

## **PERAN MINAT DALAM BIDANG KERJA SOCIAL SERVICE**

Sulis Mariyanti

Dosen Fakultas Psikologi Universitas INDONUSA Esa Unggul, Jakarta  
sulismariyanti@yahoo.com

### **ABSTRAK**

Seorang pekerja seperti guru/dosen yang dapat digolongkan sebagai pekerja di bidang *social service* selalu dituntut untuk memperhatikan dan memahami para siswanya, besar kemungkinan akan banyak mengalami masalah terutama menyangkut relasinya dengan para siswa yang memiliki kebutuhan dan tingkah laku yang berbeda-beda. Dalam upaya melaksanakan pekerjaan secara lebih baik dan memuaskan, selain dibutuhkan kemampuan yang memadai di bidang pekerjaan/profesi tersebut, juga sangat dibutuhkan kesesuaian minat (*interest*) dengan pekerjaan yang dilakukannya. Minat yang besar terhadap pekerjaan mencerminkan sikap positif terhadap pekerjaan tersebut. Guru maupun dosen yang memiliki minat yang besar di bidang *social service*, dengan kata lain minatnya sesuai dengan pekerjaannya berarti ia pun memiliki kesukaan terhadap pekerjaan tersebut. Perasaan suka, senang dan puas melakukan suatu pekerjaan yang menjadi profesinya, berarti ada jalinan hubungan yang sehat dan positif, sehingga akan membantu seseorang menyesuaikan diri dengan pekerjaannya secara lebih baik (*well vocational adjustment*).

**Kata Kunci:** *Interest, social service, vocational adjustment*

### **Pendahuluan**

Ada beberapa alasan yang mendorong seseorang untuk bekerja sebagai guru/dosen, antara lain mendapatkan gaji, memperoleh status & prestige, mengisi waktu luang, tanpa memperhatikan sifat pekerjaannya, tuntutan pekerjaannya, beban kerjanya, resikonya bahkan tanpa memperhatikan minatnya (*interest*). Akibatnya, yang bersangkutan cenderung cepat bosan, tidak bersemangat, banyak mengeluh, merasa tertekan dan kinerjanya rendah. Dengan perkataan lain, orang tersebut kurang mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaannya, kurang mampu bertingkah laku sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Seperti diketahui, profesi sebagai guru/dosen memang bidang profesi yang tidak dapat dipisahkan dari pelayanan, tidak dapat terlepas dari keterlibatan dengan orang lain yang seringkali sebagai tempat “tumpahan” kekesalan para siswa yang merasa kurang puas dengan materi yang diberikan, metode pengajaran yang dilakukan, bimbingan & arahan, disiplin yang diterapkan maupun nilai yang diberikan. Keadaan ini memung-

kinkan munculnya reaksi emosi yang berlebihan dari guru/dosen dan tingkah laku lain yang kurang memuaskan. Bekal pengetahuan dan keterampilan di bidang pengajaran belumlah cukup, dari mereka para guru/ dosen dituntut pula untuk memiliki minat yang besar di bidang *social service*. Minat yang besar terhadap suatu pekerjaan atau dengan perkataan lain memiliki perasaan suka dalam melakukan aktivitas pekerjaan yang saat ini ditekuninya, besar kemungkinan mereka akan selalu berusaha untuk dapat menyelesaikan masalah yang ditemuinya dalam relasinya dengan para siswa secara lebih baik.

### **Tinjauan Teori**

Bidang kerja *social service* menuntut para pekerjanya untuk memenuhi setiap kriteria yang ada dalam persyaratan pekerjaan, baik yang berkaitan dengan karakteristik *competency* (kemampuan) maupun karakteristik psikologis seperti minat (*interest*), sikap (*attitude*), nilai-nilai (*values*) dan unsur kepribadian lainnya. Kedua karakteristik tersebut, yaitu karakteristik *competency* (kemampuan) dan

karakteristik psikologis sangat besar perannya dalam *job performance* seseorang (John R. Schermerhorn, 2001). Sebagai guru/dosen, besar kemungkinan telah memiliki bekal pengetahuan dan keterampilan dibidangnya yang diperoleh selama masa pendidikannya. Dengan perkataan lain, setiap guru/dosen dapat dianggap telah memenuhi kriteria kemampuan sedangkan persyaratan psikologis mungkin tidak semuanya memiliki karakteristik psikologis yang diperlukan. Perbedaan karakteristik psikologis besar kemungkinan akan menyebabkan tingkah laku yang berbeda untuk setiap guru/dosen.

