. Jalali. 2013. Integratif Approach in Human Resources Strategy Formulation, Case Study: MDM Company. *Procedia-Social and Behavior Science*. 75: 479 – 487
- Green, F., 2003. The Rise and Decline and Job Insecurity. *Paper to be Presented at the ESRC Seminar "Work Life and Time in the New Economy"*, Manchester University.
- Hadi, S. 2015. Pengertian profesional, profesi, profesionalisasi. http://www.maribelajarbk.web.id/2015/04/Pengertian-profesional-profesi_profesionalisasi_10/06/2015_14:48
- Haji, J., A. B. Bemby & I. Sentosa. 2013. The Intelligence Emotional, Spiritual Quotients, and Quality of Manager. *Global Journals Inc (USA)* Vol. 13 Issue 3. Version 1.0
- Hanafiah, M. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidak Amanan Kerja (Job Insecurity) dengan intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan PT. BUMA Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *E-jurnal Psikologi* 1(3): 303-312
- Hariandja, M.T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta.
- Haryani, P.Y. 2013. Korelasi antara Pengembangan Karir dengan Motivasi Kerja dan Keinginan untuk Pensiun Dini. *Jurnal buletin Studi Ekonomi*. Vol 18 No 2 :183-190.
- INSA News. 2014. Kebutuhan Indonesia Terhadap Pelaut Masih Tinggi. <http://INSA.or.id/en/news/d/kebutuhan-indonesia-terhadap-pelaut-masih-tinggi.jsp#>. 06/07/2015 (9:17)

- Iqbal, A., M.S. Tufail & R.N. Lodhi. 2015. Employee Loyalty and Organizational Commitment in Pakistan Organization. *Global Journal of Human Resource Management*, 3(1):1-11
- Kurnia, R. 2010. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar dengan Komitmenn Profesi sebagai Moderating. *Ultima Accounting Vol 2 No 1*.
- Larsen, H.H., & Brewster, C. 2003. Line Management Responsibility fo HRM : What is happening in europe? *Employee Relation Vol 25 No 3,228-244*
- Lee, K., J.J. Carswell & N.J. Allen. 2000. A Meta Analytic Review of Occupational Commitment : Relation with Person and Work - related Variables. *Journal of Applied Psychology*, Vol 85 No 5, 799 – 811
- Lewin, K. 1970. *Resolving social conflicts and field theory in social science*. American Psycho-logical Association.Washington DC.
- MacKenzie, S.B., P.M. Podsakoff & M. Ahearn., 1998. Some Possible Antecedents and Consequences of In-Role and Extra-Role Salesperson Performance.*Journal of Marketing*, Vol. 62
- Madlock . 2008. The Link Between Leadership Style, communicator Competence, and Employee Satisfaction. *Journal of Bussines Communication*. Vol. 45 No. 1
- Motowidlo & V. Scotter. 1994. Evidence that Task Performance should be Distinguished from Constectual Performance.*Journal Applied Psycilogy*. 79(4): 475-480.
- Nawawi, I. 2012. *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management)*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Netemeyer, R.G., J.S. Boles, D.O. McKee & R. McMurrian, 1997. Aninvestigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personalselling context. *Journal of Marketing*(61), 85-98
- Notoatmodjo, S, 2003, *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta.

