

# PEDOMAN BAGI AHLI GIZI DALAM MENCARI DAN MEMILIH LAHAN KERJA

## PRAWACANA

Sejak awal tahun 90-an, pemerintah Indonesia memberlakukan kebijakan baru yaitu tidak menambah jumlah pegawai negeri. Hal ini bukan berarti bahwa pemerintah tidak lagi menerima pegawai baru, tetapi pengangkatan hanya dilakukan bila ada pegawai lama yang pensiun atau meninggal dunia. Berbagai kalangan bahkan mengemukakan bahwa karena masalah ekonomi keuangan maka pertumbuhan pegawai negeri saat ini seharusnya negatif, artinya tidak mengangkat pegawai baru meskipun ada pegawai yang meninggal atau pensiun. Akademi Gizi, yang mempunyai status pendidikan kedinasan, tidak terkecuali.

Ahli gizi, sebutan umum lulusan Akademi Gizi, juga harus menerima kenyataan bahwa mereka harus mencari pekerjaan di luar pemerintah. Meskipun sebagai ahli gizi baru masih diterima sebagai pegawai negeri, tetapi masih jauh lebih banyak ahli gizi yang tidak diangkat sebagai pegawai negeri. Sejak tahun 1990 banyak ahli gizi yang bekerja di sektor swasta, baik di bidang pangan dan gizi maupun di bidang lain. Dalam pedoman ini, ahli gizi di sektor swasta ini banyak memberi masukan berharga berdasarkan pengalaman mereka sewaktu melamar pekerjaan, saat melaksanakan pekerjaan dan pengalaman<sup>2</sup> yang menarik lainnya. Hal-hal semacam ini tidak pernah mereka peroleh selama masa pendidikan tiga tahun di Akademi Gizi. Banyak diantara mereka yang langsung berbagi pengalaman dengan teman-teman mereka yang masih mahasiswa bahkan juga dengan dosen Akademi Gizi.

Dalam berbagai kesempatan, pengasuh Akademi Gizi mengundang mereka kembali ke kampus untuk berbagi pengalaman dengan mahasiswa, bagaimana merebut pasar kerja, atau bagaimana mereka dapat diterima bekerja di suatu tempat. Pengalaman merekalah yang pada kesempatan ini kami dokumentasikan dalam pedoman sederhana ini. Tentu saja masalah mencari pekerjaan tidak lepas dari krisis multi-dimensi yang menerpa negara kita bahkan beberapa negara di Asia, baik di bidang ekonomi maupun di bidang politik, turut memberi kontribusi tersedianya lapangan kerja.

Tujuan umum pedoman ini adalah untuk memberikan petunjuk bagi ahli gizi baru sehingga mereka dapat segera bekerja atau berdaya guna. Secara khusus pedoman ini dimaksudkan untuk 1) memberikan kesadaran kepada ahli gizi baru bahwa setiap manusia diberkahi dengan kepandaian dan ketrampilan yang mungkin orang lain tidak punya; 2) membuka wawasan lebih luas kepada ahli gizi baru tentang latihan kerja di bidang pangan dan gizi; 3) memberikan pengetahuan kepada ahli gizi baru dalam menulis surat lamaran, menulis curriculum vitae, mendapat rekomendasi atau menulis resume; 4) menambah pengetahuan ahli gizi baru bahwa banyak hal yang selama ini dia anggap kurang relevan, tetapi cukup mempengaruhi kinerja ahli gizi. Untuk menjaga konsistensi penggunaan istilah, untuk selanjutnya dalam pedoman ini ahli gizi yang mencari pekerjaan disebut sebagai *pencari kerja*, sedangkan instansi atau perusahaan yang mempunyai lowongan pekerjaan disebut sebagai *penyedia pekerjaan*.

## KOMPETENSI AHLI GIZI

Dalam jangka waktu tiga tahun selama masa pendidikan di Akademi Gizi, mahasiswa dibekali dengan berbagai pengetahuan keprofesional ahli gizi, baik dalam bentuk kuliah di kelas, praktek laboratorium ataupun praktek kerja nyata di latar pekerjaan sesungguhnya yaitu di pemukiman pedesaan, di rumah sakit, perusahaan-perusahaan makanan/minuman, usaha jasa boga, panti sosial, dan tempat2 yang menyelenggarakan makanan masak. Secara garis besar ada berbagai kemampuan dasar yang mencerminkan kemampuan profesional dalam lima kelompok keilmuan yang telah dipunyai dan dikembangkan ahli gizi, yaitu :

- dalam kelompok ilmu gizi klinik dan dietetika
- dalam kelompok ilmu gizi masyarakat
- dalam kelompok ilmu gizi di institusi
- dalam kelompok ilmu komunikasi dan konsultasi gizi
- dalam kelompok ilmu teknologi pangan

Selama menjalani proses belajar mengajar mahasiswa diharapkan menggali dan memperoleh pengetahuan dan ketrampilan yang cukup, bahkan lebih, untuk bekerja dan bersaing di berbagai bidang pekerjaan yang mencerminkan kelompok seperti tersebut di atas kelak. Namun demikian mereka juga diharapkan mencari pengalaman dan kemampuan di bidang lain, atau berkaitan dengan bidang gizi. Kita juga meyakini bahwa banyak diantara individu lulusan Akademi Gizi yang mempunyai kelebihan terpendam yang selama ini kurang terdeteksi, baik oleh dirinya sendiri maupun oleh orang lain. Kemampuan khusus ini belum dimanfaatkan oleh dirinya sendiri, apabila kalau kemampuan ini tidak atau jarang dipunyai orang lain. Nilai tambah dan positif inilah yang seharusnya kita gali sebanyak-banyaknya.