Minat (*Interest*) yang ada pada diri seseorang memiliki suatu kekuatan yang memotivasi (*motivating force*) untuk bertindak laku memilih aktivitas/pekerjaan yang dirasakan memberikan kesenangan dan kepuasan (Drever, 2006). Selain itu, minat juga dapat berperan sebagai motivator sehingga individu memiliki “kesiapan” yang mengarahkan tingkah lakunya ke arah goal tertentu (J.P. Chaplin, 2002). Woodworth & Marquis mengemukakan, bahwa kegiatan akan berlangsung dengan lancar dan berhasil, apabila ada minat yang besar dari diri individu. Sedangkan menurut Steers & Porter, (dalam Supercrites, 2002), minat merupakan *intrinsically motivating*, yaitu individu akan lebih termotivasi dalam menyelesaikan tugasnya, karena tugas tersebut dirasakan menyenangkan. Berdasarkan pengertian minat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa dosen/guru yang memiliki minat yang besar di bidang *social service* dengan kata lain bidang pekerjaan tersebut sesuai dengan minatnya, besar kemungkinan akan memiliki motivasi yang besar pula dibandingkan dengan dosen/guru yang minatnya tidak sesuai dengan bidang kerjanya. Keadaan *inner state* individu dengan motivasi yang lebih besar disertai dengan kemampuan yang memadai cenderung menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Minat terhadap suatu pekerjaan juga mencerminkan sikap positif terhadap pekerjaan tersebut. Apabila dosen/guru memiliki minat yang sesuai dengan bidang kerjanya berarti mereka pun memiliki kesukaan terhadap pekerjaan yang telah

ditekuninya saat ini, sehingga akan lebih memiliki kesiapan untuk bertindak laku dengan cara-cara tertentu yang positif. Perasaan suka, senang, dan puas melakukan suatu pekerjaan berarti ada jalinan positif dan sehat dengan pekerjaan tersebut sehingga lebih memudahkan dosen/guru menyesuaikan diri secara lebih baik terhadap pekerjaannya (*well vocational adjustment*) (Scheneiders, 2000). Sebaliknya menilai pekerjaan tertentu sebagai hal yang tidak menyenangkan, membosankan, merasa terpaksa bekerja atau muncul sikap negatif terhadap pekerjaan *social service*, bagaimanapun kecilnya perasaan tersebut pada akhirnya akan mempengaruhi kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan tersebut.

Penyesuaian diri terhadap pekerjaan pada dasarnya merupakan usaha untuk mengatasi setiap tuntutan pekerjaan yang dirasakan *stressfull*, membebani dengan memberikan respons yang matang, efisien, bermanfaat dan memuaskan. Dosen/guru yang mampu menyelaraskan secara efisien tuntutan pekerjaannya dengan kebutuhannya dan dapat merasakan kepuasan dari pekerjaannya serta berhasil diterima oleh lingkungannya dapat dikatakan sebagai individu yang *well adjusted* dengan pekerjaannya. Akan tetapi, apabila dalam usaha menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan memunculkan reaksi emosi dan *defence mechanism* yang berlebihan, serta mengalami frustrasi dan muncul reaksi-reaksi yang kurang memuaskan diri sendiri maupun orang lain, akan menyebabkan penyesuaian diri yang kurang baik (*maladjusted*). (Keith, 2006).

Bila kita melihat kembali tuntutan pekerjaan guru/dosen yang tergolong bidang *social service*, maka dapat dikatakan sebagian besar tuntutan tugasnya lebih mengutamakan hubungan interpersonal serta keterlibatan secara emosional dan sosial dan bukan hanya kemampuan mekanis/teknis saja (mengajar, mendiskusikan materi, mengevaluasi dan sebagainya). Tuntutan tugas tersebut dapat dimaknakan oleh sebagian individu sebagai suatu tekanan, suatu yang membebani atau sesuatu yang dapat menimbulkan stress, tergantung pada karakteristik individu itu

sendiri, baik yang berkaitan dengan karakteristik competency maupun karakteristik psikologis seperti minat yang ada pada diri guru/dosen.

Setiap guru/dosen tentu telah memiliki bekal kemampuan di bidang pengajaran, sedangkan mengenai minat tidak semua guru/dosen memenuhinya. Perbedaan dalam intensitas minat, besar kemungkinan menyebabkan tingkah laku yang berbeda pula. Perbedaan dalam intensitas minat akan “mewarnai” upaya guru/dosen untuk menyesuaikan dengan pekerjaannya. Minat terhadap suatu pekerjaan mencerminkan sikap yang positif terhadap pekerjaan tersebut, sehingga lebih memungkinkan individu mengarahkan tingkah lakunya untuk memenuhi setiap tuntutan pekerjaannya secara lebih baik. Dosen/guru yang mampu mengatasi konflik dan toleransi frustrasi yang cukup tinggi terhadap pekerjaan akan lebih berhasil dalam menyesuaikan diri terhadap pekerjaannya.

