

## **PENYESUAIAN PERSYARATAN KERJA DENGAN KEMAMPUAN PT. UNILEVER TBK**

Lazarus Sinaga  
Fakultas Ekonomi Universitas Pancasila  
Jalan Srengseng Sawah Jagakarsa Jakarta 12640  
lazarus.sinaga@yahoo.com

### **Abstract**

*We are alive of course not self, but as social creature every moment want and certain want another person. Social interaction even also acap time is absolute matter that is done by every social creature as we. Setting to be important factor in human life. So that setting in life must be done so that happen balance and there is no pressure that can disturb a life dimension. Work ability individual capacity to carries out various task in certain job. Where does individual ability intrinsically compiled from two factors that is : intellectual ability and physical ability. Setting a process. And one of [the] cirri main from personality that well the way of thinking has ability untukmengada setting secara haemonis, good towards self also towards the environment.*

**Keywords** : *factors that influence to setting, forms setting, factors that influence ability*

### **Abstrak**

Kita hidup tentu saja tidak sendiri, melainkan sebagai makhluk sosial yang setiap saat membutuhkan dan pasti membutuhkan orang lain. Interaksi sosial pun acap kali menjadi hal mutlak yang dilakukan oleh setiap makhluk sosial seperti kita. Penyesuaian merupakan faktor yang penting dalam kehidupan manusia. Sehingga penyesuaian dalam hidup harus dilakukan supaya terjadi keseimbangan dan tidak ada tekanan yang dapat mengganggu suatu dimensi kehidupan. Kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu : kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Penyesuaian adalah suatu proses. Dan salah satu cirri pokok dari kepribadian yang sehat mentalnya ialah memiliki kemampuan untuk mengadakan penyesuaian secara haemonis, baik terhadap sendiri maupun terhadap lingkungannya.

**Kata kunci** : yang mempengaruhi penyesuaian, bentuk-bentuk penyesuaian, faktor yang mempengaruhi kemampuan

### **Pendahuluan**

PT Unilever TBK merupakan perusahaan multinasional yang memproduksi produk-produk kebutuhan konsumen. PT. Unilever TKB memberikan produk-produk yang berkualitas yang dapat diterima oleh masyarakat kalangan atas maupun bawah, dengan penjualan yang semakin tahun semakin meningkat PT. Unilever TKB berhasil menjadi yang terbaik bak di ndonesia maupun di luar Negri.

Kita hidup tentu saja tidak sendiri, melainkan sebagai makhluk sosial yang setiap saat membutuhkan dan pasti membutuhkan orang lain. Interaksi sosial pun acap kali menjadi hal mutlak yang dilakukan oleh setiap makhluk sosial seperti kita. Penyesuaian diri merupakan salah satu persyaratan penting bagi terciptanya kesehatan jiwa/mental individu.

Banyak individu yang menderita dan tidak mampu mencapai kebahagiaan dalam hidupnya, karena ketidakmampuannya menyesuaikan diri, baik dengan kehidupan keluarga, sekolah, pekerjaan, dan dalam masyarakat pada umumnya. Tidak jarang pula ditemui bahwa orang-orang mengalami stres dan depresi disebabkan oleh kegagalan mereka untuk melakukan penyesuaian diri dengan kondisi yang penuh tekanan. Dan hal itu pun dapat diakibatkan karena mereka sendiri pun belum tahu betul apa yang dinamakan dengan proses penyesuaian diri. Mungkin sekilas ini merupakan hal mudah yang bisa dilakukan setiap individu. Namun pada kenyataannya, banyak individu yang gagal karena konsep penyesuaian diri itu tidak ada dan tidak dilakukan dengan baik. Dan setidaknya, hal ini

sangat berpengaruh terhadap kehidupan kita dalam menghadapi segala tantangan dan perubahan-perubahan yang akan terjadi nanti. Begitu banyak tokoh dunia yang menjelaskan tentang pengertian dari istilah penyesuaian diri (*adjustment*). Semua yang dijelaskan terkait definisi penyesuaian diri akan mempunyai inti arti tersebut. Sebagaimana yang telah diketahui bahwa penyesuaian diri adalah bagaimana seorang individu mampu untuk menghadapi berbagai sesuatu yang timbul dari lingkungan.

