

AKTUALISASI DIRI MERAIH KARIR PADA *ENGINEER* PROYEK KONSTRUKSI

Shaleh Afif¹

shalehafif83@gmail.com

Abstrak

Menjadi seorang insinyur tentu bukan hal yang mudah mengingat besarnya risiko dan tanggung jawab yang dihadapi. Dibutuhkan perjuangan dan kerja keras untuk meniti karir sebagai insinyur di perusahaan konstruksi. Penelitian ini ingin menggambarkan pengalaman aktualisasi diri insinyur dalam mencapai karir di perusahaan konstruksi. Penelitian ini menggunakan metode fenomenologi untuk mendapatkan gambaran mengenai para insinyur dalam usahanya untuk bertahan dan mengembangkan diri di perusahaan konstruksi. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa peningkatan diri diwujudkan dalam bentuk kemauan untuk belajar, eksplorasi karir dan belajar dari tindakan. Sedangkan dalam mempertahankan karir, individu berusaha beradaptasi dengan budaya kerja di perusahaan dan menikmati prosesnya.

Kata kunci: aktualisasi diri, insinyur proyek konstruksi

A. PENDAHULUAN

Perjalanan karier seseorang *engineer* dimulai dari ketika seseorang tersebut memasuki dunia kerja setelah sekian waktu menempuh pendidikan. Kaswan, menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan karier adalah pekerjaan dari hasil pelatihan dan atau pendidikan yang ingin dilakukan seseorang dalam waktu lama. Tuntutan individu disaat memasuki dunia kerja yaitu dapat mengimplementasikan ilmu yang didapat selama pendidikan.²

Seorang *engineer* proyek konstruksi merupakan individu dari lulusan teknik sipil atau teknik arsitektur yang bekerja secara professional pada bidang jasa konstruksi. Berdasarkan Undang-Undang No 02 tahun 2017 tentang jasa konstruksi disebutkan bahwa jasa konstruksi terdiri dari dua

¹ Institut Agama Islam Pematang

² Kaswan, *Psikologi Industri dan Organisasi*. (Bandung : Alfabeta, 2017), hlm 82

layanan yaitu layanan konsultasi konstruksi dan pekerjaan konstruksi. Yang dimaksud layanan konsultasi konstruksi yaitu layanan keseluruhan atau sebagian kegiatan yang meliputi pengkajian, perencanaan, perancangan, pengawasan, dan manajemen penyelenggaraan konstruksi suatu bangunan. Sementara yang dimaksud dengan pekerjaan konstruksi adalah keseluruhan atau sebagian kegiatan yang meliputi pembangunan, pengoperasian, pemeliharaan, pembongkaran, dan pembangunan kembali suatu bangunan. Disamping ketepatan waktu, suatu pekerjaan proyek tentunya dituntut untuk memiliki kualitas yang tinggi. Kerzner menyatakan bahwa ada tiga hal penting dalam proyek konstruksi yaitu waktu, biaya dan mutu.³ Hal tersebut membuat sebuah pengerjaan proyek bersifat kolektif dan konprehensif. Maka dari itu untuk menjadi seorang *engineer* harus memiliki kompetensi dan pengalaman yang cukup mengenai kegiatan proyek konstruksi.

Pekerjaan proyek konstruksi merupakan pekerjaan yang memiliki resiko dan tantangan besar karena potensi kecelakaan kerja yang tinggi. Menurut keterangan kementerian tenaga kerja bahwa sepanjang tahun 2018 angka kecelakaan kerja tertinggi yaitu pada bidang konstruksi. Selain ancaman kecelakaan kerja yang tinggi, pekerjaan proyek konstruksi juga memiliki potensi kegagalan atau proyek terhenti karena masalah pembiayaan atau masalah teknis. Maka dari itu tak heran bila seorang *engineer* harus betul-betul menguasai proses pelaksanaan proyek konstruksi dan telah memiliki pengalaman yang cukup.

