

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Komunikasi Interpersonal

1. Pengertian

Menurut Effendi (1993), pada hakikatnya komunikasi interpersonal adalah komunikasi antar komunikator dengan komunikan, komunikasi jenis ini dianggap paling efektif dalam upaya mengubah sikap, pendapat atau perilaku seseorang, karena sifatnya yang dialogis berupa percakapan. Arus balik bersifat langsung, komunikator mengetahui tanggapan komunikan ketika itu juga. Pada saat komunikasi dilancarkan, komunikator mengetahui secara pasti apakah komunikasinya positif atau negatif, berhasil atau tidaknya. Jika ia dapat memberikan kesempatan pada komunikan untuk bertanya seluas-luasnya (Sunarto, 2003).

Sebagaimana diungkapkan oleh Alice Tjandralila Rahardaja (dalam Josep De vito, 1995: 7) komunikasi antar pribadi adalah komunikasi antar seorang komunikator dengan seorang komunikan, yang juga dapat terjadi antar seorang komunikator dengan sekelompok kecil (*small group*) orang, mendapatkan umpan balik yang dapat langsung diterima dari audience oleh komunikator. Komunikasi jenis ini dianggap paling efektif dalam hal upaya mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang, karena sifatnya yang dialogis, berupa percakapan. Arus balik bersifat langsung. Komunikator mengetahui tanggapan komunikan ketika itu juga, pada saat komunikasi dilancarkan. Komunikator mengetahui tanggapan komunikan

ketika itu juga, pada saat komunikasi dilancarkan. Komunikator mengetahui pasti apakah komunikasinya itu positif dan negatif, berhasil atau tidak. Jika tidak, ia dapat memberi kesempatan kepada komunikasi untuk bertanya seluas-luasnya.

Deddy Mulyana (2005:73) menyatakan: “komunikasi antar pribadi (*interpersonal communication*) adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal ataupun nonverbal.”

2. Tahapan

Menurut Cristine (2006) Dalam proses terbentuknya seseorang berkomunikasi antar pribadi dijelaskan oleh Jalaludin Rakhmat dalam bukunya “*Psikologi Komunikasi*” sebagai berikut: a). Tahapan Perkenalan (*Acquintance Process*), yaitu proses komunikasi dimana individu mengirimkan atau menyampaikan informasi tentang struktur dan isi kepribadiannya kepada bakal sahabatnya, dengan menggunakan cara-cara yang agak berbeda pada macam-macam tahap perkembangan persahabatan. Masing-masing pihak berusaha menggali secepatnya identitas, sikap, dan nilai pihak yang lain. Bila ada kesamaan mulailah dilakukan proses pengungkapan diri. b). Tahap Peneguhan, hubungan interpersonal tidak statis, tetapi dinamis. Untuk memelihara dan memperteguh hubungan interpersonal, perubahan memerlukan tindakan-tindakan tertentu untuk mengembalikan keseimbangan (*Equilibrium*).

Hubungan interpersonal akan terpelihara apabila kedua belah pihak sepakat tentang keakraban yang diperlukan. c). Tahap Pemutusan, pada tahap ini apabila ada salah satu atau kedua belah pihak tidak ada lagi suasana emosi yang dekat dan akrab maka yang terjadi adalah pemutusan yang biasanya disebabkan adanya konflik seperti kompetisi (mengorbankan yang lain atau merendahkan), dominasi (usaha pengendalian dari pihak lain), kegagalan (saling menyalahkan), provokasi (berbuat sesuatu yang menyinggung pihak lain), dan perbedaan nilai (kedua belah pihak tidak sepakat tentang nilai-nilai yang mereka anut).

3. Jenis-Jenis Komunikasi Interpersonal

a) Komunikasi Diadik (Dyadic Communication)

Komunikasi diadik adalah komunikasi antar pribadi yang berlangsung antara dua orang yakni yang seorang adalah komunikator yang menyampaikan pesan dan yang seorang lagi komunikan yang menerima pesan. Oleh karena perilaku komunikasinya dua orang, maka dialog yang terjadi berlangsung secara intens. Komunikator memusatkan perhatiannya hanya kepada diri komunikan.

b) Komunikasi Triadik (Triadic Communication)

Komunikasi triadik adalah komunikasi antar pribadi yang pelakunya tiga orang, yakni seorang komunikator dan dua orang komunikan. Jika misalnya A menjadi komunikator, maka ia pertamanya menyampaikan kepada komunikan B kemudian kalau dijawab atau ditanggapi beralih pada komunikan C, juga secara berdialogis.

4. Model Komunikasi Interpersonal

Menurut Cristine (2006) model komunikasi interpersonal adalah sebagai berikut: a). Linier Model. *“They potryed communication as flowing in only direction, from a sender to a passive receiver”*. Linier model adalah proses komunikasi yang terjadi antara satu orang ke orang lain. Dengan komponen sebagai berikut: *source* yaitu sumber pesan, *transmitter* yaitu pemancar mengubah pesan menjadi sebuah signal yang sesuai dengan saluran yang diterima menjadi pesan agar dapat dimengerti oleh penerima. Dalam proses penyampaian pesan terdapat gangguan atau noise yang dapat mengganggu proses penyampaian pesan ke penerima. b). Interaktif Model. *“Interactive models potrayed communication as a process in which listeners give feed back, which is response to a message. In addition, interactive models recognize that communicators create and interpret mesaages within personal fields of experiences.* Interaktif model membawa komunikasi menjadi sebuah proses dimana komunikan atau pendengar memberikan umpan balik dan merespon sebuah pesan. Dengan kata lain, interaktif model menemukan bahwa seorang komunikator membuat dan menginterpretasikan pesan dalam pengalaman pribadi seseorang. Komponen dalam interaktif model adalah sumber atau komunikator mengirimkan pesan dan diterima oleh komunikan, selanjutnya dengan segera komunikan dapat memberikan respon berupa umpan balik ke komunikator. Dalam hal ini komunikator dapat menjadi komunikan begitu pula dengan komunikan dapat menjadi komunikator. c).