Menurut Schneiders bahwa penyesuaian diri merupakan suatu proses dinamis yang bertujuan untuk mengubah perilaku individu agar terjadi hubungan yang lebih sesuai antara diri individu dengan lingkungannya. Schneiders juga mendefinisikan penyesuaian diri dapat ditinjau dari 3 sudut pandang, yaitu penyesuaian diri sebagai bentuk adaptasi (*adaptation*), penyesuaian diri sebagai bentuk konformitas (*conformity*), dan penyesuaian diri sebagai usaha penguasaan (*mastery*). Namun semua itu mulanya penyesuaian diri sama dengan adaptasi. (Ali dan Asrori, 2006, p. 173 – 175). Hurlock (dalam Gunarsa & Gunarsa, 2004, p. 93) menyatakan bahwa penyesuaian diri adalah subjek yang mampu menyesuaikan diri kepada umum atau kelompoknya dan orang tersebut memperlihatkan sikap dan perilaku yang menyenangkan, berarti orang tersebut diterima oleh kelompok dan lingkungannya. Menurut Gunarsa & Gunarsa (2004, p. 95) penyesuaian diri merupakan faktor yang penting dalam kehidupan manusia. Sehingga penyesuaian diri dalam hidup harus dilakukan supaya terjadi keseimbangan dan tidak ada tekanan yang dapat mengganggu suatu dimensi kehidupan.

Ali dan Asrori (2011, p. 175) juga menyatakan bahwa penyesuaian diri dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang mencakup respon-respon mental dan perilaku yang diperjuangkan individu agar dapat berhasil menghadapi kebutuhan-kebutuhan internal, ketegangan, frustrasi, konflik, serta untuk menghasilkan kualitas keselarasan antara tuntutan dari dalam diri individu dengan tuntutan dunia luar atau lingkungan tempat individu berada. Dari berbagai definisi yang telah disebutkan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan yang sesuai dengan topik penelitian terkait dengan bidang pendidik, bahwa penyesuaian diri adalah suatu proses

perubahan dalam diri pada peserta didik, dimana individu harus dapat mempelajari tindakan atau sikap baru untuk berubah sesuai dengan jurusan studi yang telah ditentukan dan menghadapi segala keadaan yang bertolak belakang dengan peserta didik tersebut sehingga tercapai tujuan sekolah, hubungan dengan orang lain dan lingkungan sekitar. Menurut Thoha (2011) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

Soelaiman (2007) menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Menurut Robbins (2006), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami. Kemampuan intelektual yang bagus dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian kemampuan intelektual yang tinggi juga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Simanjuntak (2004) menyatakan bahwa untuk meningkatkan kemampuan seorang pegawai dapat dilakukan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan tentang sesuatu, sedangkan latihan akan membentuk seseorang dalam bekerja. Menurut As'ad (2000) Kemampuan pada individu tersebut paling tidak ditentukan oleh tiga aspek kondisi dasar, yaitu : kondisi sensoris dan kognitif, pengetahuan tentang cara respon yang benar, dan kemampuan melaksanakan respon tersebut. Jadi kemampuan (*Ability*) merupakan suatu potensi untuk melaksanakan sesuatu. Dengan kata lain kemampuan (*ability*) adalah *what one can do* dan bukanlah *what he does do*.

Riyanto (2000) mengatakan bahwa kemampuan adalah gabungan dari ketrampilan dan pengetahuan. Menurut Sarwono Kusumaatmaja (2002), pengertian aparatur dari sisi sumber daya manusia adalah sebagai kumpulan manusia yang terorganisir dalam berbagai institusi serta tersusun secara hierarkis struktural maupun fungsional untuk menyatakan peran administrasi negara dan pemerintah.

Menurut Sutermeister (2000) kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki seseorang. Menurut Sudrajat (2004 : 122) kemampuan auditor adalah karakteristik dari auditor yang memiliki pengetahuan tentang karakteristik/perkembangan bidang kerjanya. Menurut Sarwoto (2002 : 57) kemampuan merupakan suatu konstruk, yang terdiri dari sejumlah sikap, peran, tugas dan okupsi dalam vokasi atau profesi. Sikap dalam suatu peran, tugas atau okupsi pada umumnya didasari oleh pengetahuan, pemahaman dan keterampilan. Dengan demikian didalam kemampuan juga terkandung pengetahuan, pemahaman dan keterampilan. Pengetahuan dan pemahaman seseorang tentang sesuatu tidak bisa diamati, tetapi keterampilan umumnya dapat diamati kecuali keterampilan intelektual. Peran atau tugas dalam kemampuan dapat spesifikasi, terarah pada tugas-tugas dalam suatu spesialisasi. Moenir (2000) mengemukakan bahwa "kemampuan mempunyai hubungan dengan tugas atau pekerjaan yang berarti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan yang diharapkan dan atas dasar ketentuan-ketentuan yang ada."