Individu dalam meraih karir *engineer* membutuhkan perjuangan yang tidak mudah. Ada berbagai tantangan ketika seorang terjun di proyek konstruksi misalnya harus berada di lokasi proyek walaupun cuaca kurang mendukung, jam kerja tidak menentu, tinggal di mess sehingga jauh dari keluarga, dan tuntutan target pengerjaan. Karir mengacu pada kesiapan untuk menghadapi tugas-tugas yang dapat diprediksi dari mempersiapkan dan

³ Kerzner, Harold *Project Management : A system Approach to Planning, Shedulling, and Controlling*, New Jersey : John and Wiley. Inc. Ninth Edition, 2006).

berpartisipasi dalam peran kerja dan dengan penyesuaian yang tidak terduga yang ditimbulkan oleh perubahan dalam kondisi kerja.⁴ Psikologi Humanis memandang bahwa manusia memiliki di dalam dirinya untuk berkembang dan kreatif, menerima tanggung jawab untuk hidupnya sendiri, menyadari segala potensi yang dimilikinya, dan mampu mengatasi pengaruh kuat dari tekanan eksternal.⁵ Seorang *engineer* dalam meniti karir dari awal mulai bekerja senantiasa harus menunjukkan kinerja dan meningkatkan kapasitas keilmuannya dibidang teknik konstruksi guna memikul tanggungjawab yang lebih besar..

Dalam budaya Barat, aktualisasi diri telah ditafsirkan sebagai berkaitan langsung dengan pekerjaan sehari-hari seseorang. Jenis pekerjaan yang secara moral tidak dapat dipisahkan dari kehidupan orang tersebut. Mengenai dimensi pekerjaan, Maclagan mengatakan bahwa aktualisasi diri menandakan bahwa pilihan karir telah dibuat dan melihat pekerjaan sebagai kendaraan untuk aktualisasi diri.⁶ Ketika individu telah menyelesaikan pendidikan teknik, maka merealisasikannya dengan bekerja di proyek konstruksi merupakan sebuah pilihan karena adanya kebutuhan aktualisasi diri untuk menunjukkan segala potensi yang dimilikinya.

Seorang musisi harus membuat musik, seorang seniman harus melukis, seorang penyair harus menulis jika ia tidak ingin berdamai dengan dirinya sendiri. Apa yang bisa dilakukan seorang pria, dia harus. Kebutuhan ini kita sebut aktualisasi diri, ini mengacu pada keinginan manusia untuk pemenuhan diri, yaitu kecenderungan baginya untuk menjadi benar-benar dalam potensi dirinya: untuk menjadi segala sesuatu yang seseorang mampu menjadi.⁷

⁴ Savickas, M. L. Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 1997). hlm 247

⁵ Alwisol. Psikologi Kepribadian. Edisi Revisi. (Malang : UMM Press, 2008), hlm 173

⁶ Maclagan, P. Self-actualisation as a moral concept and the implications for motivation in organisations: a Kantian argument. *Business Ethics: A European Review*, 12(4), 2003). hlm 335

⁷ Abraham. Maslow, *Motivation and personality*. USA: Harper and Row, Publication,1970).

Membangun karir didorong adanya aktualisasi diri untuk mengekspresikan segala potensi dan meningkatkan kemampuan. Aktualisasi diri adalah proses pemenuhan kebutuhan utama dalam teori kebutuhan Abraham Maslow, di mana seseorang diarahkan untuk melakukan perbaikan dalam sikap dan perilaku serta melakukan yang terbaik yang bisa dilakukan, sehingga tercipta kinerja terbaik.⁸ Aktualisasi diri melibatkan individu 'mengekspresikan diri dengan benar dan menjadi sehat secara psikologis.'⁹ Individu yang memiliki kebutuhan aktualisasi diri tinggi akan berpengaruh terhadap motivasi kerjanya.¹⁰ Menjadi seorang *engineer* merupakan wujud aktualisasi dalam mengimplementasikan ilmu teknik yang diperoleh selama pendidikan.

Konsep aktualisasi mencakup kecenderungan organisme untuk tumbuh dari sebuah entitas sederhana menjadi kompleks, bergerak dari kebergantungan kepada kemandirian, dari keakuan ke proses perubahan dan kebebasan ekspresi.¹¹ Rakich menyebutkan arti penting dari konsep aktualisasi diri disebut sebagai pemenuhan diri atau sebagai realisasi diri, memerlukan penemuan diri yang nyata dan ekspresi dan pengembangannya.¹² Mula-mula para lulusan engineering bekerja di perusahaan konstruksi sebagai kebutuhan realisasi karir atau sesuatu yang linear sebagai dari dunia pendidikan ke pekerjaan, namun jenjang karir profesional merupakan pilihan bebas individu dalam merencanakannya.