Transaksional Model. *“The transactional model of interpersonal communication emphasizes the dynamism of interpersonal communication and the multiple roles people assume during the process.* Transaksional model menekankan pada dinamisme dalam komunikasi interpersonal dan perkumpulan beberapa orang yang melakukan proses dalam komunikasi. Dalam model komunikasi ini yang menjadi perhatian adalah komponen pesan, gangguan, dan pengalaman berubah melebihi waktu. Di dalam model transaksional gangguan akan selalu ada dalam proses komunikasi interpersonal. Model transaksional juga membuat komunikasi antara sistem yang menghasilkan pertanyaan apa dan bagaimana manusia berkomunikasi dan apa artinya menjadi lebih jelas. Pada akhirnya ditekankan bahwa model transaksional bukanlah seperti orang yang satu sebagai pengirim pesan dan yang lainnya adalah penerima pesan. Karena di waktu yang bersamaan pada saat komunikator dan komunikan melaksanakan komunikasi, komunikator sedang menyampaikan sebuah pesan sekaligus menerima pesan, atau melakukan hal-hal yang lain seperti memberikan anggukan. Sebab komunikator mempengaruhi satu sama lain, dan komunikasi antar pribadi termasuk dalam pertanggung jawaban etika. Perilaku verbal maupun non verbal dapat mempertinggi atau mengurangi martabat orang.

5. Fungsi Komunikasi Interpersonal

Alice Tjandralila (dalam Devito, 1996) menyatakan: *“The five major purposes of interpersonal communication are to learn about self,*

others, and the world; to relate to others and to form relationship; to influence or control the attitudes and behaviours of others; to play or enjoy oneself; to help others.”.

Jadi menurut Devito tujuan komunikasi interpersonal adalah: 1) Untuk belajar tentang diri sendiri, tentang orang lain, bahkan tentang dunia. Melalui kegiatan komunikasi interpersonal dengan seseorang, kita bisa mengetahui siapa dia dan juga mengetahui bagaimana pendapat dia tentang kita, sehingga kita pun menjadi tahu seperti apa kita. Semakin banyak kita berkomunikasi dengan orang lain, semakin banyak mengenal orang dan kita juga semakin mengenal diri kita sendiri. Semakin banyak kita berkenalan dengan orang maka semakin banyak pengetahuan kita tentang lingkungan di sekitar kita dan bahkan tentang dunia. 2) Untuk berhubungan dengan orang lain dan untuk membangun suatu ikatan (*relationship*). Melalui komunikasi interpersonal kita dapat berkenalan dengan seseorang dan komunikasi interpersonal yang intensif dan efektif bisa menciptakan suatu ikatan bathin yang erat. Hal ini terjadi ketika kita membangun dan memelihara persahabatan dengan orang lain yang sebelumnya tidak kita kenal. Disamping itu, melalui komunikasi interpersonal ikatan kekeluargaan tetap bisa dipelihara dengan baik. 3) Untuk mempengaruhi sikap dan perilaku orang lain. Dalam hal ini kegiatan komunikasi ditujukan untuk memengaruhi atau membujuk agar orang lain memiliki sikap, pendapat dan atau perilaku yang sesuai dengan tujuan kita. Contoh dari kegiatan komunikasi interpersonal

seperti ini adalah ketika seorang pramuniaga menawarkan produk yang dijualnya. 4) Untuk hiburan atau menenangkan diri sendiri. Banyak komunikasi interpersonal yang kita lakukan yang sepertinya tidak memiliki tujuan yang jelas, hanya mengobrol kesana- kemari, untuk sekedar melepaskan kelelahan setelah seharian bekerja, atau hanya untuk mengisi waktu ketika harus menunggu giliran diperiksa di rumah sakit. Sepertinya ini merupakan hal yang sepele, tapi komunikasi seperti itu pun penting bagi keseimbangan emosi, dan kesehatan mental. 5) Untuk membantu orang lain. Hal ini terjadi misalnya ketika seorang klien berkonsultasi dengan seorang psikolog, atau seseorang yang sedang berkonsultasi dengan pengacara, atau kita yang mendengarkan seorang teman yang mengeluhkan sesuatu (curhat).

6. Tujuan Komunikasi Interpersonal

Arni Muhammad (2009), menyebutkan dalam bukunya “Komunikasi Organisasi” sedikitnya ada 6 tujuan yang dianggap penting dalam komunikasi antar pribadi, yaitu: a). Menemukan Diri Sendiri. Komunikasi interpersonal (antar pribadi) memberikan kesempatan kepada kita untuk berbicara tentang apa yang kita sukai, atau mengenai diri kita. Adalah sangat menarik dan mengasyikkan bila berdiskusi mengenai perasaan, pikiran, dan tingkah laku kita sendiri. Dengan membicarakan diri kita dengan orang lain, kita memberikan sumber balikan yang luar biasa pada perasaan, pikiran, dan tingkah laku kita. dari pertemuan semacam ini misalnya, kita belajar bahwa perasaan kita tentang diri kita, tentang orang