### **Metode Penelitian**

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan desain penelitian kualitatif untuk menghasilkan penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara kuantifikasi lainnya. Penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Penelitian kualitatif diharapkan mampu memberikan suatu penjelasan secara terperinci tentang fenomena

yang sulit disampaikan dengan metode kuantitatif. Dari pemaparan definisi penelitian kualitatif dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif merupakan salah satu penelitian yang mengacu pada pemahaman mengenai realita dan kenyataan subjek dan objek dalam kegiatan sehari-hari. Selain itu, peneliti juga merasakan dan terjun langsung dalam situasi yang sedang diteliti.

Desain penelitian kualitatif dipilih peneliti sebagai cara yang tepat karena permasalahan yang diteliti lebih menyangkut kepada pihak internal dalam instansi. Yang menjadi alasan lain adalah karena penelitian yang dilakukan bertujuan untuk memahami hal apa yang tersembunyi di balik fenomena yang terkadang merupakan sesuatu yang sulit dipahami. Penelitian kualitatif dapat digunakan untuk mencapai dan memperoleh suatu cerita, pandangan yang mengenai segala sesuatu yang sebagian besar sudah dan dapat diketahui untuk digambarkan, diungkap, dan dijelaskan. Jadi, kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2003:94).

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyesuaian**

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi proses penyesuaian diri (khusus remaja) adalah sebagai berikut:

##### **a. Kondisi fisik**

Seringkali kondisi fisik berpengaruh kuat terhadap proses penyesuaian diri remaja. Aspek-aspek yang berkaitan dengan kondisi fisik yang dapat mempengaruhi penyesuaian diri remaja adalah sebagai berikut:

- Hereditas dan kondisi fisik, Dalam mengidentifikasi pengaruh hereditas terhadap penyesuaian diri, lebih digunakan pendekatan fisik karena hereditas dipandang lebih dekat dan tak terpisahkan dari mekanisme fisik. Dari sini berkembang prinsip umum bahwa semakin dekat kapasitas pribadi, sifat atau kecenderungan berkaitan dengan konstitusi fisik maka akan semakin besar pengaruhnya terhadap penyesuaian diri. Bahkan dalam hal tertentu,

kecenderungan kearah malasuai (*maladjustment*) diturunkan secara genetis khususnya melalui media temperamen. Temperamen merupakan komponen utama karena dari temperamen itu muncul karakteristik yang paling dasar dari kepribadian, khususnya dalam memandang hubungan emosi dengan penyesuaian diri.

- Sistem utama tubuh, Termasuk ke dalam sistem utama tubuh yang memiliki pengaruh terhadap penyesuaian diri adalah sistem syaraf, kelenjar dan otot. Sistem syaraf yang berkembang dengan normal dan sehat merupakan syarat mutlak bagi fungsi-fungsi psikologis agar dapat berfungsi secara maksimal yang akhirnya berpengaruh secara baik pula kepada penyesuaian diri. Dengan kata lain, fungsi yang memadai dari sistem syaraf merupakan kondisi umum yang diperlukan bagi penyesuaian diri yang baik. Sebaliknya penyimpangan didalam system syaraf akan berpengaruh terhadap kondisi mental yang penyesuaian dirinya kurang baik.
- Kesehatan fisik, Penyesuaian diri seseorang akan lebih mudah dilakukan dan dipelihara dalam kondisi fisik yang sehat daripada yang tidak sehat. Kondisi fisik yang sehat dapat menimbulkan penerimaan diri, kepercayaan diri, harga diri dan sejenisnya yang akan menjadi kondisi yang sangat menguntungkan bagi proses penyesuaian diri. Sebaliknya kondisi fisik yang tidak sehat dapat mengakibatkan perasaan rendah diri, kurang percaya diri, atau bahkan menyalahkan diri sehingga akan berpengaruh kurang baik bagi proses penyesuaian diri.

#### b. Kepribadian

Unsur-unsur kepribadian yang penting pengaruhnya terhadap penyesuaian diri adalah sebagai berikut:

1. Kemauan dan kemampuan untuk berubah (*modifiability*),  
Kemauan dan kemampuan untuk berubah merupakan karakteristik kepribadian yang pengaruhnya sangat menonjol terhadap proses penyesuaian diri. Sebagai suatu

proses yang dinamis dan berkelanjutan, penyesuaian diri membutuhkan kecenderungan untuk berubah dalam bentuk kemauan, perilaku, sikap, dan karakteristik sejenis lainnya. Oleh sebab itu semakin kaku dan tidak ada kemauan serta kemampuan untuk merespon lingkungan, semakin besar kemungkinannya untuk mengalami kesulitan dalam penyesuaian diri.