⁸ Burhan, U. Self Efficacy, Self Actualization, Job Satisfaction, Organization Citizenship Behavior (Ocb), Effect on Employee Performance. Ekuilibrium : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi, 2019).

⁹ Bulut, S. S. Obstacles To Self-Actualization Of College Students-The Case Of Gazi Faculty Of Education. Universal Journal of Educational Research, 2018). 6(10)

¹⁰ Syauta, B. A., Yuniasanti, R., Syauta, B. A., & Yuniasanti, R. Hubungan Antara Kebutuhan Aktualisasi Diri Dengan Motivasi Kerja Pada Wanita Karier di PT Kusuma Sandang Mekarjaya. Insight 17(1), 2015). hlm 49

¹¹ Pervin, Lawrence A et al. Personality: Theory and Research. (Ed.9). New York: John Wiley & Sons, Inc, 2005).

¹² Alwisol. *Psikologi Kepribadian*. Edisi Revisi. Malang : UMM Press, 2008. hlm 181

Ketika individu mulai terjun ke dunia kerja, mereka memiliki kebebasan untuk mengeksplorasi dunia pekerjaan, tantangan dan pelunag, serta kompetensi yang dimiliki untuk membangun karir.

Pengalaman Individu dalam menghadapi realitas karir merupakan hal yang menarik untuk dibahas. Perilaku dapat dipahami dari bagaimana individu tersebut memandang realitas secara subjektif (*subjective experience of reality*)¹³. Perilaku karir tidak terlepas dari motivasi dan tujuan individu tersebut dalam berkarir. Ada berbagai macam cara para *engineer* dalam menghadapi permasalahan ketika awal mula terjun di dunia proyek konstruksi. Maka dari penelitian ini ingin mengungkap bagaimana para *engineer* mengaktualisasikan dirinya dalam membangun karir.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode fenomenologi. Informan dalam penelitian ini adalah *engineer* dari perusahaan konstruksi yang terdiri dari 4 informan yang bekerja pada 4 perusahaan konstruksi yang berbeda. Para *engineer* yang menjadi informan dalam penelitian ini merupakan karyawan perusahaan program *MT (manajemen trainee)* di mana program rekrutmen yang ditujukan bagi para *frashgraude* lulusan perguruan tinggi yang ingin berkarir di perusahaan konstruksi. Pengambilan data dilakukan dengan cara melalui wawancara semi struktur terhadap 4 informan tersebut. Keabsahan data diperoleh dengan member checking yaitu dilakukan dengan cara kembali ke informan untuk memverifikasi kredibilitas informasi. Dari hasil pembahasan kemudian disimpulkan kedalam uraian yang lebih ringkas.

B. PEMBAHASAN

Ada berbagai kendala yang dihadapi para *engineer* yaitu masalah kurangnya pengetahuan dan *skill* dalam manajemen proyek konstruksi dan penyesuaian diri dengan jam kerja di proyek. Hal tersebut terjadi

¹³ *Ibid.*, 181

karena para *engineer* berasal dari *frashgraude* sehingga belum memiliki pengalaman dan *skill* yang memadai. Minimnya *skill* dan pengetahuan yang masih kurang menimbulkan kemauan untuk belajar. Perusahaan menyiapkan program magang dan *training* bagi mereka agar dapat dengan cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka. Walaupun ada proses *training*, para *engineer* harus mempunyai kemauan atau semangat belajar yang tinggi. Kemauan belajar dibutuhkan agar para *engineer* dapat dengan cepat mengenali dan menyesuaikan diri dengan pekerjaannya.

Aktualisasi diri terjadi ketika diri ideal individu (siapa yang akan suka menjadi) kongruen dengan citra dirinya (perilaku aktual). Dasar dari kecenderungan organisme untuk aktualisasi menurut Rogers yaitu kebutuhan pemeliharaan (*maintenance*) dan kebutuhan peningkatan diri (*enhancement*).¹⁴ Kebutuhan meningkatkan kompetensi, membuat seorang *engineer* harus memiliki kemauan belajar dan mengeksplorasi pekerjaan yang dijalani. Untuk mempertahankan karir, seorang *engineer* harus berusaha menyesuaikan diri dengan budaya kerja di proyek konstruksi dan menjalankan tugas dari perusahaan dengan sebaik baiknya.