Menurut Alexander A.Schneiders, (2000), mengemukakan, bahwa penyesuaian diri yang baik adalah “*the well adjusted person is one whose responses are mature, efficient, satisfying and wholesome*”. Jadi individu yang penyesuaian dirinya baik adalah orang yang dapat memberikan respons yang matang, bermanfaat, efisien dan memuaskan. Matang berarti, mampu memuaskan kebutuhannya dengan cara yang dapat diterima lingkungan. Efisien berarti bahwa dalam mencapai keinginannya individu tidak membuang energi, waktu dan melakukan sedikit kesalahan. Yang dimaksud dengan bermanfaat adalah bahwa respons individu ditujukan ke lingkungannya atau respons tersebut dirasakan orang lain bermanfaat.

Baik dan buruknya penyesuaian diri seseorang akan berbeda-beda. Karakteristik penyesuaian diri yang normal menurut Schneiders adalah sebagai berikut :

#### ***Absence of excessive emotionality***

*Adjustment* yang normal ditandai dengan adanya emosi yang tidak berlebihan atau tidak adanya gangguan dalam emosinya. Seperti diketahui sebagian besar

tuntutan tugas guru/ dosen lebih mengutamakan hubungan interpersonal dengan para siswa yang tentunya memiliki keluhan ataupun kritik yang beraneka macam dan diharapkan guru/dosen mampu menanggapi dengan cara yang memuaskan. Dalam menghadapi kondisi penuh dengan keluhan dan kritik sangat memungkinkan guru/dosen “terpancing” oleh situasi tersebut dengan menampilkan reaksi emosi yang berlebihan (seperti marah, cepat tersinggung bahkan bersikap masa bodoh). Minat yang besar terhadap suatu pekerjaan akan memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan tersebut disertai kecenderungan memeriksa, menyelidiki/ meneliti, melaksanakannya sehingga memungkinkan seseorang lebih mampu menilai setiap kekurangan maupun masalah yang dihadapi secara lebih baik. Selain itu timbulnya minat yang besar di bidang *social service* di diri guru/dosen seringkali banyak dipengaruhi pula oleh nilai-nilai hidup sosial yang dialaminya yaitu adanya kesediaan untuk memberikan pertolongan dan memberikan kesejahteraan batin kepada orang lain. Oleh karena itu, apapun protes dan kejengkelan siswa akan dapat dihadapi dengan keselarasan pemikiran dan perasaan.

#### ***Absence of psychological mechanisms***

Karakteristik dari *adjustment* yang normal adalah tidak adanya mekanisme psikologis yang berlebihan, artinya individu dapat memberikan reaksi yang wajar/ normal terhadap masalah atau konflik yang sedang dihadapinya. Dalam hubungan interpersonal dengan para siswa, guru/ dosen kemungkinan akan menghadapi situasi “tumpahan” kekesalan para siswa. Dalam kondisi terpojok usaha untuk menumpahkan kesalahan kepada orang lain adalah hal yang mungkin saja terjadi, karena usaha tersebut merupakan usaha alternatif yang mampu dilakukan dalam usaha menyesuaikan diri dengan tekanan yang dihadapi. Minat *social service* yang memadai akan mendorong dosen/ guru untuk selalu mementingkan hubungan interpersonal yang lebih hangat dan memberikan toleransi perasaan kepada orang lain, sehingga memungkinkan dosen/guru lebih

berhasil dalam menyelesaikan persoalan yang berhubungan dengan para siswanya.

### ***Absence of the sense of personal frustration***

Adanya perasaan frustrasi membuat individu mengalami kesulitan untuk bereaksi secara normal terhadap situasi atau masalah yang dihadapinya. Apabila individu mengalami frustrasi, maka akan sulit baginya untuk mengolah pikiran, perasaan, motif dan tingkah lakunya secara efisien dalam menghadapi masalah. Dosen/guru yang memiliki minat *social service* rendah, berarti bidang kerja *social service* tidak memuat kegiatan yang biasanya ia nikmati. Dengan perkataan lain pilihan untuk bekerja sebagai dosen/guru tidak sesuai dengan minatnya. Ia cenderung kurang dapat merasakan kepuasan & kenikmatan kerja, yang ia temukan adalah kebosanan, Keterpaksaan dan akhirnya membuat individu mengalami frustrasi. Perasaan frustrasi membuat individu mengalami kesulitan untuk bertingkah laku menghadapi masalah yang ada dalam pekerjaannya. Berbeda dengan mereka yang memiliki minat *social service* tinggi cenderung dapat melakukan pekerjaannya dengan perasaan senang, puas dan tentunya lebih mudah menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaannya.