- 1) Pengaturan diri (*self regulation*),  
Pengaturan diri sama pentingnya dengan penyesuaian diri dan pemeliharaan stabilitas mental, kemampuan untuk mengatur diri, dan mengarahkan diri. Kemampuan mengatur diri dapat mencegah individu dari keadaan malasuai dan penyimpangan kepribadian. Kemampuan pengaturan diri dapat mengarahkan kepribadian normal mencapai pengendalian diri dan realisasi diri.
- 2) Relisasi diri (*self realization*),  
Telah dikatakan bahwa pengaturan kemampuan diri mengimplikasikan potensi dan kemampuan kearah realisasi diri. Proses penyesuaian diri dan pencapaian hasilnya secara bertahap sangat erat kaitannya dengan perkembangan kepribadian. Jika perkembangan kepribadian berjalan normal sepanjang masa kanak-kanak dan remaja, di dalamnya tersirat potensi laten dalam bentuk sikap, tanggung jawab, penghayatan nilai-nilai, penghargaan diri dan lingkungan, serta karakteristik lainnya menuju pembentukan kepribadian dewasa. Semua itu unsur-unsur penting yang mendasari realitas diri.
- 3) Intelegensi,  
Kemampuan pengaturan diri sesungguhnya muncul tergantung pada kualitas dasar lainnya yang penting peranannya dalam penyesuaian diri, yaitu kualitas intelegensi. Tidak sedikit, baik buruknya penyesuaian diri seseorang ditentukan oleh kapasitas intelektualnya atau intelegensinya. Intelegensi sangat penting bagi perolehan gagasan, prinsip, dan tujuan yang memainkan peranan penting dalam proses penyesuaian diri. Misalnya kualitas pemikiran seseorang

dapat memungkinkan orang tersebut melakukan pemilihan dan mengambil keputusan penyesuaian diri secara intelektual dan akurat.

c. Proses bekerja (*Work*)

Termasuk unsur-unsur penting dalam *work* atau bekerja yang dapat mempengaruhi penyesuaian diri individu antara lain:

1. Pengalaman

Ada dua jenis pengalaman yang memiliki nilai signifikan terhadap proses penyesuaian diri, yaitu (1) pengalaman yang menyehatkan (*salutary experiences*) dan (2) pengalaman *traumatic* (*traumatic experiences*). Pengalaman yang menyehatkan adalah peristiwa-peristiwa yang dialami oleh individu dan dirasakan sebagai suatu yang menyenangkan, mengasyikkan, dan bahkan di rasa ingin mengulangnya kembali. Pengalaman seperti ini akan dijadikan dasar untuk ditransfer oleh individu ketika harus menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru. Adapun pengalaman trauma adalah peristiwa-peristiwa yang dialami oleh individu dan dirasakan sebagai sesuatu yang sangat tidak menyenangkan, menyedihkan, atau bahkan sangat menyakitkan sehingga individu tersebut sangat tidak ingin peristiwa itu terulang lagi.

2. Latihan

Latihan merupakan proses belajar yang diorientasikan kepada perolehan keterampilan atau kebiasaan. Penyesuaian diri sebagai suatu proses yang kompleks yang mencakup didalamnya proses psikologis dan sosiologis maka memerlukan latihan yang sungguh-sungguh agar mencapai hasil penyesuaian diri yang baik. Tidak jarang seseorang yang sebelumnya memiliki kemampuan penyesuaian diri yang kurang baik dan kaku, tetapi melakukan latihan secara sungguh-sungguh, akhirnya lambat laun menjadi bagus dalam setiap penyesuaian diri dengan lingkungan baru.

3. Deteminasi diri,

Berkaitan erat dengan penyesuaian diri adalah sesungguhnya individu itu sendiri untuk melakukan proses penyesuaian diri.

d. Lingkungan

Berbicara faktor lingkungan sebagai variabel yang berpengaruh terhadap penyesuaian diri sudah tentu meliputi lingkungan keluarga, pekerjaan dan masyarakat. Lingkungan keluarga merupakan lingkungan utama yang sangat penting atau bahkan tidak ada yang lebih penting dalam kaitannya dengan penyesuaian diri individu. Lingkungan kerja menjadi kondisi yang memungkinkan untuk berkembangnya atau terhambatnya proses berkembangnya penyesuaian diri. Pada umumnya kerja dipandang sebagai media yang sangat berguna untuk mempengaruhi kehidupan dan perkembangan intelektual, sosial, nilai-nilai, sikap, dan moral pegawai.

e. Lingkungan Masyarakat

Konsistensi nilai-nilai, sikap, aturan-aturan, norma, moral, dan perilaku masyarakat akan diidentifikasi oleh individu yang berada dalam masyarakat tersebut sehingga akan berpengaruh terhadap proses perkembangan penyesuaian dirinya.