lain, dan dunia tidaklah begitu berbeda dari perasaan orang lain. b). Menemukan Dunia Luar. Hanya komunikasi interpersonal menjadikan kita memahami lebih banyak tentang diri kita dan orang lain yang berkomunikasi dengan kita. hal itu menjadikan kita memahami lebih baik dunia luar, dunia objek, kejadian-kejadian dan orang lain. Banyak informasi yang kita ketahui datang dari komunikasi interpersonal. c). Membentuk dan menjaga hubungan yang penuh arti. Salah satu keinginan orang yang paling besar adalah membentuk dan memelihara hubungan dengan orang lain. Banyak waktu yang kita pergunakan dalam komunikasi interpersonal diabdikan untuk membentuk dan menjaga hubungan sosial dengan orang lain. Hubungan yang demikian membantu mengurangi kesepian dan depresi menjadikan kita sanggup saling berbagi kesenangan kita dan umumnya membuat kita merasa lebih positif tentang diri kita. d). Berubah Sikap Dan Tingkah Laku. Banyak waktu kita gunakan mengubah sikap dan tingkah laku orang lain dengan pertemuan interpersonal. Kita boleh menginginkan mereka memilih cara tertentu, misalnya mencoba diet yang baru, membeli barang tertentu, mengambil kuliah tertentu, dan sebagainya. Kita banyak menggunakan waktu terlibat dalam posisi interpersonal. e). Untuk Bermain Dan Kesenangan. Bermain mencakup semua aktivitas yang mempunyai tujuan utama adalah mencari kesenangan. Berbicara dengan teman mengenai aktivitas kita pada waktu akhir pekan, berdiskusi mengenai olah raga, menceritakan cerita lucu, dan sebagainya. Pada umumnya hal itu merupakan pembicaraan yang

menghabiskan waktu, walaupun kegiatan itu kelihatannya tidak berarti namun mempunyai tujuan yang sangat penting. Dengan melakukan interpersonal semacam itu dapat memberikan keseimbangan yang penting dalam pikiran yang memerlukan rileks dari semua keseriusan di lingkungan kita. f). Untuk Membantu. Ahli-ahli kejiwaan, ahli psikologi klinis dan terapi menggunakan komunikasi interpersonal dalam kegiatan profesional mereka untuk mengarahkan kliennya. Kita semua juga berfungsi membantu orang lain dalam interaksi interpersonal kita, misalnya konsultasi masalah keluarga, kuliah, dan sebagainya.

7. Ciri-ciri Komunikasi Interpersonal

Asep Nur Sobah (dalam De Vito, 1995:110) mengemukakan suatu komunikasi antar pribadi mengandung ciri-ciri sebagai berikut: 1) *Openness* (keterbukaan) maksudnya adalah bahwa komunikasi interpersonal akan efektif apabila terdapat keinginan untuk membuka diri terhadap lawan bicara kita, keinginan untuk bereaksi dengan jujur pada pesan yang disampaikan oleh lawan bicara kita, keinginan untuk menghargai bahwa perasaan dan pemikiran yang disampaikan selama proses komunikasi berlangsung adalah kepunyaan kita sendiri (*owning of feels and thought*). 2) *Empathy* yaitu ikut merasakan apa yang orang lain rasakan tanpa kehilangan identitas diri sendiri. Melalui empathy kita bisa memahami baik secara emosi maupun secara intelektual apa yang pernah dialami oleh orang lain. 3) *Positiveness* (sikap positif) maksudnya adalah dalam komunikasi interpersonal yang

efektif para pelaku komunikasi harus menunjukkan sikap yang positif dan menghargai keberadaan orang lain sebagai seseorang yang penting (*stroking*). 4) *Equality* (kesetaraan) maksudnya adalah penerimaan dan persetujuan terhadap orang lain yang menjadi lawan bicara. Harus disadari bahwa semua orang bernilai dan memiliki sesuatu yang penting yang bisa diberikan pada orang lain.

8. Strategi Komunikasi Interpersonal Yang Efektif

Asep Nur Sobah (dalam De Vito, 1997: 259) menyatakan manusia telah berkomunikasi selama puluhan ribu tahun. Sebagian besar waktu juga manusia digunakan untuk berkomunikasi. Meskipun demikian, ketika manusia dilahirkan ia tidak dengan sendirinya dibekali dengan kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif. Komunikasi dianggap efektif paling tidak harus menghasilkan 5 hal yaitu pengertian, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik dan tindakan. a). Menyampaikan informasi dan menghasilkan pengertian. Pengertian artinya penerimaan yang cermat dari isi pesan seperti yang dimaksud oleh pemberi atau sumber pesan. b). Menghasilkan kesenangan. Tidak semua komunikasi ditujukan untuk menyampaikan informasi dan membentuk pengertian. Ketika mengucapkan selamat pagi, apa kabar, kita tidak bermaksud mencari kesenangan atau informasi. Komunikasi ini dimaksudkan untuk menimbulkan kesenangan, komunikasi inilah yang membuat hubungan kita hangat, akrab, dan menyenangkan. c). Mempengaruhi sikap yang lebih baik. Komunikasi ini yang paling sering

kita lakukan. Komunikasi ini yang kita sebut komunikasi persuasif. Misalnya khotib memmembangkitkan sikap beragama dan mendorong jamaah beribadah lebih baik. d). Menghasilkan hubungan sosial yang lebih baik. suatu penelitian yang pernah dilakukan Philip G. Zimbardo membuktikan kurangnya komunikasi (tingginya anonimitas atau tidak saling kenal) menjadikan orang agresif, senang mencuri, merusak, dan kurang memiliki tanggung jawab sosial. e). Menghasilkan tindakan nyata. Komunikasi yang menimbulkan pengertian memang sukar, jauh lebih sukar lagi komunikasi persuasif yang menghasilkan tindakan nyata atau yang mendorong orang untuk bertindak. Namun demikian, keberhasilan komunikasi biasanya diukur dari tindakan nyata yang dihasilkan. Karena untuk menimbulkan tindakan, kita harus berhasil terlebih dahulu menanamkan pengertian, membentuk dan mengubah sikap atau menumbuhkan hubungan yang baik. tindakan adalah hasil kumulatif seluruh proses komunikasi. komunikasi interpersonal yang efektif meliputi banyak unsur, tetapi hubungan interpersonal barangkali yang paling penting, banyak penyebab dari rintangan komunikasi berakibat kecil saja bila ada hubungan yang baik diantara komunikan. Sebaliknya pesan yang paling jelas, paling tegas, dan paling cermat, tidak dapat menghindari kegagalan, jika terjadi hubungan interpersonal yang buruk. f). Menumbuhkan sikap percaya. Diantara faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal, faktor percaya adalah faktor yang paling penting. Bila saya percaya pada anda, bila perilaku anda dapat saya duga,

