



BAHAN AJAR

PERTEMUAN 2

SEJARAH BIMBINGAN KARIER

Sejarah perkembangan karier di bagi menjadi dua bagian utama, bagian pertama meliputi periode dari tahun 1890 sampai dengan 1940, dan bagian kedua periode 1940 sampai dengan sekarang. Kedua bagian tersebut mendiskusikan peristiwa-peristiwa utama dan individu-individu penting yang berkontribusi pada perkembangan gerakan karier. Periode pertama mencakup peristiwa-peristiwa sebagai berikut: 1) revolusi industri; 2) studi perbedaan (kemampuan) individu; 3) perang dunia I; 4) konferensi nasional bimbingan vokasional; 5) perkembangan pengukuran; dan 6) tindakan-tindakan federal.

Konsep bimbingan jabatan lahir bersamaan dengan konsep bimbingan di Amerika Serikat pada awal abad keduapuluh, yang dilatari oleh berbagai kondisi obyektif pada waktu itu (1850-1900), diantaranya :

1. keadaan ekonomi;
2. keadaan sosial, seperti urbanisasi;
3. kondisi ideologis, seperti adanya kegelisahan untuk membentuk kembali dan menyebarkan pemikiran tentang kemampuan seseorang dalam rangka meningkatkan kemampuan diri dan statusnya; dan
4. perkembangan ilmu (scientific), khususnya dalam bidang ilmu psiko-fisik dan psikologi eksperimental yang dipelopori oleh Freechner, Helmutz dan Wundt, psikometrik yang dikembangkan oleh Cattell, Binnet dan yang lainnya Atas desakan kondisi tersebut, maka muncullah gerakan bimbingan jabatan (vocational guidance) yang tersebar ke seluruh negara (Crites, 1981 dalam Bahrul Falah, 1987).

Isitilah vocational guidance pertama kali dipopulerkan oleh Frank Pearson pada tahun 1908 ketika ia berhasil membentuk suatu lembaga yang bertujuan untuk membantu anak muda dalam memperoleh pekerjaan.

Pada awalnya penggunaan istilah vocational guidance lebih merujuk pada usaha membantu individu dalam memilih dan mempersiapkan suatu pekerjaan, termasuk

didalamnya berupaya mempersiapkan kemampuan yang diperlukan untuk memasuki suatu pekerjaan. Namun sejak tahun 1951, para ahli mengadakan perubahan pendekatan dari model okupasional (occupational) ke model karier (career). Kedua model ini memiliki perbedaan yang cukup mendasar, terutama dalam landasan individu untuk memilih jabatan. Pada model okupasional lebih menekankan pada kesesuaian antara bakat dengan tuntutan dan persyaratan pekerjaan. Sedangkan pada model karier, tidak hanya sekedar memberikan penekanan tentang pilihan pekerjaan, namun mencoba pula menghubungkannya dengan konsep perkembangan dan tujuan-tujuan yang lebih jauh sehingga nilai-nilai pribadi, konsep diri, rencana-rencana pribadi dan semacamnya mulai turut dipertimbangkan.

Bimbingan karier tidak hanya sekedar memberikan respon kepada masalah-masalah yang muncul, akan tetapi juga membantu memperoleh pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan. Penggunaan istilah karier didalamnya terkandung makna pekerjaan dan jabatan sekaligus rangkaian kegiatan dalam mencapai tujuan hidup seseorang. Hattari (1983) menyebutkan bahwa istilah bimbingan karier mengandung konsep yang lebih luas. Bimbingan jabatan menekankan pada keputusan yang menentukan pekerjaan tertentu sedangkan bimbingan karier menitikberatkan pada perencanaan kehidupan seseorang dengan mempertimbangkan keadaan dirinya dengan lingkungannya agar ia memperoleh pandangan yang lebih luas tentang pengaruh dari segala peranan positif yang layak dilaksanakannya dalam masyarakat.

Perubahan istilah dari bimbingan jabatan (vocational guidance) ke bimbingan karier mengandung konsekuensi terhadap peran dan tugas konselor dalam memberikan layanan bimbingan terhadap para siswanya. Peran dan tugas konselor tidak hanya sekedar membimbing siswa dalam menentukan pilihan-pilihan kariernya, tetapi dituntut pula untuk membimbing siswa agar dapat memahami diri dan lingkungannya dalam rangka perencanaan karier dan penetapan karier pada kehidupan masa mendatang. Dalam perkembangannya, sejalan dengan kemajuan dalam bidang teknologi informasi dewasa ini, bimbingan karier merupakan salah satu bidang bimbingan yang telah berhasil memelopori pemanfaatan teknologi informasi, dalam bentuk cyber counseling.