f. Agama serta budaya

Agama berkaitan erat dengan faktor budaya agama memberikan sumbangan nilai-nilai, keyakinan, praktik-praktik yang memberikan makna yang sangat mendalam, tujuan, serta kestabilan dan keseimbangan hidup individu. Agama secara konsisten dan terus menerus mengingatkan manusia yang diciptakan oleh Tuhan, bukan sekedar nilai-nilai instrumental sebagaimana yang dihasilkan oleh manusia. Selain itu budaya juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kehidupan individu. Hal ini terlihat jika dilihat dari karakteristik budaya yang diwariskan kepada individu melalui berbagai media dalam lingkungan keluarga, sekolah, maupun masyarakat. Dengan demikian faktor agama serta budaya memberikan sumbangan yang berarti terhadap perkembangan penyesuaian diri individu. Penyesuaian diri yang baik meliputi enam aspek sebagai berikut :

1. Kontrol terhadap emosi yang berlebihan.

Aspek ini menekankan kepada adanya kontrol dan ketenangan emosi individu yang memungkinkannya untuk menghadapi permasalahan secara cermat dan dapat menentukan berbagai kemungkinan

pemecahan masalah ketika muncul hambatan. Bukan berarti tidak ada emosi sama sekali, tetapi lebih kepada kontrol emosi ketika menghadapi situasi tertentu.

2. Mekanisme pertahanan diri yang minimal. Aspek ini menjelaskan pendekatan terhadap permasalahan lebih mengindikasikan respon yang normal dari pada penyelesaian masalah yang memutar melalui serangkaian mekanisme pertahanan diri yang disertai tindakan nyata untuk mengubah suatu kondisi. Individu dikategorikan normal jika bersedia mengakui kegagalan yang dialami dan berusaha kembali untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Individu dikatakan mengalami gangguan penyesuaian jika individu mengalami kegagalan dan menyatakan bahwa tujuan tersebut tidak berharga untuk dicapai.
3. Frustrasi personal yang minimal. Individu yang mengalami frustrasi ditandai dengan perasaan tidak berdaya dan tanpa harapan, maka akan sulit bagi individu untuk mengorganisir kemampuan berpikir, perasaan, motivasi dan tingkah laku dalam menghadapi situasi yang menuntut penyelesaian.
4. Pertimbangan rasional dan kemampuan mengarahkan diri. Individu memiliki kemampuan berpikir dan melakukan pertimbangan terhadap masalah atau konflik serta kemampuan mengorganisasi pikiran, tingkah laku, dan perasaan untuk memecahkan masalah, dalam kondisi sulit sekalipun menunjukkan penyesuaian yang normal. Individu tidak mampu melakukan penyesuaian diri yang baik apabila individu dikuasai oleh emosi yang berlebihan ketika berhadapan dengan situasi yang menimbulkan konflik.
5. Kemampuan untuk bekerja dan memanfaatkan pengalaman masa lalu. Penyesuaian normal yang ditunjukkan individu merupakan proses bekerja berkesinambungan dari perkembangan individu sebagai hasil dari kemampuannya mengatasi situasi konflik dan stres. Individu dapat menggunakan pengalamannya maupun pengalaman orang lain melalui proses bekerja.
6. Sikap realistis dan objektif.

Sikap yang realistis dan objektif bersumber pada pemikiran yang rasional, kemampuan menilai situasi, masalah dan keterbatasan individu sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Individu yang memiliki penyesuaian diri yang baik (*well adjustment person*) adalah mereka dengan segala keterbatasannya, kemampuannya serta kepribadiannya telah bekerja untuk bereaksi terhadap diri sendiri dan lingkungannya dengan cara efisien, matang, bermanfaat, dan memuaskan. Efisien artinya bahwa apa yang dilakukan individu tersebut dapat memberikan hasil yang sesuai dengan yang diinginkan tanpa banyak mengeluarkan energi, tidak membuang waktu banyak, dan sedikit melakukan kesalahan. Matang artinya bahwa individu tersebut dapat memulai dengan melihat dan menilai situasi dengan kritis sebelum bereaksi. Bermanfaat artinya bahwa apa yang dilakukan individu tersebut bertujuan untuk kemanusiaan, berguna dalam lingkungan sosial, dan yang berhubungan dengan Tuhan. Selanjutnya, memuaskan artinya bahwa apa yang dilakukan individu tersebut dapat menimbulkan perasaan puas pada dirinya dan membawa dampak yang baik pada dirinya dalam bereaksi selanjutnya. Mereka juga dapat menyelesaikan konflik-konflik mental, frustrasi dan kesulitan-kesulitan dalam diri maupun kesulitan yang berhubungan dengan lingkungan sosialnya serta tidak menunjukkan perilaku yang memperlihatkan gejala menyimpang.