### ***Rational deliberation and self direction***

Pertimbangan rasional tidak dapat berfungsi dengan baik, bila disertai dengan emosi yang berlebihan, sehingga individu tidak dapat mengarahkan dirinya. Individu yang tidak mampu untuk memecahkan masalah secara rasional, maka ia akan mengalami kesulitan dalam penyesuaian dirinya. Minat yang besar terhadap suatu pekerjaan merupakan "motor penggerak" yang mengarahkan tingkah laku seseorang pada pekerjaan yang memberikan kesenangan. Pekerjaan yang dapat menimbulkan perasaan senang, suka atau adanya bobot emosi yang positif terhadap pekerjaan tersebut akan memudahkan dosen guru mengarahkan diri untuk berpikir tentang masalahnya dan mempertimbangkannya secara rasional.

### ***Ability to learn and utilization past experience***

Untuk tercapainya *adjustment* yang normal perlu adanya kesediaan untuk belajar dari pengalaman dan kemampuan memanfaatkan pengalaman tersebut. Apabila individu tidak mampu memanfaatkan pengalaman yang telah lalu, maka ia akan tetap mengalami kesulitan dalam menghadapi situasi yang sama. Minat *social service* yang tinggi pada diri dosen/guru memungkinkannya untuk lebih "involve"/ terlibat secara aktif terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Keterlibatan secara aktif tersebut akan memberikan pengalaman yang berharga dan pada akhirnya membuat para dosen/guru lebih mampu mengembangkan kualitas dirinya. Selain itu, dengan pengalaman yang dimiliki, besar kemungkinan mereka tidak akan mengalami kesulitan dalam menghadapi situasi yang sama karena telah menemukan strategi yang lebih efektif untuk menangani masalahnya.

### ***Realistic and objective attitude***

Sikap yang realistik dan obyektif didasari oleh proses belajar, adanya pemanfaatan pengalaman masa lampau dan pemikiran yang rasional. Dengan cara ini, individu dapat menilai situasi masalah ataupun kekurangan yang dimilikinya secara obyektif. Minat *social service* yang tinggi pada diri dosen/guru atau dapat dikatakan minatnya sesuai dengan pekerjaannya cenderung menimbulkan perasaan cocok dan perasaan lebih berguna dalam berhubungan dengan pekerjaan tersebut, sehingga memungkinkan mereka memperoleh lebih banyak pengalaman yang menyenangkan. Pengalaman-pengalaman tersebut, akan memudahkannya untuk bersikap realistik dan obyektif terhadap masalah atau kekurangan yang dimilikinya.

### **Kesimpulan**

Kesesuaian minat dengan pekerjaan secara afektif memberikan pengaruh yang positif pada pelaksanaan tugas. Tugas sebagai seorang guru/dosen yang tergolong bidang *social service /human service*, menuntut adanya *minat social service* yang

besar. Selain itu, dengan adanya kesesuaian minat dengan pekerjaannya, seorang guru/dosen cenderung akan lebih *well adjusted* terhadap pekerjaannya

Minat terhadap suatu pekerjaan memiliki suatu kekuatan yang memotivasi (*motivating force*) individu untuk terlibat di dalam suatu pekerjaan yang memberikan kesenangan dan kepuasan. Perasaan suka, senang, puas dalam melakukan suatu pekerjaan, berarti ada jalinan hubungan yang sehat dan positif dengan pekerjaan tersebut, sehingga membantu seorang menyesuaikan diri dengan baik terhadap pekerjaan.

### **Daftar Pustaka**

- Chaplin JP, "A Dictionary of Psychology", Dell Publishing Co.Inc, New York, 2002.
- Drever, James, "A Dictionary of Psychology", Penguin Books Ltd, Australia, 2006.
- Davis, Keith, "Human Behavior at Work", 6<sup>th</sup> edition, Tata Mc Graw Hill Publication Company, New Delhi, 2006.
- Gilmer, Von H., "Industrial and Organizational Psychology", International Student Edition, Mc.Graw Hill Kogakusha Ltd, Tokyo, 2000.
- Schneiders, Alexander, "Personal Adjustment and Mental Health", Holt, Rinehart and Winston, New York, 2000.
- Super, Donald EMA., and Crites, John O, "Appraising Vocational Fitness", 8<sup>th</sup>, A Harper International Student Reprint, New York, 2002.
- Schermerhorn Jr., John R., Hunt., James G., Osborn., Richard N., "Managing Organizational Behavior", John Wiley & Sons Inc, New York, 2001.