1. Kebutuhan Meningkatkan Kompetensi Karir (*Enhancement*)

Pada awal mula masuk dunia kerja para *engineer* dihadapkan dengan pengetahuan tentang pelaksanaan proyek yang masih minim. Ada berbagai macam item pekerjaan yang belum mereka ketahui, terlebih lagi apabila individu tersebut bukan berasal dari jurusan *civil engineering* (teknik sipil). Kondisi tersebut mendorong individu untuk mengeksplorasi pelaksanaan proyek konstruksi. Eksplorasi karier sangat penting, mengingat karir dalam konteks kejuruan tanpa batas semakin menuntut individu untuk melakukan eksplorasi karier tidak

¹⁴ Alwisol. *Psikologi Kepribadian*. Edisi Revisi. (Malang : UMM Press, 2008). hlm 184

hanya di awal karir mereka, tetapi terus menerus dan di semua tahap karir mereka.

Saya di arsitektur tidak mempelajari tentang jenis beton.. dan saya harus belajar langsung lewat buku, internet, arahan pimpro, saya dulu sampai bikin daftar istilah tentang enginer.. keliling lapangan... (W.RA/ 40-43)

Proses belajar seperti yang dialami informan di proyek konstruksi merupakan hal penting karena menentukan apakah individu dapat cepat beradaptasi atau tidak. Kemauan belajar tumbuh karena adanya fleksibilitas dalam memandang akan kompetensi dan tantangan karir. Dibutuhkan kepedulian dan rasa ingin tahu terhadap ruang lingkup pekerjaan yang akan dihadapi dalam proses belajar. Menurut Savickas & Porfeli, rasa ingin tahu dan kepedulian karier merupakan bagian dari perilaku adaptasi karier.¹⁵ Dengan rasa ingin tahu yang besar individu akan berusaha mencari referensi dan informasi terkait pekerjaan yang dijalaninya. Sementara kepedulian karier membuat individu berusaha memantaskan diri untuk jenjang karier yang lebih baik. Sementara itu, kesadaran untuk merubah sikap juga bagian dari bentuk fleksibilitas individu dalam memandang kesesuaian diri dengan lingkungan kerja.

Kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi didasari karena adanya tujuan karir yang ingin dicapai. Kinicki dkk (2012) menyatakan bahwa tujuan merupakan modal penting dalam bekerja.¹⁶ Pada informan BA, keinginannya untuk menjadi arsitek membuat dia merasa harus belajar tentang dunia pelaksanaan proyek konstruksi (*civil engineering*).

¹⁵ Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, And Measurement Equivalence Across 13 Countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), (2012). 661

¹⁶ Kinicki, Angelo & Mel Fugate, *Organizational Behavior; Key Concept, Skills, and Best Practices*. New York: McGraw-Hill. 2012)

Jadi begini saya ke kontraktor bukan salah masuk tapi memang keinginan saya..saya ingin tahu pelaksanaan proyek.. jadi misi terselebung diri saya untuk mengetahui dunia pelaksanaan..Ketika saya ingin kembali ke dunia perencanaan saya sudah paham pelaksanaan..” (BA, 156-163)

Individu mempunyai kemampuan untuk menentukan nasibnya sendiri, bahwa hakekat yang terdalam dari manusia adalah sifatnya bertujuan, dapat dipercaya, dan mengejar kesempurnaan diri (*purposive, trustworthy, self-perfecting*). Tujuan karir menjadi arsitek membuat individu memiliki pandangan bahwa kelak dia menjadi arsitek yang tidak hanya paham dunia perencanaan namun juga paham dengan dunia pelaksanaan proyek. Maka dari individu harus dapat menguasai dunia proyek konstruksi untuk menjadi lebih professional.