Selain itu, penyesuaian diri bersifat relatif, hal tersebut dikarenakan beberapa hal berikut:

- a) Penyesuaian diri merupakan kemampuan individu untuk mengubah atau memenuhi banyaknya tuntutan yang ada pada dirinya. Kemampuan ini dapat berbeda-beda pada masing-masing individu sesuai dengan kepribadian dan tahap perkembangannya.
- b) Kualitas penyesuaian diri yang dapat berubah-ubah sesuai dengan situasi masyarakat dan kebudayaan tempat penyesuaian diri dilakukan.
- c) Adanya perbedaan dari masing-masing individu karena pada dasarnya setiap individu memiliki saat-saat yang baik dan

buruk dalam melakukan penyesuaian diri, tidak terkecuali bagi individu yang memiliki penyesuaian diri yang baik (*well adjustment*) karena terkadang ia pun dapat mengalami situasi yang tidak dapat dihadapi atau diselesaikannya.

### **Bentuk-Bentuk Penyesuaian**

Bentuk-bentuk penyesuaian itu ada dua kelompok, yaitu yang *adaptive* dan yang *adjustive* yaitu :

#### a. Yang *Adaptive*

Bentuk penyesuaian diri ini sering dikenal dengan istilah adaptasi. Penyesuaian ini lebih bersifat badani yang artinya perubahan-perubahan dalam proses badani untuk menyesuaikan diri terhadap keadaan lingkungan. Berkeringat ataupun berpakaian tebal merupakan juga bentuk penyesuaian terhadap lingkungan. Darwin (dalam ilmu biologi) mengamati bahwa spesies yang mampu bertahan adalah yang mampu beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan mereka.

Dan sudah diperdebatkan bahwa manusia akhirnya yang akan mendominasi planet karena manusia adalah yang paling mampu beradaptasi dengan mengkhususkan pada organ yang tidak khusus – otak.

#### b. Yang *Adjustive*

Penyesuaian yang menyangkut kehidupan psikis adalah sebagai bentuk penyesuaian yang *adjustive*. Penyesuaian ini merupakan penyesuaian diri tingkah laku terhadap aturan-aturan atau norma-norma yang ada pada lingkungan tersebut. Dengan kata lain, penyesuaian terhadap norma-norma. Contohnya, kita turut bersedih apabila ada kerabat atau tetangga kita yang meninggal dunia, Wajah duka kita pun sebagai tanda dalam menyesuaikan diri terhadap suasana sedih tersebut.

Pada dasarnya, kemampuan menyesuaikan diri itu dibentuk oleh kebudayaan setiap individu. Karena jelas, setiap individu berbeda dan mempunyai identitas masing-masing dalam kehidupannya. Hanya, ketika seorang individu itu terjun atau katakanlah berada pada sebuah kelompok, maka individu itu harus melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh kelompok itu sendiri. Dan karena itu, hendaknya setiap orang mengenal dirinya

sendiri. Dan itu merupakan salah satu syarat pokok dalam penyesuaian diri yang baik. Dan orang harus menyesuaikan hidupnya sedemikian rupa sehingga dapat memanfaatkan dan melindungi diri terhadap perubahan-perubahan yang ada.

Ada beberapa faktor yang mempunyai pengaruh besar dalam menciptakan penyesuaian diri pada individu diantaranya :

- a. Pemuasan kebutuhan pokok dan kebutuhan pribadi
- b. Hendaknya ada kebiasaan-kebiasaan dan keterampilan yang dapat membantu dalam pemenuhan kebutuhan yang mendesak
- c. Hendaknya dapat menerima dirinya
- d. Kelincahan
- e. Penyesuaian dan persesuaian

Dalam melakukan penyesuaian secara positif, individu akan melakukannya dalam berbagai bentuk, antara lain :

- a. Penyesuaian dengan menghadapi masalah secara langsung.

Individu secara langsung menghadapi masalahnya dengan mengemukakan alasan-alasannya, misalnya seorang remaja yang hamil sebelum menikah akan menghadapinya secara langsung dan berusaha mengemukakan segala alasan pada orangtuanya.

- b. Penyesuaian dengan melakukan eksplorasi (penjelajahan).

Individu mencari berbagai cara untuk mampu menyesuaikan diri dengan situasinya saat itu sebagai suatu pengalaman misalnya seorang peserta didik yang merasa kurang mampu dalam mengerjakan tugas membuat makalah akan mencari bahan dalam upaya menyelesaikan tugas tersebut, dengan membaca buku, konsultasi, diskusi, dsb.

- c. Penyesuaian dengan trial and error atau coba-coba.

Individu melakukan tindakan coba-coba dalam menghadapi masalah, jika menguntungkan akan dilanjutkan dan jika gagal maka akan dihentikan, dimana dalam hal ini pemikirannya tidak berperan dibandingkan dengan cara eksplorasi misalnya seorang pengusaha mengadakan spekulasi untuk meningkatkan usahanya.