### **Kemampuan & Ketrampilan Profesional**

Disebut kemampuan profesional, karena selama pendidikan memang dilatih dan diarahkan untuk menjadi tenaga profesi. Seorang ahli gizi pencari kerja harus mampu menunjukkan kemampuan profesional dihadapan penyedia pekerjaan. Dengan berbagai mata kuliah yang diberikan selama pendidikan maka ahli gizi mempunyai kemampuan profesional yang mencerminkan lima kelompok ilmu di atas. Mereka antara lain mampu bekerja sebagai ahli diet di rumah sakit, sebagai konsultan atau konselor gizi, sebagai pengelola dan pelaksana unit gizi rumah sakit, sebagai pengelola atau penyelia/supervisor di usaha jasa boga, tenaga penyuluh masalah gizi/kesehatan, peneliti di bidang gizi/kesehatan, penulis/wartawan dibidang gizi/kesehatan, tenaga pemasaran produk-produk makanan/obat, pengendali mutu produk (quality control) pada perusahaan makanan/minuman, bahkan sebagai penasehat gizi di keluarga.

Kemampuan-kemampuan ini terus bertambah sesuai dengan bertambahnya pengalaman dalam bekerja, maupun sebagai hasil dari proses belajar terus menerus. Sebagai seorang profesional maka proses belajar harus dilakukan seumur hidup, sehingga ahli gizi selalu berada dalam tataran kompetitif ("competitive edge"). Predikat ahli gizi unggulan harus diraih dengan terus belajar atau dengan kata lain ahli gizi harus menjadi pembelajar unggulan juga.

## **Kemampuan & Ketrampilan Lain**

Setelah selesai pendidikan, bidang pekerjaan yang dapat ditekuni dengan berbekal ilmu yang telah diterima ternyata tidak hanya dalam lingkungan gizi/kesehatan. Sebagian lulusan mampu bekerja dibidang non-gizi/kesehatan seperti sebagai ahli masak/kuliner, karyawan bank, sekretaris, ataupun tenaga pemasaran produk-produk non kesehatan. Hal ini membuktikan bahwa kuliah di Akademi Gizi ternyata tidak hanya akan memperoleh ilmu dibidang gizi, tetapi juga mampu membuka cakrawala cara berpikir yang dapat diterapkan di bidang lain. Dari pengamatan dan penelusuran yang dilakukan dapat dilihat bahwa banyak instansi atau perusahaan yang mempunyai lowongan pekerjaan tidak mengiklankan secara spesifik jenis tenaga yang dibutuhkan dan ijazah apa. Tetapi penyedia pekerjaan mengiklankan bahwa mereka membutuhkan lulusan D-III atau S-1, tanpa mencantumkan dari akademi atau fakultas apa. Ini tentu saja membuka kesempatan bagi lulusan Akademi Gizi untuk mem-perebutkan lowongan itu. Bukti-bukti otentik mengungkapkan bahwa lulusan Akademi Gizi cukup handal untuk bekerja di luar bidang gizi atau kesehatan. Kemampuan dibidang manajemen dan komunikasi, terutama kemampuan berbahasa Inggris dan mengoperasikan komputer yang diberikan selama kuliah, turut memberikan dukungan terhadap kemampuan bersaing diluar profesi gizi.

## **Mengatur Kemampuan & Keterampilan Diri**

Banyak yang tidak atau kurang menyadari bahwa setiap orang telah diberkahi dengan kepandaian atau ketrampilan alami, dan ini merupakan suatu kelebihan. Seseorang mempunyai kelebihan/kekurangan yang boleh jadi samasekali berbeda dengan kelebihan/kekurangan yang dimiliki orang lain.

Adalah sangat menguntungkan kalau orang mengetahui apa kelebihan/kekurangan kita, sehingga dia dapat memanfaatkan hal itu dalam mencari pekerjaan atau dalam bekerja. Kelebihan/kekurangan yang tidak diketahui itu mungkin justru diketahui oleh orang lain atau dosen atau oleh orang-tuanya. Oleh karena itu diskusi dengan orang-orang tersebut perlu sering dilakukan. Jangan menutup diri dan bersikap tidak tahan kritik. Nasehat orang disekitar kita perlu didengar, pengamatannya perlu digali.

Dengan demikian kita mengetahui apa sebenarnya kelebihan/kekurangan kita. Dari diskusi mungkin akan dijumpai wawasan dan visi yang berbeda yang dapat memberikan inspirasi bagi kita dalam mencari pekerjaan. Kelebihan yang dipunyai oleh seseorang tentu tidak ada artinya bila tidak dimanfaatkan.

Sebaliknya kekurangan diri yang tidak segera diatasi, bisa menjadi penghalang dalam mencari pekerjaan ataupun dalam bekerja. Perlu diingat bahwa keberhasilan seseorang bukan karena pendidikan, bukan pula karena kejeniusan, bukan pula karena bakat, tetapi semata-mata karena ketekunan.

## **LAHAN KERJA PROSPEKTIF**

Banyak lahan kerja yang dapat menampung ahli gizi. Bahkan dalam berbagai penerbitan internasional dikatakan bahwa nutrisisionis dan ahli diet mempunyai kemampuan profesi yang paling signifikan dalam menghadapi perubahan gaya hidup yang semakin cepat. Beberapa hal berkaitan dengan makanan yang mencuat akhir-akhir ini menunjukkan bahwa ahli gizi semakin diperlukan oleh masyarakat, karena pengetahuan dan ketrampilannya yang unik dibandingkan dengan profesi lain. Beberapa hal yang menjadi perhatian tersebut sebagian memang sudah lama menjadi bagian kegiatan ahli gizi dan bahkan menjadi program Departemen Kesehatan atau Lembaga Swadaya Masyarakat. Tetapi sebagian lagi merupakan hal-hal baru yang juga harus menjadi perhatian ahli gizi. Terdapat berbagai lahan utama yang dapat menjadi tempat kerja prospektif bagi ahli gizi dewasa ini. Lahan-lahan tersebut adalah :

