

Yogya Post, 16 November 1989

Tipe-tipe Manusia dalam Kerja

Oleh Faturochman*

Di dalam psikologi dikenal adanya tipologi, yaitu suatu konsep yang digunakan untuk menggolong-golongkan orang dalam tipe tertentu. Di awal-awal perkembangannya, psikologi memang banyak mengacu pada tipologi ini. Terutama dalam teori kepribadian.

Akhir-akhir ini konsep yang mengarah ke tipologi memang berkurang. Hal ini disebabkan kuatnya anggapan bahwa tidak ada manusia yang sama persis dengan lainnya. *Individual differences* dan *personal characteristics* sebagai dasar dalam memahami manusia dan perilakunya lebih banyak dianut. Namun sebagian orang juga masih mempertanyakan, benarkah tidak ada tipe-tipe tertentu pada manusia?

Pada dasarnya konsep tipologi diserang habis-habisan oleh banyak orang karena kelakuannya. Sehingga tampak seolah-olah manusia harus masuk dalam tipe tertentu. Padahal dalam kenyataannya banyak terjadi variasi tipe, bahkan tidak pernah ditemukan manusia seperti dalam tipologi. Mengingat itu semua, untuk memahami manusia dan perilakunya melalui konsep tipologi perlu berhati-hati. Menurut hemat penulis, tipologi hanyalah kecenderungan. Jadi misalnya tipe *leptosom*, orang yang badannya kurus tinggi, belum tentu memiliki ciri suka menyendiri dan *introvert*, tetapi bisa dikatakan memiliki kecenderungan demikian.

Kaitan antara pekerjaan dengan tipe atau ciri-ciri orang memang erat. Untuk pekerjaan seperti operator mesin otomatis, misalnya, dibutuhkan seorang yang tekun bekerja dalam pola yang tidak *variatif*. Di sisi lain, untuk pekerjaan pengontrolan kualitas, diperlukan seorang yang teliti. Dengan demikian memang sangat ideal apabila suatu pekerjaan dikerjakan oleh orang yang memiliki karakter sesuai dengan pekerjaannya. Dari sanalah kemudian muncul analisis jabatan yang kemudian menghasilkan deskripsi jabatan untuk selanjutnya digunakan dalam pencarian tenaga kerja (*recruitment*). Dalam hal tipe atau ciri-ciri tertentu hanya merupakan sebagian persyaratan. Syarat lain seperti bakat, minat, dan lain-lain masih dibutuhkan.

Kondisi Ekstrim

Di dalam kelompok kerja, baik di dalam kantor, organisasi, ataupun kelompok kerja temporer, biasanya dijumpai berbagai manusia dengan ciri-cirinya tersendiri. Ciri-ciri itu biasanya tampak dalam perilakunya. Karena begitu banyaknya ciri-ciri itu, maka dalam suatu kerja tertentu tidak semuanya dibutuhkan. Untuk itu bisa dipahami apabila ada kejadian pekerja didepak dari kelompoknya karena tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau teman-teman sekerja.

Berkaitan dengan kelompok kerja, **Bertram M. Gross** menemukan beberapa tipe manusia yang sering muncul. Ada orang yang sangat mementingkan pekerjaan. Orang macam ini selalu berorientasi pada pekerjaan. Baginya pekerjaan adalah segalanya. Ciri-ciri lain yang dimilikinya adalah selalu ingin menyelesaikan tugas yang dibebankan secepat mungkin. Dalam kondisi yang ekstrim orang tipe ini akan mengacuhkan masalah hubungan sosial. Nomor satu adalah kerja nomor dua juga kerja. Orang yang demikian barangkali pantas menjadi karyawan teladan. Namun bila ia menjadi pemimpin barangkali ia lebih

tepat membawahi robot-robot. Kebalikan dari tipe ini adalah tipe pekerja yang berorientasi pada orang, bukan pada pekerjaan. Dalam konteks kerja ia akan mengembangkan pola hubungan sosial sedemikian rupa hingga harmonis. Ada dua tujuan yang tersirat pada orang yang menyukai tipe ini. Pertama ia beranggapan dengan membina hubungan sosial yang baik maka akan tercipta kondisi yang memuaskan sehingga dalam kelompok kerja itu akan muncul produktivitas yang tinggi. Kedua, apakah artinya produktivitas kerja kelompok apabila tidak ada kepuasan hubungan sosial di dalamnya. Sehingga ia kadang merasa perlu mengorbankan produktivitas demi tercipta hubungan baik sesama teman kerja. Terlepas dari itu semua, tipe ini bagi orang lain memang menyenangkan.

Masih berkaitan dengan orientasi kerja, ada tipe lain. Yaitu orang yang mementingkan prosedur atau metode kerja. Orang semacam ini sangat tepat untuk merancang suatu metode kerja baru. Namun ketika ia terpaksa menjadi pelaksana, ia cenderung untuk mengubah prosedur yang sudah berlaku dan menggunakannya dengan prosedur yang dinilainya baik. Untuk suatu tujuan tertentu orang tipe ini suka bereksperimen. Baginya orang lain tidak perlu mendelegasikan suatu tugas sekaligus memberi petunjuk ini dan itu. Cukup beritahu apa tujuannya, dia akan menyelesaikan tugas itu dengan caranya sendiri.