- d. Penyesuaian dengan substitusi (mencari pengganti).

Jika individu merasa gagal dalam menghadapi masalah maka ia akan

mencari pengganti untuk memperoleh atau bisa menyesuaikan diri dalam masalah tersebut misalnya gagal berpacaran secara fisik, ia akan berfantasi tentang seorang gadis idamannya.

- e. Penyesuaian diri dengan menggali kemampuan diri.  
Individu mencoba menggali kemampuan yang ada dalam dirinya dan kemudian dikembangkannya sehingga mampu membantunya untuk menyesuaikan diri.
- f. Penyesuaian dengan belajar.  
Individu memperoleh banyak pengetahuan melalui belajar dan keterampilan yang dapat membantunya menyesuaikan diri misalnya seorang guru akan berusaha belajar tentang berbagai ilmu pengetahuan untuk meningkatkan kemampuan profesionalismenya
- g. Penyesuaian dengan inhibisi dan pengendalian diri.  
Penyesuaian diri akan lebih berhasil jika disertai dengan kemampuan memilih tindakan yang tepat dan pengendalian diri secara tepat. misalnya seorang peserta didik akan berusaha memilih tindakan mana yang harus dilakukan pada ujian.
- h. Penyesuaian dengan perencanaan yang cermat.  
Tindakan yang dilakukan diambil berdasarkan perencanaan yang cermat, dan keputusan diambil setelah dipertimbangkan dari berbagai segi (dari segi untung dan ruginya).

### **Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kemampuan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (*kownledge*) dan faktor keterampilan (*skill*).

- a) Pengetahuan (*kownledge*) yaitu Informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.
- b) Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

### **Jenis-Jenis Kemampuan**

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal yaitu:

- a) *Technical Skill* (Kemampuan Teknis) Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.
- b) *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi) Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.
- c) *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual) Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

### **Tujuan Penilaian Kemampuan Kerja**

Penilaian kemampuan kerja karyawan berguna bagi organisasi dan harus bermanfaat bagi karyawan. Tujuan penilaian kemampuan karyawan sebagai berikut :

- i. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
- j. Untuk mengukur sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- k. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan didalam organisasi.
- l. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
- m. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.
- n. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga tercapai tujuan untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik.
- o. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.

- p. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- q. Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- r. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

Kemampuan kerja dihasilkan oleh adanya 3 (tiga) hal, yaitu :

- a. Kemampuan (*ability*) dalam wujudnya sebagai kapasitas untuk berprestasi (*capacity to perform*).
- b. Kemampuan, semangat, hasrat atau motivasi dalam wujudnya sebagai kesediaan untuk berprestasi (*willingness to perform*).
- c. Kesempatan untuk berprestasi (*opportunity to perform*) kemampuan kerja sebagai hasil kerja (*output*) yang berasal dari adanya perilaku kerja serta lingkungan kerja tertentu yang kondusif.

Dalam menentukan faktor penilaian individu karyawan, maka lingkungan kerja sebagai kesempatan untuk berprestasi yang dapat dipengaruhi oleh adanya peralatan kerja, bahan, lingkungan fisik kerja, perilaku kerja pegawai yang lain, pola kepemimpinan, kebijakan organisasi, informasi serta penghasilan secara keseluruhan akan dianggap konstan karena bersifat pemberian, berasal dari luar diri karyawan dan bukan merupakan perilaku karyawan. Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja antara lain :

- a. Menguasai semua ketrampilan yang diperlukan dalam pekerjaan anda.  
Misalnya seorang tenaga pemasar, maka kita harus tahu apa siklus penjualan, bagaimana mencari prospek, mendekati prospek, menggali kebutuhan, negosiasi dan menutup deal (*close the sale*). Ketrampilan "lunak" lain seperti komunikasi, bekerja dalam team, pengelolaan diri dan sebagainya. Dengan menguasai ketrampilan dengan lebih baik ini maka *output* yang akan dihasilkan menjadi lebih besar.
- b. Fokus dengan apa yang anda kerjakan.  
Setiap pekerjaan terdiri dari rangkaian tugas kecil-kecil yang harus digulirkan dari satu titik ke titik lain, mendekati sasaran semakin dekat. Dengan berfokus,

maka pekerjaan yang terselesaikan menjadi lebih banyak dan lebih cepat. Caranya adalah membuat catatan apa yang akan dikerjakan keesokan harinya pada ujung setiap hari, sehingga setiap progress dapat dipantau. Kalau tidak ada progress juga dapat terdeteksi dan dipikirkan solusinya.