Sementara itu, dalam perspektif pendidikan nasional, pentingnya bimbingan karier sudah mulai dirasakan bersamaan dengan lahirnya gerakan bimbingan dan konseling di Indonesia pada pertengahan tahun 1950-an, berawal dari kebutuhan penjurusan siswa di SMA pada waktu itu. Selanjutnya, pada tahun 1984 bersamaan dengan diberlakukannya Kurikulum 1984, bimbingan karier cukup terasa mendominasi dalam layanan bimbingan dan penyuluhan dan pada tahun 1994, bersamaan dengan perubahan nama bimbingan penyuluhan menjadi bimbingan dan konseling dalam Kurikulum 1994, bimbingan karier ditempatkan sebagai salah bidang bimbingan.

Sampai dengan sekarang ini bimbingan karier tetap masih merupakan salah satu bidang bimbingan. Dalam konteks Kurikulum Berbasis Kompetensi, dengan diintegrasikannya Pendidikan Kecakapan Hidup (Life Skill Education) dalam kurikulum sekolah, maka peranan bimbingan karier sungguh menjadi amat penting, khususnya dalam upaya membantu siswa dalam memperoleh kecakapan vokasional (vocational skill), yang merupakan salah jenis kecakapan dalam Pendidikan Kecakapan Hidup (Life Skill Education).

Terkait dengan penjabaran kompetensi dan materi layanan bimbingan dan konseling di SMTA, bidang bimbingan karier diarahkan untuk :

1. Pemantapan pemahaman diri berkenaan dengan kecenderungan karier yang hendak dikembangkan.
2. Pemantapan orientasi dan informasi karier pada umumnya dan karier yang hendak dikembangkan pada khususnya.
3. Orientasi dan informasi terhadap dunia kerja dan usaha memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan hidup berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.
4. Pengenalan berbagai lapangan kerja yang dapat dimasuki tamatan SMTA.
5. Orientasi dan informasi terhadap pendidikan tambahan dan pendidikan yang lebih tinggi, khususnya sesuai dengan karier yang hendak dikembangkan.

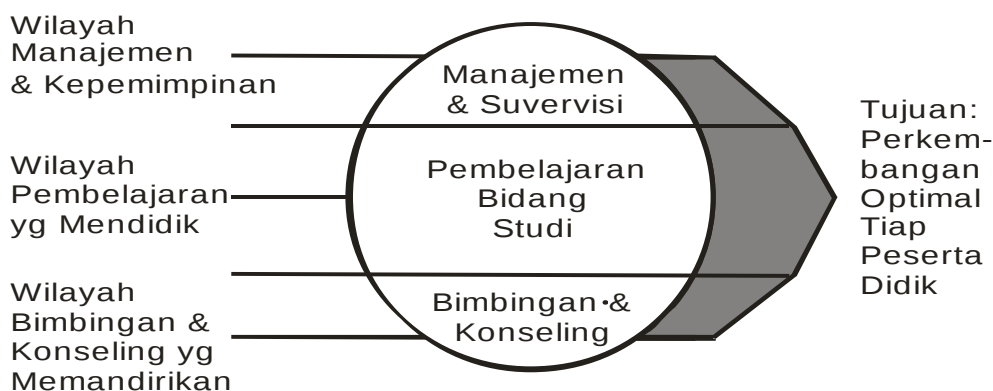
Khusus untuk Sekolah Menengah Kejuruan; pelatihan diri untuk keterampilan kejuruan khusus pada lembaga kerja (instansi, perusahaan, industri) sesuai dengan program kurikulum sekolah menengah kejuruan yang bersangkutan. (Muslihudin, dkk, 2004).