Patuhi Aturan

Kebalikan dari *master of methods and procedures* adalah tipe yang sangat patuh terhadap aturan. Ini adalah tipe birokrat. Orang macam ini tidak bisa kerja tanpa ada juklak. Apabila sudah ada juklak, maka sedikit pun ia tidak berani melanggar atau memodifikasikannya, meskipun ia tahu bahwa tidak semua prosedur sesuai. Tipe *rule enforcers* ini berbeda dengan *tipe rule blinkers*. Tipe yang terakhir ini memiliki ciri menganut aturan yang ada, tetapi tidak serius. Juga tidak menentangnya.

Masih berkaitan dengan aturan atau norma kerja kelompok, ada tipe yang disebut *regulars*. Yaitu orang yang menerima aturan kerja sekaligus ia juga diterima secara baik oleh anggota atau teman-teman kerjanya. Ini berbeda dengan *deviant*, orang yang suka melanggar aturan. Meskipun orang macam ini tidak disukai oleh atasannya, belum tentu ia dibenci teman-temannya. Apabila ada beberapa orang yang memiliki tipe seperti ini dalam suatu kelompok, maka akan muncul oposisi.

Dalam masalah keseriusan kerja sering ditemui orang yang sangat besar keterlibatannya terhadap pekerjaan dan organisasinya. Dengan kata lain, komitmennya terhadap organisasi diwujudkan dalam aktivitas dan pekerjaan secara bersungguh-sungguh. Kebalikan dari tipe ini adalah tipe orang yang hanya memikirkan saat akhir kerja. Maksudnya, ia kerja hanya untuk menunggu bel tanda pulang. Begitu jam kerja selesai ia akan kabur dengan cepat. Tidak peduli apakah pekerjaan selesai atau tidak. Keterlibatannya terhadap pekerjaan memang sangat dangkal. Mungkin baginya kerja adalah sekedar menghabiskan waktu dan dapat uang.

Ada orang yang mudah menerima pemikiran orang lain, ada juga yang selalu berbuat seperti kritikus. Tipe penurut, *yes-man* atau *yea sayers*, pada umumnya disukai oleh atasan atau teman sekerja yang otoriter. Sebaliknya, ia kurang disukai oleh orang lain yang bertipe demokratis sebab sulit diharapkan darinya akan datang ide-ide atau usul. Sedang tipe kritikus, sering juga disebut,

nay sayers, sering dianggap musuh pimpinan. Orang semacam ini memang jeli sekali melihat kekurangan orang lain, bahkan kadang terlihat nyinyir. Di matanya tidak ada sesuatu yang sempurna. Bukan berarti orang seperti ini mesti jelek. Dalam kondisi tertentu justru sering diperlukan, sehingga keputusan kelompok tidak keliru karena ada persetujuan dan keyakinan yang terlalu tinggi dari masing-masing anggota.

Orang Baru

Tidak jarang kita menjumpai orang yang meskipun sudah bekerja lama di tempat itu, masih harus diberi petunjuk ini dan itu oleh atasan atau teman-temannya. Ia selalu kelihatan seperti *orang baru*. Pendek kata, kurang meyakinkan. Karena itu maka usul-usul atau perkataannya sering tidak dihiraukan oleh teman sekerja. Berlawanan dengan tipe itu adalah orang yang cepat menyesuaikan diri dengan cara mengorek informasi sebanyak mungkin tentang tempat kerjanya sehingga dalam waktu relatif singkat ia bisa melakukan pekerjaan dengan baik. Sepertinya ia pekerja lama.

Bisa juga memahami tipe orang dilihat dari orientasinya terhadap karirnya. Ada orang yang sangat progresif. Ia selalu berusaha untuk mencapai posisi yang lebih tinggi selama potensinya memungkinkan. Orang yang seperti ini dikenal juga dengan sebutan memiliki motif berprestasi tinggi. Kiranya ini termasuk salah satu tipe yang sangat dibutuhkan di jaman ini. Sayangnya, belum semua tempat memberi kesempatan pada orang-orang semacam ini. Seringkali ia terbentur dengan orang tipe birokrat.

Dari hasil beberapa penelitian, tipe progresif proporsinya sebanding dengan orang tipe *puas dengan kedudukan saat ini*. Sebagian besar orang bertipe menengah. Tidak terlalu progresif, tidak juga terlalu *nrimo*.

Makin luasnya jaringan kerja dan organisasi memungkinkan muncul tipe yang kosmopolitan. Ia terlibat dengan banyak organisasi dan aktivitas. Para manajer dan direktur sekarang makin banyak yang berorientasi ke arah tipe ini. Tujuan akhirnya bisa diduga, yaitu, memperlancar bisnis. Karena tuntutan jaman memang mengarah ke kosmopolitan, maka tipe lokal, kebalikan dari kosmopolitan, sering menjadi bahan tertawaan kelompok kosmopolitan.

Tentu saja tipe-tipe orang dalam kerja tidak hanya seperti yang diuraikan di atas. Masih ada beberapa, bahkan banyak, tipe lain. Namun yang sedikit ini bisa menjadi bahan untuk menganalisis diri sendiri dan teman sekerja atau bawahan. Namun perlu diingat hanya sedikit orang yang memiliki tipe persis seperti itu. Sebagian besar justru memiliki tipe campuran atau kadar tipe tertentu tidak berada dalam titik ekstrim.

***Penulis, dosen Fakultas Psikologi dan peneliti di Puslit Kependudukan UGM**