bila saya yakin anda tidak akan mengkhianati saya atau merugikan saya, maka saya akan lebih banyak membuka diri saya kepada anda. Hal ini seluruhnya akan membuka saluran komunikasi, memperjelas pengiriman dan penerimaan informasi, serta memperluas peluang komunikasi untuk mencapai maksudnya. g). Menumbuhkan sikap sportif. Sikap sportif adalah sikap yang mengurangi sikap defensif dalam komunikasi. Orang bersikap defensif bila ia tidak menerima, tidak jujur, dan tidak empatik. Sudah jelas, dengan sikap defensif komunikasi interpersonal akan gagal. Karena orang defensif akan lebih banyak melindungi diri dari ancaman yang ditanggapinya dalam situasi komunikasi daripada memahami peran orang lain. Arni Muhammad (dalam Jack Gibb, 2009:177) menyebutkan enam perilaku sportif yang banyak dikutip dari para ahli-ahli komunikasi interpersonal.

Tabel 1

Perilaku Sportif dan Defensif

Iklim Defensif	Iklim Sportif
1. Evaluasi	1. Deskripsi
2. Kontrol	2. Orientasi masalah
3. Strategi	3. Spontanitas
4. Netralitas	4. Empati
5. Superioritas	5. Persamaan
6. Kepastian	6. Provisionalisme

Dalam penelitiannya diungkapkan bahwa semakin sering orang menggunakan perilaku sebelah kiri, makin besar kemungkinan komunikasi

menjadi defensif. Sebaliknya, komunikasi defensif berkurang dalam iklim suportif, ketika orang menggunakan perilaku di sebelah kanan.

Disini dijelaskan 1). *Evaluasi dan Deskripsi*. Evaluasi artinya penilaian terhadap orang lain. Bila kita menyebutkan kelemahan orang lain, mengungkapkan betapa jelek perilakunya, meruntuhkan harga dirinya. Kita akan melahirkan sikap defensif. Deskripsi artinya penyampaian perasaan dan persepsi anda tanpa menilai. Pada evaluasi anda umumnya menggunakan kata-kata sifat (salah, ngawur, bodoh). Pada deskripsi anda biasanya menggunakan kata kerja (Anda tidak menyebutkan Sonata Musim Semi; anda seringkali berpindah mengikuti dari satu persoalan ke persoalan lain; anda tidak mengikuti perkembangan terakhir dari bidang ini). Kita dapat melakukan evaluasi pada gagasan, bukan pada pribadi (Walaupun banyak orang yang merasa diserang, ketika gagasannya dipersoalkan). Deskripsi dapat terjadi juga pada saat kita mengevaluasi gagasan orang lain, orang merasa bahwa kita menghargai diri mereka (menerima mereka sebagai individu yang patut dihargai). 2). *Kontrol dan Orientasi Masalah*. Perilaku kontrol artinya berusaha untuk merubah orang lain, mengendalikan perilakunya, mengubah sikap, pendapat dan tindakannya. Melakukan kontrol juga berarti mengevaluasi orang lain sebagai orang yang jelek sehingga perlu diubah. Itu berarti kita tidak menerimanya. Setiap orang tidak didominasi orang lain. Kita ingin menentukan perilaku yang kita senangi. Karena itu kontrol orang lain kita tolak. Orientasi masalah sebaliknya, adalah mengkomunikasikan keinginan

untuk bekerja sama mencari pemecahan masalah. Dalam orientasi masalah anda tidak mendiktekan pemecahan. Anda mengajak orang lain bersama-sama untuk menetapkan tujuan dan merumuskan bagaimana mencapainya.

3). *Strategi dan Spontanitas*. Strategi adalah menggunakan tipuan-tipuan atau manipulasi untuk mempengaruhi orang lain. Anda menggunakan strategi bila orang menduga anda memiliki motif-motif tersembunyi, anda berkomunikasi dengan “ada udang di balik batu”. Spontanitas artinya sikap jujur dan tidak dianggap menyelimuti motif yang terpendam. Bila orang tahu kita melakukan strategi, ia akan menjadi defensif.

4). *Netralitas dan Empati*. Netralitas berarti sikap impersonal, memperlakukan orang lain tidak sebagai persona, melainkan sebagai objek. Bersikap netral bukan berarti objektif, melainkan bersikap acuh tak acuh, tidak menghiraukan perasaan dan pengalaman orang lain. Lawan netralitas adalah empati. Tanpa empati orang seakan-akan mesin yang tanpa perasaan dan tanpa perhatian.