2. Kebutuhan Mempertahankan Karir (*Maintenance*)

Proses para engineer dalam membangun karir tergantung bagaimana mereka dalam mengendalikan diri. Kemauan untuk bertahan dan melewati proses dalam berkarir di proyek konstruksi dilatarbelakangi oleh adanya kesadaran diri bahwa kesuksesan karir merupakan tanggungjawab pribadi. Hal ini menandakan bahwa karir kedepan bergantung pada bagaimana kita dapat mengendalikan diri. Ketahanan berlaku untuk orang akan melibatkan reintegrasi diri yang mencakup upaya sadar untuk bergerak maju dengan cara positif terpadu yang berwawasan luas sebagai hasil dari pelajaran yang dipetik dari pengalaman.¹⁷ Individu dalam meraih jenjang karir di perusahaan konstruksi selain berusaha untuk meningkatkan kemampuan juga harus memiliki kemauan untuk bertahan dalam

¹⁷ Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten, A. S., Panter-Brick, C., & Yehuda, R. Resilience Definitions, Theory, And Challenges: Interdisciplinary perspectives. *European Journal of Psychotraumatology*, 2014).

menghadapi setiap tantangan. Pada awal terjun di lapangan individu harus menyesuaikan diri terhadap realitas kondisi di medan proyek.

3. Tinggal di Area Proyek

Individu yang lokasi proyeknya jauh dari tempat tinggal maka akan tinggal di mess karyawan. Tentunya hal ini menjadi tantangan tersendiri karena mereka harus berpisah dengan keluarga. Tinggal Bersama dengan rekan kerja yang lain juga membutuhkan penyesuaian diri mengingat orang-orang yang bekerja berasal dari berbagai latar belakang budaya yang berbeda.

4. Jam Kerja yang Tidak Menentu

Bekerja di proyek terkadang jam kerjanya harus menyesuaikan dengan teknis pengerjaan, sehingga tidak jarang mereka harus bekerja hingga malam hari. Jam kerja yang panjang dan tidak menentu membuat individu yang masih baru merasa jenuh dan tidak betah. Kondisi ini harus mereka hadapi dan berusaha membiasakan diri agar dapat bertahan di perusahaan.

5. Budaya Kerja

Dunia pendidikan dengan dunia kerja tentu berbeda. Individu yang masih baru dalam bekerja di proyek harus bisa menyesuaikan diri dengan iklim kerja di proyek konstruksi. Untuk dapat menyelaraskan diri dengan dunia pekerjaan bukan hal yang mudah, terlebih lagi dunia proyek konstruksi menuntut ritme dan disiplin kerja yang tinggi.

Upaya mempertahankan karir didasari karena adanya kepuasan dan rasa aman dengan karir yang telah diperoleh. Seperti yang dialami PA bahwa karena merasa karirnya disiapkan oleh perusahaan maka dia memiliki kebutuhan untuk mempertahankan karir dengan cara mengikuti tahapan karir yang disiapkan perusahaan.

“Saya kan di kader perusahaan.. mau tidak mau ya harus mau... ya memang tahapannya harus begini” ((PAI, 123-125)

Masa depan karir yang diberikan perusahaan membuat individu memiliki komitmen dengan perusahaan. Individu yang memiliki komitmen akan mendayagunakan seluruh energinya untuk pekerjaan yang dijalannya. Sebagaimana yang diungkapkan Eggerth bahwa dalam proses penyesuaian kerja harus ada proses timbal balik antara karyawan dengan perusahaan.¹⁸ Metin & Asli mengungkap bahwa komitmen berdampak positif pada kinerja karyawan. Dalam konteks organisasi, khususnya untuk komitmen organisasi dan pergantian karyawan, karyawan yang memenuhi panggilan mereka mungkin bermanfaat dalam bentuk keterlibatan dan motivasi yang lebih baik ketika ada keselarasan antara misi organisasi dan karyawan.¹⁹ Organisasi yang tidak mampu memberikan konteks yang mendukung dapat mengakibatkan ketidakpuasan karyawan, frustrasi dan kemudian pergantian atau perilaku penarikan diri. Aktualisasi diri karyawan ditandai dengan komitmen karyawan yang pada gilirannya mengarah pada peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi.²⁰ Adapun perilaku kerja yang ditunjukkan pada individu yang memiliki komitmen yaitu bekerja profesional dan loyal.