### **Bidang Gizi Klinik & Dietetika**

Dewasa ini sudah banyak ahli gizi bekerja di rumah sakit. Hampir semua rumah sakit di Indonesia dari berbagai kelas telah mempekerjakan ahli gizi. Selama pendidikan, baik tatap muka di kelas maupun dalam diskusi dan praktek, ahli gizi telah dibekali pengetahuan dan ketrampilan cukup dalam bidang dietetika. Dalam riwayat berdirinya Akademi Gizi pun pekerjaan utama ahli gizi pada awalnya adalah sebagian dietisien di rumah sakit. Namun pengetahuan dan ketrampilan dietetika tidak akan pernah cukup, karena ilmu dan teknologi yang senantiasa berubah dan bertambah. Semakin banyak tantangan yang harus dihadapi oleh mereka yang bekerja sebagai ahli gizi di rumah sakit. Persiapan untuk bekerja di bidang ini harus dilakukan sedini mungkin dan peningkatan diri dalam ilmu-ilmu yang berkaitan dengan dietetika harus selalu dilakukan. Antara lain dengan membaca buku-buku terbitan baru, jurnal-jurnal dalam negeri dan luar negeri, mengikuti seminar-seminar yang berkaitan dengan masalah gizi/dietetika dll. Kompetitor di rumah sakit adalah profesi lain yang tangguh di bidang ini. Kepercayaan diri perlu ditingkatkan, karena lowongan bekerja di bidang ini akan semakin besar.

### **Bidang Jasaboga**

Berbagai perubahan dalam gaya hidup individu di masyarakat, mengakibatkan makin banyaknya orang yang tidak dapat berada di rumah pada waktu jam makan. Hal ini berdampak pada meningkatnya usaha jasa boga baik yang melayani makan karyawan pabrik dan perkantoran, makan rantang untuk perumahan baik rantangan diet ataupun makanan biasa, juga makanan untuk acara khusus seperti pesta, selamatan dan darmawisata. Dalam bidang ini ahli gizi dapat berperan sebagai pemilik, konsultan ataupun sebagai karyawan usaha jasa boga. Sebagai pemilik atau konsultan, seorang ahli gizi telah dibekali kemampuan manajemen dalam mengelola suatu usaha secara mandiri dan juga telah mempunyai pengetahuan kuliner, gizi dan pangan yang cukup untuk menangani bidang jasa boga. Sebagai karyawan usaha jasa boga, seorang ahli gizi mempunyai kemampuan untuk menjadi pengelola/penyelia dari kegiatan harian usaha jasa boga, seperti di bidang perencanaan, pengadaan, produksi, distribusi ataupun dibidang pengawasan mutu. Perlu diingat bahwa bagaimanapun jasaboga adalah usaha komersial yang mencari keuntungan. Pemilik senantiasa akan memperhitungkan keuntungan dan kerugian apabila mempekerjakan ahli gizi. Masuknya ahli gizi dalam bidang ini relatif masih baru. Oleh

karena itu seorang ahli gizi harus benar-benar mampu menunjukkan perannya yang spesifik dalam menunjang kemampuan perusahaan.

### **Bidang gizi Olahraga**

Dewasa ini olahraga sudah menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari. Masyarakat mulai sadar untuk berolahraga sehingga muncul ungkapan "tiada hari tanpa olahraga". Namun demikian banyak orang belum mengetahui kaitan antara makanan dan olahraga, bagaimana meraih prestasi yang baik dengan mengatur makanan mereka. Masih sangat jarang ahli gizi masuk dalam suatu tim olahraga. Dalam satu tim olahraga biasanya terdapat seorang pelatih, seorang dokter, seorang ahli pijat, seorang manajer, dan kadang-kadang juga seorang psikolog. Mereka jelas sangat diperlukan untuk keberhasilan pertandingan, tetapi profesi ahli gizi yang banyak menentukan hasil pertandingan masih belum mendapat tempat. Peluang masih banyak di bidang ini, tetapi perlu perjuangan. Sekarang, mampukah ahli gizi menunjukkan bahwa profesinya dibutuhkan di bidang olahraga sehingga mampu meningkatkan prestasi? Untuk membuka peluang di bidang ini tentunya dapat dimulai dengan berbagai cara. Antara lain membuat tulisan-tulisan di bidang gizi olahraga yang dipublikasikan. Bila tulisan-tulisan tersebut dapat menyakinkan orang yang berkecimpung dibidang olahraga, dengan sendirinya ahli gizi akan mendapatkan porsinya dibidang ini.

### **Bidang Kewartawanan Pangan & Gizi**

Saat ini kebutuhan masyarakat akan pengetahuan gizi sangat besar dan beragam. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya rubrik gizi di berbagai macam penerbitan, baik itu harian, tabloid ataupun majalah. Sebagian masyarakat membutuhkan bacaan yang bersifat ilmiah, sebagian lagi membutuhkan bacaan ilmiah populer dan ada pula yang membutuhkan bacaan ringan yang berisi pesan-pesan gizi. Hal ini perlu diantisipasi dengan baik melalui penulisan-penulisan yang disesuaikan dengan kebutuhan sasarannya. Rubrik olahraga banyak ditulis oleh wartawan yang tidak banyak mengetahui seluk beluk gizi. Mereka berkonsultasi dengan ahli gizi sebelum menurunkan tulisannya. Seorang ahli gizi telah dibekali ilmu yang cukup untuk dituangkan dalam bentuk tulisan, baik tulisan yang sifatnya ilmiah, ilmiah populer ataupun rubrik-rubrik singkat. Masalah sekarang adalah mencari peluang untuk memperoleh tempat di redaksi suatu penerbitan, dan ini juga tergantung pada seberapa jauh tulisan kita enak dibaca orang. Kalau kedua hal ini sudah di tangan, maka tinggal kita menyediakan waktu untuk menulis secara teratur dengan topik yang berbeda. Bidang ini masih dapat dikembangkan dengan membuka rubrik gizi di radio dan televisi.