5). *Superioritas dan Persamaan*. Superioritas artinya sikap menunjukkan anda lebih tinggi atau lebih baik dari orang lain karena status, kekuasaan, kemampuan intelektual, kekayaan, atau kecantikan. Superioritas akan melahirkan sikap defensif. Persamaan adalah memperlakukan orang lain secara horizontal dan demokratis. Dalam persamaan anda mempertegas perbedaan. Status boleh jadi berbeda, tetapi komunikasi anda tidak vertikal. Anda tidak menggurui akan tetapi berbincang pada tingkat yang sama. Dengan persamaan, anda mengkomunikasikan penghargaan dan rasa hormat pada perbedaan

pandangan dan keyakinan. 6). *Kepastian dan Provosionalisme*. Dekat dengan superioritas adalah kepastian (certainty). Orang yang memiliki kepastian bersikap dogmatis, ingin menang sendiri, dan melihat pendapatnya sebagai kebenaran mutlak yang tidak dapat diganggu gugat. Sebaliknya provisionalisme adalah kesediaan untuk meninjau kembali pendapat kita, untuk mengetahui bahwa pendapat manusia adalah tempat kesalahan. Karena itu wajar jika pendapat dan keyakinan suatu saat bisa berubah. (Provisional dalam bahasa Inggris artinya bersifat sementara atau menunggu sampai ada bukti yang lengkap).

B. Pengembangan Karir

1. Karir

Karir dalam terminologi organisasi seringkali dikaitkan dengan kemajuan (*advanced*). Ada beberapa definisi menurut para pakar, menurut Hastho Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto, para pakar lebih senang mendefinisikan karir sebagai perjalanan pekerjaan seorang pegawai di dalam organisasi. Perjalanan ini dimulai sejak ia diterima sebagai pegawai baru dan berakhir pada saat ia tidak bekerja lagi dalam organisasi tersebut.

Menurut Daniel C. Feldman dan Hugh J. Arnold (dalam Moekijat, 1994:4). Istilah karir tidak hanya berhubungan dengan individu yang mempunyai pekerjaan yang statusnya tinggi atau yang mendapat kemajuan cepat. Istilah karir sedikit banyak telah “didemokratisasi”, sekarang karir menunjukkan rangkaian atau urutan pekerjaan atau jabatan yang dipegang oleh orang-orang selama riwayat pekerjaannya tidak pandang tingkat

pekerjaan atau tingkat organisasinya. Pejabat pemimpin mempunyai karir, demikian pula sekretaris pejabat pemimpin.

Istilah karir tidak hanya menunjukkan perubahan pekerjaan gerak vertikal, naik dalam suatu organisasi. Meskipun sebagian besar karyawan masih berusaha mencapai kemajuan, akan tetapi banyaknya orang yang menolak pekerjaan yang lebih berat tanggung jawab untuk tetap dalam jabatan yang sekarang dipegang dan disukainya, makin bertambah. Sekarang banyak gerakan karir kesamping atau secara horizontal dan kadang-kadang kebawah. Istilah karir tidak lagi mempunyai arti yang sama dalam suatu pekerjaan dalam suatu mata pencaharian, dalam suatu organisasi. Sekarang terdapat fakta-fakta bahwa kian banyak individu yang mengalami apa yang disebut banyak karir, jalur-jalur karir yang mengandung dua atau tiga bidang yang berlainan dan dua atau tiga organisasi yang berlainan pula. Tidak ada anggapan lagi bahwa organisasi dapat mengendalikan karir individu secara sepihak. Untuk memelihara pegawai yang dihargai organisasi juga menjadi lebih tanggap terhadap tuntutan individu-individu dan kebutuhan pegawai-pegawai. Terdapat lebih banyak tekanan pada perencanaan dan kurang pada “melihat bagaimana sesuatu itu menghasilkan”, baik pada pihak individu maupun pihak organisasi.

Sementara Triton P.B (2005) menyimpulkan definisi karir berdasarkan beberapa pendapat pakar sebagai kronologi kegiatan-kegiatan dan perilaku-perilaku yang terkait dengan kerja dan sikap, nilai dan

aspirasi-aspirasi seseorang atas semua pekerjaan atau jabatan baik yang telah maupun yang sedang dikerjakannya. Pada umumnya yang mempengaruhi karir adalah: keluarga, lingkungan, pendidikan, saran-saran mengenai sumber karir, peran karyawan itu sendiri.

2. Pengembangan Karir

Pengembangan karir (seperti promosi) sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material, misalnya kenaikan, pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya. Sedangkan hak-hak yang tidak bersifat material misalnya status sosial, perasaan bangga dan sebagainya. Pengertian pengembangan karir itu sendiri adalah proses pelaksanaan (implementasi) perencanaan karir. Pengembangan karir pegawai bisa dilakukan melalui dua jalur, yakni melalui pendidikan dan latihan (diklat) dan melalui non diklat. Contoh pengembangan karir melalui diklat misalnya menyekolahkan pegawai (di dalam atau di luar negeri), memberi pelatihan (di dalam atau di luar organisasi), memberi pelatihan sambil bekerja (*on the job training*).

Menurut Rivai dan Sagala (2009) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dapat disimpulkan suatu pemahaman bahwa pengembangan karir adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan karirnya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi.

Sementara contoh pengembangan karir melalui non diklat seperti memberi penghargaan kepada pegawai berprestasi, mempromosikan ke jabatan yang lebih tinggi, menghukum pegawai, merotasi pegawai ke jabatan lain yang setara dengan jabatan semula.

Untuk mewujudkan manajemen karir bagi diri sendiri diperlukan kesadaran dan pemahaman para pegawai bahwa setiap pekerjaan atau jabatan selalu memberi kesempatan untuk maju dan berkembang. Pegawai juga harus memahami bahwa tanggung jawab pengembangan karir berada pada diri individu.

Manajemen karir yang ada dalam organisasi akan menjadi suatu kekuatan dalam upaya untuk mendorong agar tumbuh dan merealisasikan potensinya secara penuh. Organisasi akan memberikan kesempatan untuk semua individu agar tumbuh dan merealisasikan system tenaga kerja dan system pasar kerja melalui sistem informasi manajemen.

Permasalahan yang muncul adalah bagaimana mengembangkan karir dalam lingkungan yang begitu dinamis, sehingga meminimalkan ketidaksesuaian penempatan peran, meningkatkan kompetensi dan menempatkan individu dalam posisi kunci.