Ketahanan menunjukkan kekuatan motivasi dalam diri setiap orang yang mendorong mereka untuk mengejar kebijaksanaan, aktualisasi diri, dan altruisme dan untuk menjadi selaras dengan sumber kekuatan spiritual.²¹ Untuk dapat meraih karir puncak, seorang engineer harus melawati tahapan jenjang karir dari posisi level staff hingga level

¹⁸ Eggerth, D. E. From Theory Of Work Adjustment To Person-Environment Correspondence Counseling: Vocational Psychology As Positive Psychology. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 2008).

¹⁹ Elangovan, A. & Pinder, Craig & Mclean, Murdith. Callings And Organizational Behavior. *Journal of Vocational Behavior - J VOCAT BEHAV.* 2010).

²⁰ Solaja, O. M. Exploring The Impact Of Employees ' Self -Actualization On Organizational Performance In Nigerian Investment Company. *Sky Journal of Business Administration and Management*, 2015). 3(4)

²¹ Richardson, G. E. The Metatheory Of Resilience And Resiliency. *Journal of Clinical Psychology*, 2002). 58(3)

manajer. Dibutuhkan penyesuaian diri dan perjuangan yang tidak mudah untuk tetap bertahan di perusahaan konstruksi.

Sejumlah besar studi telah menunjukkan bahwa ada korelasi antara aktualisasi diri dan kinerja karyawan. Cherry menyatakan bahwa keinginan untuk aktualisasi diri atau menjadi seseorang mampu dalam profesinya atau karier muncul setelah kebutuhan fisiologis, keamanan, dan harga diri tercapai.²² Berdasarkan hal ini, setiap karyawan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pribadinya seperti makanan, pakaian, tempat tinggal, jenis kelamin, promosi, keamanan dari pekerjaan mereka karena mereka menghabiskan sebagian besar waktu mereka untuk bekerja. Ketika mereka telah memenuhi kebutuhan ini serta tujuan organisasi, mereka menjadi sangat termotivasi dan terus membuat hasil yang lebih di dalam organisasi. Bolman mencatat bahwa ketika manajemen mengabaikan peran signifikan memuaskan kebutuhan karyawan, itu sama dengan upaya merampas kesempatan karyawan untuk memanfaatkan potensinya dan dia akan menemukan cara lain untuk mencapai kebutuhannya, yang sebagian besar tidak meningkatkan produktivitas atau bermanfaat bagi organisasi.²³

Pada akhirnya pengalaman aktualisasi diri berdampak pada keberlangsungan karir individu di perusahaan. Kebutuhan aktualisasi para engineer yang dapat dipenuhi perusahaan membuat mereka yakin dengan masa depan mereka.

“...di perusahaan ini kan karier lumayan bagus..” (PAI 129-130)

Keyakinan dibutuhkan lantaran dalam bekerja di lapangan banyak hal tantangan dan masalah dijumpai di dunia proyek. Keyakinan yang dimiliki para informan modal untuk menghadapi berbagai tantangan ke

²² Cherry, M. G., Fletcher, I., O’Sullivan, H., & Dornan, T. *Emotional Intelligence In Medical Education: A Critical Review*. Medical Education, (2014). 48(5)

²³ Bolman, L. G., & Deal, T. E. *Reframing Organizations: Artistry, Choice, And Leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass. 2008.

depannya. Yalalova & Zhang menyatakan bahwa keyakinan diri dapat berdampak pada kepuasan kerja.²⁴ Bila individu tidak memiliki keyakinan tentunya akan kesulitan dalam menghadapi tantangan, dan memilih untuk menyerah. Keyakinan tumbuh karena adanya pengalaman.