### **Bidang Gizi Keluarga**

Sejalan dengan tingkat kemakmuran masyarakat, maka mereka membutuhkan pelayanan di semua bidang. Pengalaman selama ini membutuhkan pelayanan di semua bidang. Pengalaman selama ini mengungkapkan bahwa banyak keluarga kaya yang membutuhkan seorang ahli gizi untuk dapat bekerja di suatu keluarga. Keluarga itu membutuhkan seorang ahli untuk memantau dan memberi nasehat anggota keluarganya dalam hal gizi atau karena adanya suatu penyakit tertentu. Permintaan sudah ada, ahli gizi belum banyak memberikan respons yang menggembirakan mereka. Banyak ahli gizi tidak tahu atau tidak percaya diri tentang apa yang harus dikerjakan ketika harus bekerja dalam satu keluarga dan harus

menasehati dan memantau makanan mereka. Kemampuan berkomunikasi secara persuasif sangat dibutuhkan dan dengan demikian, ahli gizi akan melihat secara langsung dampak dari komunikasi gizi yang diberikannya. Disamping penguasaan ilmu yang cukup dalam bidang gizi khususnya dietetika, semangat untuk menjadi pelopor dan berkreasi seorang ahli gizi sangat diperlukan dan ditantang untuk memenuhi kebutuhan ini.

### **Bidang Makanan Suplemen**

Sejak satu dua dekade menjelang berakhirnya milenium ke dua telah muncul macam-macam makanan suplemen ("food supplement") dalam berbagai bentuk. Fenomena ini banyak menimbulkan berbagai persepsi masyarakat, apakah mereka juga membutuhkan suplemen semacam ini, terlebih-lebih dipicu oleh gencarnya iklan yang menunjukkan keunggulan tiap produk. Disamping itu muncul keraguan masyarakat yang dipengaruhi oleh gaya hidup global juga makin mengemuka. Keberadaan suplemen makanan ini dapat kita lihat di banyak pusat perbelanjaan mewah atau mal ataupun bersama-sama dalam satu tempat dengan apotik. Produk suplemen ini terdapat dalam bermacam-macam merek yang dikeluarkan oleh pabrik yang berlainan. Sebagian besar diproduksi di luar negeri, sebagian kecil di Indonesia. Manfaat produk-produk ini masih sering diperdebatkan oleh banyak ahli, termasuk ahli gizi. Untuk mengantisipasi hal-hal ini, maka pengalaman, pengetahuan, dan ketrampilan lulusan Akademi Gizi akan mampu memberikan penerangan kepada calon konsumen, supaya konsumen tidak terjebak dengan rasa takut kalau tidak mengonsumsi suplemen atau takut akibat buruk kalau mengonsumsi dan sebagainya. Disamping itu ahli gizi juga mempunyai kemampuan untuk bekerja sebagai "sales representative" bagi produk-produk ini. Adalah tantangan bagi ahli gizi untuk merebut pasar bagi produk-produk tertentu dengan kemahiran berkomunikasi yang efektif tetapi efisien.

### **Bidang Penanggulangan Masalah Gizi**

Di banyak negara berkembang, juga di Indonesia, masih terdapat empat masalah gizi utama yaitu kurang energi protein (KEP), gondok endemik, anemia gizi besi, dan kekurangan vitamin A yang menghambat program pembangunan khususnya dalam menuju Indonesia sehat 2010. Bahkan karena krisis ekonomi berkepanjangan sejak pertengahan tahun 1997, beberapa masalah gizi ini semakin parah. Dalam bidang ini ahli gizi mempunyai kesempatan yang terbuka untuk membantu mereka yang menyandang berbagai kelainan karena kurang gizi ataupun mencegah meluasnya masalah gizi. Departemen Kesehatan melalui Direktorat Bina Gizi Masyarakat mempunyai berbagai program untuk menanggulangi masalah gizi. Program-program ini bergulir sampai tingkat kecamatan/kelurahan. Disamping itu banyak sektor swasta dan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) yang menyelenggarakan program gizi selaras dengan program yang diluncurkan oleh Departemen Kesehatan. Pengetahuan dan ketrampilan ahli gizi sangat dicari untuk mengoperasikan program ini, baik sebagai pencari/pengolah data, konsultan/penyuluh ataupun tenaga pelaksana.

### **Bidang Pencegahan Penyakit Degeneratif**

Kemajuan ekonomi yang berhasil diraih oleh sebagian masyarakat Indonesia, telah merubah gaya hidup. Gaya hidup berlebih atau "affluent" mereka antara lain dengan pola konsumsi makanan yang berubah, telah turut mendorong terjadinya penyakit

degeneratif. Hampir sama dengan masalah sebelumnya, maka masalah degeneratif sudah pula merebak di masyarakat Indonesia. Tingkat pendapatan sebagian masyarakat yang meningkat dan banyaknya tersedia makanan siap saji, telah memicu mereka untuk merubah gaya hidup yang disesuaikan dengan globalisasi. Dari angka-angka statistik dapat dilihat bahwa penyakit kencing manis, penyakit jantung, penyakit hati yang dulu hanya disandang oleh orang-orang umur di atas 50 tahun, dewasa ini sudah diderita oleh mereka yang berumur jauh lebih muda. Ahli gizi berperan memberi konsultasi dan penyuluhan tentang pola makan yang baik dalam rangka mencegah ataupun dalam proses penyembuhan penyakit-penyakit degeneratif ini.

### **Bidang Bioteknologi Bahan Pangan**

Kemajuan teknologi manusia yang didorong oleh kebutuhan manusia modern telah menghasilkan produk-produk transgenik termasuk produk bahan makanan. Berbagai silang pendapat masih terjadi apakah produk-produk ini layak dikonsumsi. Dunia yang semakin dipadati oleh bermilyar manusia ini, memaksa para ahli bioteknologi untuk mencari jalan keluar dalam upaya mencukupi kebutuhan pangan. Dalam upaya ini seringkali suatu rekayasa genetik untuk meningkatkan hasil pangan terpaksa dilakukan dan seringkali tidak memperhitungkan dampak merugikan bagi organisme lain. Dewasa ini rekayasa genetik makanan atau "genetically modified foods" sudah dilakukan antara lain terhadap kedelai dan beras. Bagi ahli gizi yang tertarik dalam bidang ini, tentu saja menjadi awal yang sangat baik untuk terjun ke dunia rekayasa genetik ini. Anda bisa menjadi peneliti, atau penyuluh makanan rekayasa genetika.