Menurut Deasler (dalam Preffer, 2002:256) perencanaan dan pengembangan karir adalah proses yang disengaja dimana dengan melalui seseorang menjadi sadar akan atribut-atribut yang berhubungan dengan karir personal dan serangkaian langkah sepanjang hidup yang memberikan

subangan pada pemenuhan karir. Karir akan mendukung efektivitas individu dan organisasi dalam mencapai tujuan.

Strategi perencanaan karir memungkinkan organisasi mengembangkan dan menempatkan pegawai dalam jabatan-jabatan yang sesuai dengan minat, kebutuhan, dan tujuan karirnya. Ada berbagai faktor yang menyebabkan organisasi mengadakan perencanaan karirnya: (Moekijat, 1994:37). a). Keinginan untuk mengembangkan dan mempromosikan pegawai dari dalam. b). Kekurangan orang yang cakap yang dapat dipromosikan. c). Keinginan untuk membantu perencanaan karir perseorangan. d). Pernyataan minat pegawai yang besar. e). Keinginan untuk meningkatkan produktivitas. f). Tanggung jawab program tindakan yang menguatkan. g). Perhatian terhadap pemindahan tenaga kerja. h). Minat pribadi dan manajer-manajer unit. i). Keinginan akan gambaran tentang pengadaan tenaga kerja yang positif.

Program pengembangan karir juga memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyelidiki minat, kebutuhan, dan pilihan karir dalam organisasi. Dengan proses perencanaan karir pegawai-pegawai dibantu untuk menentukan tujuan-tujuan realistis dan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan yang diperlukan untuk sasaran jabatan.

Sebuah organisasi dengan tujuan fleksibilitas dan adaptabilitas akan lebih membutuhkan manajemen karir dibantu organisasi yang berharap agar tetap stabil. Organisasi menciptakan aturan, prosedur, kebijakan, dan ragam lain dari peraturan untuk perencanaan dan pengembangan karir.

Dalam later belakang organisasi efektivitas karir (career effectiveness) dinilai tidak hanya individu namun juga oleh organisasi itu sendiri. Apakah organisasi mempunyai pandangan yang sama mengenai karir mereka?.

Kinerja karir disini nampaknya berkaitan dengan kualitas produktivitas efisiensi dan tujuan, arah, dan kebijakan organisasi.

Organisasi yang berorientasi pada karir tidak hanya menilai kinerja masa lalu. Sebagai gantinya penyedia dan pegawai dituntut untuk dapat memadukan kinerja masa lalu pegawai, pilihan karir, dan kebutuhan pengembangan untuk perencanaan karir forma.

Pada umumnya organisasi mempunyai prinsip pokok penempatan dalam jabatan dalam bentuk peraturan-peraturan serta kebijakan-kebijakan. Menurut Nainggolan, prinsip pokok dalam jabatan adalah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat.

Adapun maksud dari definisi diatas tentang perencanaan karir adalah suatu proses perencanaan yang tentang tujuan karir dan pengembangan alat untuk mencapai tujuan.

3. Konsep Dasar Karir dan Perencanaan Karir

Menurut Moekijat (1994:59) perencanaan karir adalah perencanaan yang dilakukan baik oleh individu pegawai maupun oleh organisasi berkenaan dengan karir pegawai, terutama mengenai persiapan yang harus dipenuhi oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan karir tertentu.

Sementara itu, beberapa konsep dasar perencanaan karir menurut Umar adalah sebagai berikut : a). Karir sebagai suatu urutan promosi atau transfer ke jabatan yang lebih besar tanggung jawabnya atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik selama kehidupan kerja seseorang. b). Karir sebagai petunjuk pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan yang sistematis dan jelas (membentuk satu jalur karir). c). Karir sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja.

Dalam perencanaan karir ada lima syarat utama yang harus dipenuhi agar proses perencanaan tersebut dapat berjalan dengan baik. Kelima syarat tersebut adalah : a). *Dialog*. Dalam hal ini pegawai perlu diajak dialog untuk merencanakan karirnya. b). *Bimbingan*. Organisasi harus memberikan bimbingan kepada pegawainya agar bisa meniti karir dengan baik, karena tidak semua pegawai memahami jalur karir. c). *Keterlibatan Individual*. Dalam perencanaan karir harus melibatkan individu pegawai, mereka hendaknya diberi kesempatan untuk berbicara dan memberi masukan. Hal ini sama dengan syarat pertama yakni dialog. d). *Umpan Balik*. Proses pemberian umpan balik akan terjadi jika ada dialog. e). *Mekanisme perencanaan karir*. Yang dimaksud umpan balik di sini adalah tata cara atau prosedur yang ditetapkan agar proses perencanaan karir dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

4. Aspek-Aspek Pengembangan Karir

Menurut Rivai dan Sagala (2009) aspek-aspek yang terdapat dalam pengembangan karir individu adalah: 1) Prestasi kerja (*Job Performance*). Merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karir yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karir. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika kinerja di bawah standar maka dengan mengabaikan upaya-upaya ke arah pengembangan karir pun biasanya tujuan karir yang paling sederhana pun tidak dapat dicapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi. 2) Pengenalan oleh pihak lain (*Exposure*). Tanpa pengenalan oleh pihak lain maka karyawan yang baik tidak akan mendapatkan peluang yang diperlukan guna mencapai tujuan mereka. Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan. 3) Jaringan kerja (*Net working*). Jaringan kerja berarti perolehan *eksposure* di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan professional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya. 4) Pengunduran diri (*resignation*). Kesempatan berkarier yang banyak dalam sebuah perusahaan memberikan kesempatan

untuk pengembangan karir karyawan, hal ini akan mengurangi tingkat pengunduran diri untuk mengembangkan diri di perusahaan lain (leveraging). 5) Kesetiaan terhadap organisasi (*Organization loyalty*). Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali sehingga seringkali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukkan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya karyawan (turn over) biasanya perusahaan “membeli” loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir. Sementara perusahaan lainnya membatasi mobilitas dengan mengikat kontrak nonkompetitif untuk menghambat karyawan bekerja di perusahaan pesaing, biasanya kontrak ini berlaku untuk jangka waktu setahun (Moekijat: 1994:47).