C. PENUTUP

Tantangan yang dihadapi pada awal mula berkarir di perusahaan konstruksi pada umumnya yaitu penyesuaian diri dengan jam kerja, budaya kerja dan masalah kompetensi. Cara *engineer* dalam menangani masalah tersebut bergantung bagaimana memaknai pengalaman tersebut yang kemudian diaktualisasikan ke dalam perilaku karir. Berdasarkan temuan di lapangan aktualisasi para calon *engineer* diwujudkan dalam bentuk kemauan belajar, pembawaan perilaku kerja, dan kemauan bertahan yang berdampak pada penerimaan positif dan keyakinan karir. Berdasarkan kepada hasil penelitian ini, maka peneliti memberi saran kepada informan maupun para *engineer* yang masih baru lainnya untuk terus memelihara semangat atau kemauan belajar karena proyek konstruksi akan selalu berbeda situasinya dengan yang sebelumnya. Pengalaman akan kemampuan bertahan dan melewati proses yang tidak mudah dapat dijadikan referensi para informan dalam menghadapi tantangan dan masalah karier ke depannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol.2008. *Psikologi Kepribadian. Edisi Revisi*. Malang : UMM Press
- Bolman, L. G., & Deal, T. E. (2008). *Reframing organizations: Artistry, choice, and leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Bulut, S. S. (2018). Obstacles to self-actualization of college students-the case of gazi faculty of education. *Universal Journal of Educational Research*,

²⁴ Yalalova, J., & Zhang, L. Self-efficacy and Career Satisfaction: the Mediating Role of Work Effort. 2017. 37

- 6(10), 2271–2279. <https://doi.org/10.13189/ujer.2018.061026>
- Burhan, U. (2019). Self Efficacy, Self Actualization, Job Satisfaction, Organization Citizenship Behavior (Ocb), Effect on Employee Performance. *Ekulibrium : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 14(1), 44. <https://doi.org/10.24269/ekulibrium.v14i1.1555>
- Cherry, M. G., Fletcher, I., O’Sullivan, H., & Dornan, T. (2014). *Emotional intelligence in medical education: a critical review. Medical Education*, 48(5), 468–478.
- Eggerth, D. E. (2008). From theory of work adjustment to person-environment correspondence counseling: Vocational psychology as positive psychology. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 60–74. <https://doi.org/10.1177/1069072707305771>
- Elangovan, A. & Pinder, Craig & Mclean, Murdith. (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior - J VOCAT BEHAV.* 76. 428-440. 10.1016/j.jvb.2009.10.009.
- Kaplan, M., & Kaplan, A. (2018). The Relationship between Organizational Commitment and Work Performance: a Case of Industrial Enterprises. *Journal of Economic and Social Development (Varaždin)*, 5(1), 46–50
- Kaswan (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta
- Kerzner, Harold (2006). *Project Manajement : A system Approach to Planning, Shedulling, and Controlling*, New Jersey : John and Wiley. Inc. Ninth Edition.
- Kinicki, Angelo & Mel Fugate, (2012) *Organizational Behavior; Key Concept, Skills, and Best Practices*. New York: McGraw-Hill.
- Longest, B.B., Rakich, J.S. & Darr, K. (2000) *Managing Health Services Systems and Organisations*, Health Professions Press, Baltimore, MD.
- Maclagan, P. (2003). Self-actualisation as a moral concept and the implications for motivation in organisations: a Kantian argument. *Business Ethics: A European Review*, 12(4), 334–342. doi:10.1111/1467-8608.00334

- Maslow, Abraham. (1970). *Motivation and personality*. USA: Harper and Row Publication
- Pervin, Lawrence A et al. (2005). *Personality: Theory and Research*. (Ed.9). New York: John Wiley & Sons, Inc
- Richardson, G. E. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of Clinical Psychology*, 58(3), 307–321. <https://doi.org/10.1002/jclp.10020>
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Solaja, O. M. (2015). Exploring the impact of employees ' self -actualization on organizational performance in Nigerian investment company. *Sky Journal of Business Administration and Management* 3(4), 25–31.
- Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten, A. S., Panter-Brick, C., & Yehuda, R. (2014). Resilience definitions, theory, and challenges: Interdisciplinary perspectives. *European Journal of Psychotraumatology*, 5(November). <https://doi.org/10.3402/ejpt.v5.25338>
- Syauta, B. A., Yuniasanti, R., Syauta, B. A., & Yuniasanti, R. (2015). Hubungan Antara Kebutuhan Aktualisasi Diri Dengan Motivasi Kerja Pada Wanita Karier di PT Kusuma Sandang Mekarjaya. *Insight* 17(1), 49–55.
- Yalalova, J., & Zhang, L. (2017). *Self-efficacy and Career Satisfaction: the Mediating Role of Work Effort*. 37, 252–263. <https://doi.org/10.2991/ictim-17.2017.31>