### **Kemungkinan Bekerja di Luar Negeri**

Keluar negeri? Mengapa tidak. Perjanjian AFTA (Asean Free Trade Area) yang sudah akan berlaku pada tahun 2003 mengisyaratkan adanya kebebasan bagi profesional untuk bekerja di luar negaranya. Dengan demikian ahli gizi Indonesia bisa saja bekerja di negara-negara lain khususnya di kawasan Asean. Gejala yang mengemuka di penghujung milenium kedua adalah dengan banyaknya ahli gizi lulusan luar negeri yang masuk ke Indonesia. Mereka adalah lulusan dari Jepang, Philipina, Negeri Belanda dan Jerman. Mereka datang ke Indonesia dan bekerja di bidang gizi klinik dan dietika. Sebaliknya ahli gizi Indonesiapun seharusnya dapat bekerja di luar negeri. Tentu saja persiapan bahasa asing, khususnya Inggris harus dilakukan sedini mungkin, karena tanpa bahasa internasional yang memadai, cita-cita ini akan lebih sulit menjadi kenyataan.

## **BAGAIMANA MEREbut PASAR KERJA**

Merebut pasar kerja merupakan hal yang wajar dewasa ini. Instansi atau perusahaan yang memerlukan tenaga ahli gizi, tentu akan memilih ahli gizi yang unggul di semua bidang. Meskipun saat ini peluang untuk bekerja sebagai pegawai negeri ataupun karyawan swasta masih terbuka, tetapi ahli gizi baru lebih banyak yang berminat bekerja di sektor swasta. Adanya kebijakan pertumbuhan nol atau "zero growth" untuk pengangkatan pegawai negeri saat ini, membuat peluang untuk mencari pekerjaan lebih banyak dibidang swasta. Untuk bersaing memperoleh pekerjaan yang diinginkan, tentunya diperlukan kemampuan tersendiri. Penyedia lapangan kerja tidak dengan mudah menerima lamaran tenaga ahli gizi, biasanya pelamar pekerjaan diminta untuk mengajukan bermacam-macam syarat antara lain riwayat hidup, resume dan sebagainya. Suasana kompetitif memang menjadi nuansa sehari-hari dalam merebut pasar kerja. Ahli gizi yang belum mencapai tataran kompetitif atau "competitive edge" hampir pasti dikalahkan oleh mereka yang sudah meraih tataran itu.

### **Fenomena Kompetitif**

Persaingan dalam merebut pasaran kerja merupakan fenomena yang semakin mengemuka di permulaan abad ke 21 ini. Berbagai macam jenis profesi, yang beberapa dekade yang lalu kurang dikenal, dewasa ini sudah terlihat dalam persaingan ini. Profesi ahli gizi merupakan profesi yang sudah dikenal pada sekitar awal tahun 1950-an (pada waktu itu dikenal sebagai ahli diet) dan kini semakin dibutuhkan keberadaannya sebagai mitra kerja masyarakat dalam meraih hidup sehat. Dengan semakin meruncingnya persaingan merebut pasar kerja, maka diperlukan kiat-kiat khusus dan jitu sehingga profesi gizi semakin dikenal dan memperoleh lahan kerja yang memadai. Wacana persaingan kerja ini semakin meruncing dengan kebijakan tidak adanya penambahan pegawai negeri kecuali untuk mengganti mereka yang meninggal dunia atau pensiun. Untuk meraih tataran kompetitif, maka seorang ahli gizi harus selalu belajar, bahkan sekalipun dia sudah bekerja gairah belajar harus tetap dipelihara dan menjadi kesehariannya.

### **Mencari Lowongan Kerja**

Peluang kerja dapat diperoleh dari iklan-iklan dimedia massa (surat kabar, majalah), ataupun melalui informasi dari pihak Akademi Gizi. Beberapa perusahaan yang membutuhkan tenaga Ahli Gizi, mengirimkan surat permintaan tenaga ke Akademi Gizi dengan disertai syarat-syarat atau kualifikasi yang diinginkan. Untuk mempermudah proses penerimaan, pihak Akademi Gizi menyediakan fasilitas bagi perusahaan yang ingin melakukan proses seleksi penerimaan di kampus Akademi Gizi. Selain itu peluang kerja juga dapat diperoleh dari membangun usaha sendiri. Antara lain dibidang usaha jasa boga khususnya makanan diet, usaha klinik konsultasi gizi. Untuk ahli gizi baru lulus, sebagai syarat untuk melamar harus menyediakan fotocopy ijazah dan transkrip akademik yang telah dilegalisir. Dalam mencari pekerjaan hendaknya bersikap proaktif, antara lain dengan membaca iklan lowongan kerja di media massa, menghubungi pihak Akademi Gizi ataupun mencari informasi dari teman/alumni Akademi Gizi.



## **Membuat Surat Lamaran**

Instansi pemerintah, dan apalagi swasta mensyaratkan adanya suatu surat lamaran bagi pencari pekerjaan. Banyak yang meminta surat tersebut ditulis tangan. Berbagai pendapat mengatakan bahwa tulisan tangan dapat memberikan gambaran tentang kepribadian seseorang, disamping untuk mengetahui berapa banyak peminat yang ingin mengisi suatu lowongan pekerjaan. Surat lamaran hendaknya ditulis tangan atau diketik atau ditulis dengan komputer sesuai dengan permintaan instansi yang mempunyai lowongan. Biasanya surat ini tidak terlalu panjang, tetapi harus ditulis jelas, lowongan mana yang dikehendaki dan dari mana dia tahu adanya lowongan itu. Bersamaan dengan surat lamaran ini biasanya diminta juga syarat2 lain yaitu "curriculum vitae", resume, dan rekomendasi, ijazah dan transkrip. Beberapa perusahaan menentukan batas minimal nilai IPK yang mereka inginkan, yang umumnya berkisar antara 2,5 – 2,75. Bahkan ada yang menginginkan IPK 3.0. Kenyataan ini hendaknya menjadi perhatian bagi para mahasiswa untuk selalu berprestasi secara akademik pada waktu kuliah.