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Di samping peran individu, manajer, dan organisasi dalam pengembangan karir, ada pelbagai faktor yang lebih spesifik yang mempengaruhi pengembangan karir. Hasto Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto (dalam Bayr's & Rue, 2003:169) memberikan contoh 9 faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir individu di suatu organisasi, yaitu : 1) Hubungan pegawai dan organisasi Secara ideal, hubungan pegawai dan organisasi berada dalam hubungan yang saling

menguntungkan, sehingga pada saat yang demikian organisasi dapat mencapai produktifitas kerja yang lebih tinggi. 2) Personalia Pegawai, terkadang, dalam manajemen karir pegawai terganggu dengan adanya pegawai yang mempunyai personalitas yang menyimpang, seperti terlaupatis, emosional, ambisius, curang, dan lain-lain. 3) Faktor Eksternal, acapkali terjadi semua aturan dalam manajemen karir sebuah organisasi menjadi kacau lantaran ada intervensi dari pihak luar. 4) *Politicking* dalam organisasi, perencanaan karir akan menjadi sekedar basa-basi ketika ada virus *politicking* seperti hubungan antar teman, nepotisme, feodalisme, dan lain sebagainya. 5) Sistem Penghargaan, organisasi yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas (selain gaji dan insentif) akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subyektif. 6) Jumlah Pegawai, semakin banyak jumlah pegawai maka semakin ketat persaingan untuk menduduki jabatan, demikian pula sebaliknya. Jumlah pegawai yang dimiliki sebuah organisasi sangat mempengaruhi manajemen karir yang ada. 7) Ukuran Organisasi, ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, semakin besar organisasi, semakin kompleks urusan manajemen karir pegawai.. 8) Kultur Organisasi, sebagaimana masyarakat pada umumnya, organisasi juga mempunyai kultur. Ada organisasi yang berkultur profesional, objektif, rasional dan demokratik. Namun ada juga organisasi yang cenderung feodalistik, rasional dan demokratis. 9) Tipe Manajemen, manajemen yang cenderung fleksibel, partisipatif, terbuka, dan

demokratis. Jika manajemen kaku dan tertutup, maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karirnya sendiri cenderung minimal. Sebaliknya, jika manajemen cenderung terbuka, partisipatif, dan demokratis, maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karir mereka juga cenderung besar.

6. Proses Pengembangan Karir

Dalam proses pengembangan karir individu (karyawan) dalam organisasi, ada 3 hubungan saling terkait antara individu, manajer, maupun organisasi. Ketiga-tiganya memiliki peran masing-masing. Gary Dessler (1998:247) menjelaskan peran ketiga-tiganya dalam pengembangan karir sebagai berikut:

a). *Peran Individu*. Terimalah tanggung jawab untuk karir Anda sendiri. Taksirlah minat, keterampilan, dan nilai anda. Carilah informasi dan rencana karir. Bangunlah tujuan dan rencana karir. Manfaatkanlah peluang pengembangan. Berbicaralah dengan manajer Anda tentang karir Anda. Ikutilah seluruh rencana karir yang realistic.

b). *Peran Manajer*. Berikanlah umpan balik kinerja yang tepat waktu. Berikan dukungan dan penilaian pengembangan. Berpartisipasilah dalam diskusi pengembangan karir. Dukunglah rencana pengembangan karir.

c). *Peran Organisasi*. Komunikasi misi, kebijakan, dan prosedur. Berikan peluang pelatihan dan pengembangan. Berikan informasi karir dan program karir. Tawarkan satu keanekaragaman pilihan karir.

C. Hubungan Antar Variabel Komunikasi Interpersonal Dengan Pengembangan Karir

Komunikasi interpersonal ini penting dilakukan dalam beraktivitas sehari-hari, karena pada dasarnya komunikasi adalah kegiatan yang sangat dibutuhkan dalam hal apapun. Ketika kita berhadapan dengan siapapun, hal yang paling penting adalah bagaimana kita berkomunikasi, bagaimana kita bersikap, dan bagaimana kita mengambil keputusan.

Komunikasi jenis ini dianggap paling efektif dalam upaya mengubah sikap, pendapat atau perilaku seseorang, karena sifatnya yang dialogis berupa percakapan. Arus balik bersifat langsung, komunikator mengetahui tanggapan komunikan ketika itu juga. Pada saat komunikasi dilancarkan, komunikator mengetahui secara pasti apakah komunikasinya positif atau negatif, berhasil atau tidaknya. Jika ia dapat memberikan kesempatan pada komunikan untuk bertanya seluas-luasnya.

Sebuah perjalanan karir seseorang pastinya akan memiliki proses tersendiri, sehingga seseorang itu akan memperoleh hasil dari pengembangan karir yang telah dikerjakan selama perjalanan berorganisasinya. Sedangkan komunikasi merupakan kunci utama untuk menembangkan perjalanan karir seseorang, seandainya apapun orang itu bekerja harus didampingi dengan adanya komunikasi secara efektif kepada orang lain.

Komunikasi yang baik pastinya akan menghasilkan pengembangan karir sesuai dengan apa yang direncanakan. Individu memiliki keterampilan untuk berkomunikasi sejak ia dilahirkan hingga akhir perjalanan hidupnya.