- c. Jangan takut dengan hambatan.  
Selalu berfikir positif jika menghadapi hambatan di pekerjaan. Ambil pendekatan yang proaktif. Apa yang bisa dilakukan. Contoh, bos anda meminta kita melakukan sesuatu yang menurut kita sulit. Apakah kita diam saja dan berharap bos kita lupa? Tentu tidak. Pikirkan alternatifnya, pro dan konnya dsb. Misal, kita sering meminta tolong pada senior kita. Atau cari informasinya di internet dsb. Yang penting adalah semangatnya, tidak boleh menyerah.
- d. Selalu fokus pada tujuan pekerjaan.  
Misalnya disuruh membuat laporan, kita harus selalu ingat bahwa tujuan pekerjaan ini adalah agar siapapun yang membaca dapat membuat keputusan. Artinya jangan asal copy paste saja. Pikirkan informasi apa yang diperlukan dan relevan dsb. Dengan berfokus pada tujuan utama pekerjaan, kualitas pekerjaan kita meningkat, waktu yang digunakan lebih singkat dan kemungkinan melakukan kesalahan minimal.  
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) auditor terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge + skill)* artinya auditor yang memiliki potensi di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu auditor perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## Kesimpulan

Penyesuaian diri merupakan faktor yang penting dalam kehidupan manusia dan perlu dilakukan. Namun, harus diakui juga, bahwa proses penyesuaian diri itu sulit: *pertama*, banyak kesulitan penyesuaian diri bersumber pada diri kita sendiri. *Kedua*, pengaruh-

pengaruh yang ikut membentuk kepribadian kita. *Ketiga*, usaha-usaha kita untuk memenuhi keperluan dalam dan tuntutan luar dari lingkungan itu harus sesuai dengan tujuan hidup kita.

Manusia tidak dilahirkan dalam keadaan telah mampu menyesuaikan diri, maka penyesuaian diri terhadap lingkungan hidup, pertumbuhan dan perkembangan memerlukan proses yang cukup unik.

Penyesuaian diri adalah suatu proses. Dan salah satu cirri pokok dari kepribadian yang sehat mentalnya ialah memiliki kemampuan untuk mengadakan penyesuaian diri secara haemonis, baik terhadap sendiri maupun terhadap lingkungannya. Penyesuaian diri dan dukungan sosial para perusahaan dapat dikembangkan mengadakan kegiatan di luar perusahaan secara berkala. Selain hal tersebut juga dapat melibatkan para perusahaan untuk mengikuti berbagai kegiatan yang ada di masyarakat sekitar perusahaan. Selain itu inteligensi dan kompetensi seseorang juga dapat mempengaruhi stres lingkungan.

Kemampuan hal terpenting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai karena dengan adanya kemampuan maka para pegawai dapat bekerja dengan terampil, cekatan dan tepat waktu. Untuk itulah diharapkan pihak organisasi dapat memperhatikan dan meningkatkan kemampuan para pegawainya untuk memperoleh hasil yang memuaskan. Setiap perusahaan didirikan memiliki tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung beberapa faktor. Salah satunya adalah kinerja dari karyawan perusahaan tersebut dalam mencapai produktivitas yang telah ditetapkan perusahaan.

### **Daftar Pustaka**

Ali, M. dan Asrori. (2006). *Psikologi Remaja-Perkembangan Peserta Didik*. Cetakan ketujuh. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

\_\_\_\_\_. (2011). *Psikologi Remaja-Perkembangan Peserta Didik*. Cetakan ketujuh. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

D. Gunarsa, Singgah. Yuli Singgih D. Gunarsa.(2004). *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Jakarta: Gunung Mulia.

Hasibuan, Malayu S.P., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Haji Masagung, Jakarta.

Moenir, (2000), *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.

Muhammad As'ad, (2000), *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.

Riyanto, (2000), *Kemampuan Aparatur*, Jakarta.

Robbins, SP., (2001), *Perilaku Organisasi*. (Terjemahan : Dr. Hidayana Pujaatmaka). Prenhalindo, Jakarta.

Sarwoto, (2002), *Dasar-dasar dan Manajemen*, Jakarta : Grasindo.

Sarwono, Kusumaatmaja, (2002), *Psikologi Organisasi*, Jakarta : Balai Pustaka

Simanjuntak Payaman, J., (2002), *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta : Program Pascasarjana, Unkris.

Schneiders, A, (2000). *Personal Adjustment and Mental Health*. New York: Rinehart & Winston.

Sudrajat, (2004), *Kriteria Tes Kemampuan*, Jakarta : PT. Gramedia.

Sutermeister, (2000), *Manusia dan Produktivitas*, (terjemahan), Jakarta : Rineka Cipta.

Toha, Miftah, (2000), *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Rajawali Press