## **Menulis "Curriculum Vitae"**

Suatu "Curriculum vitae" atau CV biasanya mengungkapkan riwayat hidup singkat dari pencari kerja dalam suatu bentuk format dengan komponen2 tertentu. Kadang-kadang penyedia pekerjaan sudah mempunyai format khusus, yang dikembangkan sendiri. Format khusus ini berkaitan dengan keinginan instansi komponen spesifik mana dalam CV yang ingin diketahui, sehingga suatu CV bisa panjang dan bisa juga pendek. Kalau tidak ada format tertentu yang diberikan, maka buatlah suatu CV selengkap mungkin dengan jujur. Disamping itu, dalam CV dapat dituliskan juga kegiatan-kegiatan positif yang dilakukan selama menjadi mahasiswa. Misalnya aktivitas di organisasi kemahasiswaan, kepanitiaan diacara-acara khusus, ataupun kursus-kursus yang pernah diikuti. Perlu diperhatikan, bahwa mempunyai satu kelebihan dibandingkan pelamar yang lain, walaupun bukan pada hal yang menyangkut tugas pokok nantinya, dapat menyebabkan seseorang diterima untuk bekerja. Misalnya kemampuan berorganisasi, kemampuan di bidang seni/olahraga dll. Berikan alamat yang jelas sehingga penyedia pekerjaan bisa membalas segera ke alamat pencari pekerjaan.

## **Membuat Resume**

Untuk mengetahui apa dan siapa sesungguhnya pelamar kerja, maka penyedia pekerjaan meminta mencari kerja untuk menulis resume. Sekali lagi beberapa penyedia pekerjaan menghendaki tulisan tangan sebagaimana CV. Resume, secara singkat, dapat diartikan sebagai riwayat hidup yang diceritakan, bukan dalam bentuk yang berformat. Dengan cerita ini penyedia pekerjaan mengetahui latar belakang pencari kerja, mulai dari nama sampai pengalaman dan hobinya. Resume, disamping menceritakan jati diri pelamar, sebaiknya sebagian besar memuat riwayat pekerjaan pelamar dan pendidikan. Kalau pelamar pernah bekerja, maka pencari kerja harus menceritakan dengan jelas kapan dan dimana. Sukses perlu disebutkan, tetapi janganlah ada kesan bahwa pencari kerja menyombongkan diri karena berhasil, meskipun keberhasilan ini harus tetap ditonjolkan.

## Memperoleh Rekomendasi

Memberi rekomendasi berarti menyatakan kesaksian bahwa seseorang pernah dikenal, pernah meraih sukses tertentu, pernah memperoleh suatu penghargaan dan sebagainya. Dengan demikian pemberi rekomendasi sebaiknya harus dikenal oleh pencari kerja dan juga oleh instansi yang mempunyai lowongan kerja. Rekomendasi untuk bekerja dapat diperoleh dari Akademi Gizi, tempat anda melakukan Praktek Kerja Lapangan, ataupun atasan tempat bekerja terdahulu. Rekomendasi memberikan keyakinan penyedia pekerjaan, bahwa pencari kerja adalah memang orang yang sudah dikenal baik oleh pemberi rekomendasi dan mempunyai keberibadian dan prestasi yang lebih dari cukup. Biasanya pemberi rekomendasi dikenal penyedia pekerjaan, baik dalam jabatan atau selaku pribadi. Tetapi kalau tidak dikenal pribadi, jabatan jelas pemberi rekomendasi saja sudah cukup untuk memberi kesaksian pada pencari kerja. Rekomendasi tidak perlu terlalu panjang tetapi cukup memberi gambaran bahwa pencari kerja mampu untuk mengisi lowongan yang tersedia. Rekomendasi dapat datang dari banyak orang dalam berbagai jabatan. Pencari kerja diharapkan dapat memberikan data-data pendukung kepada pemberi rekomendasi. Data-data tersebut antara lain prestasi akademik dimana dia dulu belajar, prestasi lain yang pernah diraih selama belajar, prestasi dalam bidang-bidang lain di suatu tempat pekerjaan kalau pencari kerja pernah bekerja. Semua data-data ini menjadi bahan bagi pemberi rekomendasi untuk dituangkan dalam kalimat-kalimat surat rekomendasi.

## Mempersiapkan Diri Untuk Interview

Disamping mengajukan lamaran, menyerahkan CV dan resume, kemudian rekomendasi, seringkali kepada pencari kerja dikenakan suatu interview atau wawancara. Pelaksana wawancara biasanya adalah seorang psikolog yang ditunjuk oleh Departemen Sumber Daya Manusia penyedia pekerjaan. Dengan menemui langsung para pencari kerja, maka penyedia pekerjaan dapat mengetahui penampilan fisik dan komitmen calon dengan jenis pekerjaan yang ditawarkan. Dalam wawancara, psikolog menanyakan hal-hal yang bersifat umum sampai ke khusus. Para ahli pengembangan sumber daya manusia mengungkapkan bahwa pencari kerja memerlukan tiga detik saja untuk dapat memberikan kesan yang impresif. Kesan tersebut didasarkan pada raut muka atau perwajahan, cara berjabat tangan, dan ketika membuka mulut. Tiga hal ini sudah mampu menghasilkan kesimpulan awal sebelum interview diadakan.

Untuk lebih meningkatkan rasa percaya diri, penampilan fisik harus disiapkan dengan baik. Antara lain dengan cara berpakaian yang rapi dan sopan, berdandan yang tidak berlebihan, tidak menggunakan minyak wangi yang baunya terlalu keras, jangan tercium bau badan yang kurang enak.

Pertanyaan pertama yang sering diajukan oleh pewawancara, biasanya adalah pertanyaan yang sifatnya umum, tetapi mempunyai dampak pada keseluruhan jalanya wawancara. Berikut ini adalah contoh-contoh pertanyaan pendahuluan yang sering diajukan oleh pewawancara :

- *Apakah anda sudah siap untuk diwawancarai ?*

Pertanyaan ini sering diajukan sebagai pertanyaan pertama. Ini bisa jadi bertujuan meredakan ketegangan dan memudahkan pelamar untuk masuk dalam

pembicaraan. Ketika ditanya seperti itu, tataplah pewawancara itu dengan tatapan ramah dan jawablah pertanyaannya dengan singkat dan wajar.