Komunikasi dapat dikembangkan dengan hal apapun, juga dapat berupa hasil dari apa yang dikomunikasikan kepada orang lain.

D. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Berdasarkan penelitian terdahulu, penelitian yang diteliti oleh Ita Rifani Permatasari (2006) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT.Telkom Malang)” dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel perencanaan kerja (X1) dan manajemen karir (X2) dengan kinerja. Besarnya pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja sebesar 69,3%. Persamaan regresi linier berganda yang didapat, yaitu: $Y = 5,910 + 0,143X1 + 15,434 X2$. Dari persamaan ini berarti kinerja karyawan akan naik, bila perencanaan karir dan manajemen karir karyawan meningkat. Variabel pengembangan karir yang dominan mempengaruhi kinerja adalah manajemen karir, tingkat keeratan hubungan keduanya sebesar 82%.

Penelitian yang diteliti oleh Alice Tjandralila Rahardja (2004) yang berjudul “Hubungan Antara Komunikasi antar Pribadi Guru dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMUK BPK PENABUR Jakarta” dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan antara variabel komunikasi antarpribadi guru dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan variabel kinerja guru. Koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,533 dan persamaan regresi liniernya $Y = 4,214 + 0,297X1 + 0,651X2$. Koefisien determinasinya sebesar 0,285 yang berarti kontribusi variabel komunikasi antarpribadi guru dan variabel motivasi kerja guru secara bersama-sama

terhadap variabel kinerja guru SMUK BPK PENABUR Jakarta sebesar 28,5%.

Berdasarkan penelian-penelitian terdahulu yang telah disebutkan di atas, bahwa penelitian yang sedang dilakukan oleh penulis belum pernah dilakukan penelitian-penelitian sebelumnya.

E. Kerangka Teoritik

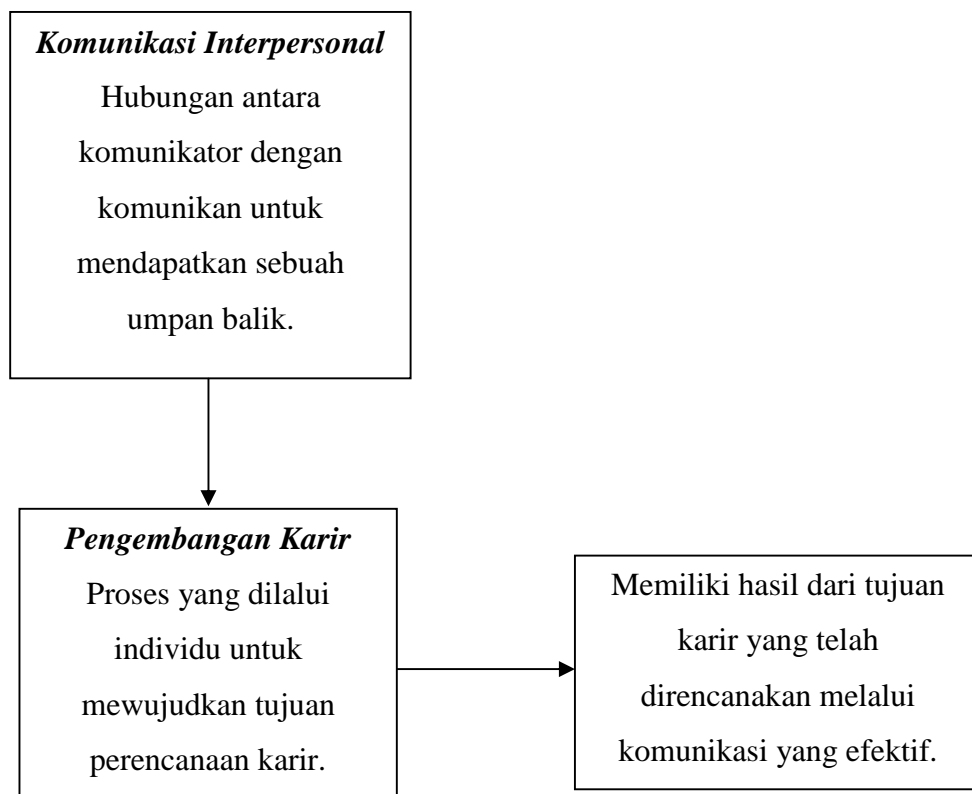
Komunikasi interpersonal adalah komunikasi antar seorang komunikator dengan seorang komunikan, yang juga dapat terjadi antar seorang komunikator dengan sekelompok kecil orang, mendapatkan umpan balik yang dapat langsung diterima dari audience oleh komunikator.

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dapat disimpulkan suatu pemahaman bahwa pengembangan karir adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan karirnya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi. Tanpa disadari ataupun tidak disadari peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Suatu karir mencerminkan perkembangan para anggota organisasi (karyawan) secara individu dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam organisasi yang bersangkutan. Dengan demikian, suatu karir menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka.

Berdasarkan uraian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa untuk mengetahui bagaimana pengembangan karir seseorang berkaitan dengan bagaimana seseorang berkomunikasi dengan orang lain.

Dalam kerangka berpikir ini, peneliti ingin menganalisis hubungan antara komunikasi interpersonal dengan pengembangan karir seseorang. Proses tersebut dimulai dengan menganalisis kemampuan berkomunikasi antar pribadi kemudian dilanjutkan dengan bagaimana pengembangan karir seseorang. Dan setelah itu akan diketahui bagaimanakah hubungan antar komunikasi antar pribadi dengan pengembangan karir seseorang.

Skema Komunikasi Interpersonal dan Pengembangan karir



F. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ha : Ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan pengembangan karir.

H0 : Tidak ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan pengembangan karir