- Nurmi, J. E. 1989. *The Development Of Future Orientation In A Life Span Context*, University Of Helsinki, Departement Of Psychology, Research Report No.13. Helsinki.
- Organ, D. W., & M. Konovsky. 1989. Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*. (74), 157 -164.
- Organ, D.W. 1988. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books. Lexington MA.
- Organ, D.W., & K. Ryan. 1995. A Meta-Analytic Review Of Attitudinal And Dispositional Predictors Of Organizational Citizenship. *Personel Psychology* Vol. 48 No. 4, pp. 775-802.
- Organ, D.W., P.M. Podsakoff & S.B. MacKenzie. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage. Thousand Oaks, CA.
- Pervin, L.A., & O. P. John. 2000. *Personality: Theory and Research*. 8 Edition. John Willey & Son. New York.
- Pfeffer, J. 1995. Producing Sustained Competitive Advantage Through the Effective Management of People”. *Academy Management Executive*. Vol. 9, No 1:55-72.
- Podsakoff, N.P., S.W. Whiting, P.M. Podsakoff & P. Mishra. 2010. *Effects of organizational citizenship behaviors on selection decisions in employment interviews*. *Journal of Applied Psychology*, 96, 310-326.
- Podsakoff, P.M., S.B. MacKenzie, J.B. Paine & D.G. Bachrach. 2000. Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, Vol. 26 No. 3, pp. 513-63.
- Quigley, N.R., & W. G. Tymon Jr. 2006. Toward an Integrated model of intrinsic International. *Information Management and Business Review*. Vol. 11 No. 6, pp 522-543.
- Robbins, S.P., & T.A. Judge. 2008. *Organizational Behavior*.16th ed. Pearson Edision Inc. New Jersey.

- Sarwono, S. 1997. *Sosiologi kesehatan Beberapa Konsep Serta Aplikasinya*. Gadjah Mada Press. Yogyakarta.
- Saydam, G. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Djambatan. Jakarta.
- Schein, E.H. 2002. *Organizational Culture and Leadership*. Jossey Bass Publisher Inc. San Francisco.
- Silalahi, B.N.B. & R.B. Silalahi. 1995. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*: PT. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta
- Sloat, K.C.M. 1999. Organizational Citizenship: Does Your Firm Inspire to be good citizenship?. *Professional Safety*. Vol.44: 20-23.
- Vandenberg, R.J., & C. F. Lance. 1992,Examining the Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Management*, Maret, 153-167.
- Vazarini, N. 2010. A Brief Overview of its Development And Applicationn.*Review Paper Competencies and Competency Model*
- Yaseen, A. 2013. Effect of Compensation Factor on Employee Satisfaction. Studi of Doctor's Dissatisfaction in Punjab. *International Journal of Human Resources Studies*. 3(1):142-157
- Zainun, B., 1993. *Manajemen sumber Daya Manusia* . Cetakan 2. Gunung Agung.

TENTANG PENULIS



Dr. Mochamad Mochklas, S.Si., M.M., lahir di Surabaya 6 September 1971, menyelesaikan pendidikan S1 di Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya jurusan Fisika pada tahun 1997. Setelah lulus S1 pada tahun yang sama di terima di perusahaan PMA Singapura PT. GP Technology sebagai Supervisor Quality Control.

Pada tahun 2000 pindah di perusahaan PMA Korea PT. Hilon Surabaya dengan jabatan terakhir Manager Produksi.

Disela-sela bekerja di perusahaan pada tahun 2013 mampu menyelesaikan pendidikan S2 Magister Manajemen di Universitas Bhayangkara Surabaya. Setelah lulus S2 melanjutkan Pendidikan Doktor Ilmu Manajemen (S3) di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya dan lulus pada tahun 2016.

Pada tahun 2017 menjadi dosen tetap pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surabaya. Saat ini menjabat Plt. Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, sebelumnya pada tahun 2017-2018 menjabat Unit penjamin Mutu jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surabaya.

Selama menjadi dosen beberapa buku telah ditulis diantara:

1. Mochamad Mochklas, Teguh Setiawan, (2017), *Gaya Kepemimpinan Korea Selatan di Indonesia*, Surabaya: TS Publisher
2. Mochamad Mochklas, Teguh Setiawan, (2018), *Sistem Informasi Manajemen*, Surabaya: TS Publisher
3. Mochamad Mochklas, Teguh Setiawan, (2018), *Dasar-Dasar Manajemen Membangun Organisasi*, Surabaya: TS Publisher
4. Siti Maro'ah, M. Anang Firmansyah, Mochamad Mochklas, Anita Roosmawarni, (2018), *Buku Ajar Marketing Syari'ah*, Surabaya: TS Publisher