- *Coba ceritakan riwayat hidup anda secara singkat.*

Dalam menjawab pertanyaan ini, salah satu hal yang diinginkan oleh pewawancara adalah sopan santun sipelamar dalam menjawab pertanyaan. Bila memungkinkan, ajukan semua hal yang tertulis dalam riwayat hidup, tetapi diceritakan dengan gaya yang tidak monoton.

- *Mengapa anda sering/ingin berganti posisi ?*

Bila anda sebelumnya telah berpindah pekerjaan, biasanya pertanyaan seperti ini sering diajukan. Tujuannya sebetulnya ingin mengetahui pendapat anda tentang pekerjaan yang telah anda lakukan. Dalam menjawab pertanyaan ini, cobalah untuk bersikap jujur dalam menjawab. Misalnya bisa karena ingin mengumpulkan pengalaman yang berbeda yang dapat berguna untuk menjalankan posisi yang sekarang atau katakan bahwa pada saat itu anda masih berada dalam fase orientasi.

- Pada saat ini anda tidak memiliki pekerjaan. Bagaimana anda kehilangan pekerjaan anda yang terakhir?

Untuk menjawab pertanyaan ini, jangan sampai anda terpancing dan bereaksi dengan melampiaskan penderitaan anda, ataupun menjelek-jelekkan mantan pimpinan anda. Pertanyaan ini juga bertujuan untuk melihat sifat anda yang sebenarnya.

### **Uji Potensi Akademik dan Ketrampilan**

Dalam seleksi penerimaan ahli gizi sebagai karyawan baru, selain psikotes dan wawancara beberapa perusahaan seringkali menerapkan uji kemampuan profesional sebagai ahli gizi. Cara ini lazim disebut sebagai uji potensi akademik dan ketrampilan. Hasil uji ini mampu memberi gambaran penyedia pekerjaan sejauh mana potensi akademik dan keterampilan yang dimiliki pencari kerja. Untuk uji ini maka pencari kerja harus mempersiapkan diri sebaik mungkin, terutama persiapan mental dan fisik. Banyak bukti mengungkapkan bahwa kegagalan seringkali bukan karena ketidak-mampuan akademik dan kurang trampil tetapi lebih karena kelelahan fisik dan kecemasan. Fisik yang lelah tidak mampu memberikan gambaran potensi akademik yang sesungguhnya, sedangkan kecemasan bahkan mungkin dapat mengacaukan konsentrasi, sehingga tidak mampu memperlihatkan keterampilannya. Dalam tes ini, biasanya pencari kerja diwajibkan melakukan presentasi, baik dengan topik yang dipilih sendiri ataupun topik yang ditentukan oleh pihak perusahaan. Setelah prestasi, maka diadakan tanya jawab, untuk mengetahui visi, dan kesungguhan pencari kerja bekerja di perusahaan itu.

## **MENINGKATKAN KEMAMPUAN DIRI**

Meningkatkan kemampuan diri, berarti belajar seumur hidup. Dengan belajar, wawasan bertambah dan pada akhirnya akan meningkatkan kemampuan kita. Dalam upaya mengantisipasi perubahan ilmu dan teknologi, maka kemampuan untuk belajar menjadi ketrampilan tersendiri ("learning how to learn"). Hal sangat sulit adalah menundukkan penyakit malas belajar, apalagi kalau merasa bahwa dirinya tidak mampu atau kedudukannya sudah sangat mapan. Perasaan puas seringkali menjadi salah satu faktor sehingga orang lupa untuk selalu belajar dan meningkatkan kemampuan. Kemampuan berbahasa, selalu bersikap positif, dan ketrampilan interpersonal adalah beberapa dari banyak faktor sehingga orang mau belajar, untuk menjadi pembelajar abadi.

### **Magang**

Awal timbulnya profesi adalah dengan cara magang. Seorang profesional senior, mempersilakan teman-temannya untuk melihat dan kemudian membantunya dalam melakukan pekerjaan profesi. Apabila tiba waktunya maka seorang profesional senior menyuruh pemegang untuk melakukan pekerjaan profesi dengan pengawasan. Kalau seorang profesi yang lebih senior sudah yakin betul bahwa pemegang mampu melakukan pekerjaan profesi yang diharapkan, maka dia akan mengumumkan kepada teman-teman seprofesi, bahwa pemegang baru itu telah mahir dan dimintakan persetujuan untuk dinyatakan sebagai anggota profesi. Proses semacam ini disebut sebagai "magang". Dengan magang pada ahli gizi senior di suatu latar kerja, maka ahli gizi baru dapat menimba banyak pengetahuan dan pengalaman kerja.

### **Kemampuan Berbahasa dan Menggunakan Komputer**

Bahasa adalah alat komunikasi. Lebih banyak macam bahasa dikuasai oleh pencari kerja, maka lebih tinggi kemungkinan untuk memperoleh pekerjaan. Dengan bahasa penyedia pekerjaan dapat mengukur tingkat intelektualitas dan kesungguhan pencari kerja untuk merebut lowongan. Kalau kita memperhatikan maka tidak ada lowongan pekerjaan yang tidak mempersyaratkan kemampuan berbahasa. Kepampuan berbahasa asing utama yang diminta adalah bahasa Inggris. Tetapi banyak penyedia pekerjaan yang juga memberikan nilai lebih pada pencari kerja yang mampu berbahasa asing lain seperti bahasa Mandarin, Jepang, atau bahasa Arab. Ini tidak berarti bahwa kita tidak perlu bahasa Indonesia. Banyak orang yang mempunyai pendidikan tinggi tetapi tidak mampu mengungkapkan pendapatnya dalam bahasa Indonesia yang baik dan benar, apalagi dalam bahasa asing khususnya Inggris. Oleh karena itu, bahasa asing, khususnya bahasa Inggris, perlu dipersiapkan jauh-jauh. Tidak ada lowongan pekerjaan tanpa mempersyaratkan kemampuan bahasa Inggris. Kemampuan lain yang sering ditanya adalah apakah kita dapat bekerja dengan komputer. Dalam hidup dalam dunia yang semakin modern, kehadiran komputer menjadi suatu keharusan. Pekerjaan berat dan makan waktu akan menjadi lebih ringan dan hemat waktu. Sayangnya masih banyak lembaga pendidikan yang tidak mempunyai fasilitas belajar komputer. Lebih disayangkan lagi, masih banyak orang yang tidak memperdulikan komputer. Mereka baru merasakan manfaatnya, setelah ditanya apakah ia mampu bekerja dengan komputer.

## **Membina Sikap Positif**

Dalam suatu penelitian di Universitas Harvard, Amerika Serikat, diungkapkan bahwa apabila seseorang diterima mengisi lowongan pekerjaan, maka 85% sisanya karena kepandaian orang itu. Memang masih banyak salah persepsi di banyak lembaga pendidikan yang lebih mementingkan kepandaian peserta didik dibanding dengan sikap. Sikap atau "attitude" memang merupakan istilah yang sangat penting dalam nuansa merebut lowongan pekerjaan. Sikap seseorang diterapkan dalam setiap aspek kehidupan, juga kehidupan pribadi dan profesional. Apakah kita mampu menjadi seorang karyawan yang baik tanpa sikap yang baik. Apakah kita mampu menjadi staf yang unggul tanpa sikap yang terpuji. Oleh karena itu pondasi keberhasilan adalah sikap. Sikap yang baik biasanya dimiliki oleh mereka yang memiliki keperibadian unggul yang lebih banyak memperhatikan kepentingan orang lain daripada kepentingan diri sendiri. Mereka yang mempunyai sikap positif akan memperoleh berbagai keuntungan. Misalnya meningkatkan produktifitas, menguatkan hasil kerja dalam tim, memecahkan masalah, meningkatkan mutu pekerjaan, memperkuat hubungan dengan karyawan atau teman lain, mengurangi stress, membantu orang lain menjadi anggota masyarakat yang baik dan aset tempat bekerja. Sebaliknya sikap negatif akan sangat merugikan. Kehidupan seorang dengan sikap negatif akan menjadi hambatan, dan mereka sendiri akan menjadi hambatan besar. Mereka sulit mempunyai teman, pekerjaan, bahkan perkawinan. Selanjutnya sikap negatif akan menyebabkan kehidupan tanpa tujuan, stress tinggi bagi dirinya dan juga orang lain. Nah, apabila kita mengetahui bahwa kita mempunyai sikap-sikap tertentu yang negatif, mengapa hal ini tidak kita rubah menjadi positif sekarang juga?

## **Membangun Keterampilan Interpersonal**

Orang yang berhasil dalam bidangnya berarti dia telah berhasil menunjukkan keperibadian magnetis sehingga melahirkan karisma. Dengan keperibadian yang baik, orang mampu membina kerjasama dengan banyak orang lain. Dalam suatu percakapan hendaknya dipelihara kehangatan, suara yang tidak terlalu keras ataupun terlalu lembut, pembawaan pribadi menyenangkan tanpa kehilangan percaya diri. Pribadi menyenangkan adalah suatu kombinasi sikap, tingkah-tingkah, dan ekspresi. Menampilkan ekspresi yang menyenangkan adalah paling penting dibandingkan menampilkan apapun. Disamping ekspresi maka seseorang memerlukan karakter terpuji. Hubungan antara satu manusia dengan manusia lain berarti hubungan kepercayaan. Apabila terjadi ricuh kepercayaan berarti terjadi ricuh kebenaran. Oleh karena itu berkaitan keterampilan interpersonal harus dibangun kepercayaan antara orang-orang. Faktor yang berpengaruh dalam membangun kepercayaan adalah :

1. Reliabilitas (*reliability*)  
Reliabilitas membangun prediksi dan ini karena adanya komitmen.
2. Konsisten (*consistent*)  
Konsisten membina keyakinan, keteguhan dan kepercayaan.
3. Hormat (*respect*)  
Hormat kepada diri dan orang2 lain menyiratkan martabat dan menunjukkan sikap saling peduli.

4. Adil (*fairness*)  
Menggambarkan kedilan dan integritas.
5. Terbuka (*openness*)  
Menunjukkan terjadinya lalu lintas komunikasi dua arah.
6. Serasi (*congruence*)  
Antara aksi dan kata-kata harus harmonis. Perkataan berbeda dengan perilaku menimbulkan keraguan.
7. Trampil (*competence*)  
Kompetensi timbul dari orang yang memang mempunyai kemampuan dan sikap luhur.
8. Integritas (*integrity*)  
Integritas adalah kunci utama kepercayaan.
9. Terima (*acceptance*)  
Kita harus saling menerima siapapun berikut kelebihan dan kekurangannya.
10. Karakter (*character*)  
Seseorang mungkin mempunyai kompetensi berlebih, tetapi kalau karakter tidak baik, dia akan kehilangan kepercayaan.

## **PENUTUP**

Tiada gading yang tak retak, begitu ungkapan lama menyebutkan. Pedoman yang disusun dengan bantuan berbagai pihak ini masih banyak kekurangan dan kelemahan yang dapat dijumpai, baik dalam materi maupun dalam gaya penyajian. Kritik dan saran membangun dari siapapun akan selalu kami terima dengan senang hati. Tujuan kami adalah agar buku pedoman ini memberi inspirasi dan manfaat kepada para ahli gizi untuk segera dapat memanfaatkan kompetensi dan keterampilannya di masyarakat. Kepada semua ahli gizi yang sekarang sudah bekerja, kami menghimbau untuk terus bekerja dengan giat, menjadi contoh bagi para ahli gizi junior dalam meraih cita-cita mereka. Masukan dari semua teman sejawat sangat kami hargai, sehingga pedoman ini dari tahun ke tahun akan lebih sempurna dan memberikan manfaat yang lebih tinggi lagi. Terimakasih.