PERTEMUAN 3

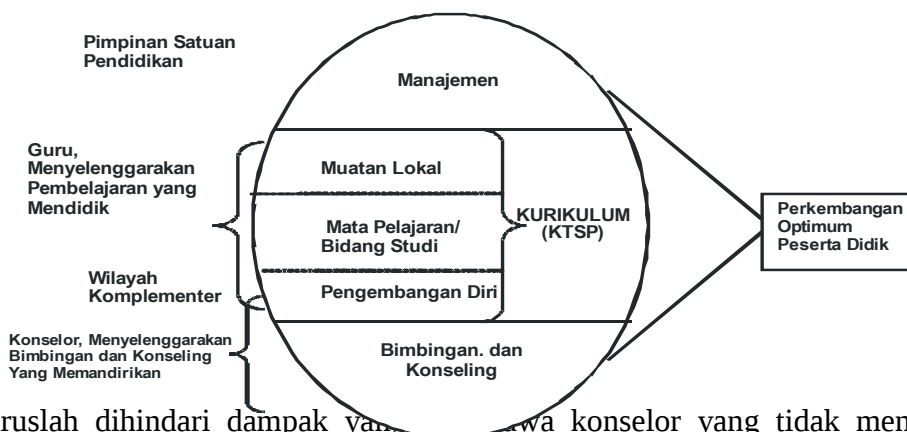
KEDUDUKAN BIMBINGAN KARIER DALAM PENDIDIKAN FORMAL

1. Kontek Tugas dan Ekspektasi Kinerja Konselor

Pelayanan bimbingan dan konseling dalam jalur pendidikan formal telah ditetapkan secara tepat dalam kurikulum 1975, meskipun ketika itu masih dinakan layanan bimbingan dan penyuluhan pendidikan, dan layanan di bidang pembelajran yang di bingkai dalam kurikulum, seperti tampak pada gambar di bawah ini:



Akan tetapi, dalam Permen Diknas No. 22/2006 tentang Standar isi, pelayannya bimbingan dan konseling diletakan sebagai bagian dari kurikulum yang isinya dipilih menjadi (a) kelompok mata pelajaran, (b) muatan lokal, (c) materi pengembangan diri, yang harus “disiapkan” oleh konselor kepada peserta didik sebagaimana dapat dilukiskan sepertigambar:



Haruslah dihindari dampak yang disebabkan oleh konselor yang tidak menggunakan materi pelajaran sebagai kontek layanan, ke dalam wilayah layanan guru yang

menggunakan mata pelajaran sebagai konteks pelayanan. Dengan kata lain sesungguhnya penanganan pengembangan diri lebih banyak terkait dengan wilayah layanan guru, khususnya melalui penegecaraan berdampak pengiring yang relevan, yang dapat dan oleh karena itu perlu, dirajutkan kedalam pembelajaran yang mendidik yang menggunakan mata pelajaran sebagai konteks layanan. Meskipun demikian, konselor memang diharapkan berperan serta dalam bingkai layanan yang komplementer dengan layanan guru, bahu membahu dengan guru termasuk dalam pengelolaan kegiatan ekstra kurikuler. Persamaa, keunikan, dan keterkaitan antara wilayah layanan, konteks tugas dan ekpektasi kinerja konselor dapat di gambarkan seperti tampak pada gambar di atas, dimana materi pengembangan diri berada dan merupakan wilayah komplementer antara guru dan konselor.

Perkembangan Optimum Peserta Didik

Pemenuhan Standar Kemandirian Peserta Didik Perwujudan Diri secara Akademik, Vokasional, Sosial dan Personal, melalui Bimbingan & Konseling yang Memandirikan		Pemenuhan Standar Kompetensi Lulusan; Penumbuhan Karakter yang Kuat serta Penguasaan <i>hard skills</i> dan <i>soft skills</i> , melalui Pembelajaran yang Mendidik
Wilayah Layanan Bimbingan & Konseling Yang Memandirikan	Penghormatan Kepada Keunikan dan Komplementaritas Layanan	Wilayah Layanan Pembelajaran yang Mendidik

2. Posisi Pengembangan Diri dalam Bimbingan dan Konseling

Seperti ditegaskan dimuka pengembangan diri sebagai dimaksud dalam KTSP merupakan wilayah komplementer antara guru dan konselor. Penjelasan mengenai pengembangan diri yang tertulis dalam struktur kurikulum dijelaskan bahwa:

Pengembangan diri bukan merupakan mata pelajaran yang harus diasuh oleh guru. Pengembangan diri bertujuan memberikan kesempatan kepada konseli untuk

mengembangkan dan mengekspresikan diri sesuai dengan kebutuhan, bakat dan minat setiap konseli sesuai dengan kondisi sekolah. Kegiatan pengembangan diri difasilitasi dan atau dibimbing oleh konselor, guru atau tenaga kependidikan yang dapat dilakukan dalam bentuk kegiatan ekstrakurikuler. Kegiatan pengembangan diri dilakukan melalui kegiatan pelayanan konseling yang berkenaan dengan masalah diri pribadi dan kehidupan sosial, belajar dan pengembangan karier.

Dari penjelasan yang disebutkan ada beberapa hal yang perlu memperoleh penegasan dan reposisi terkait dengan pelayanan bimbingan dan konseling dalam jalur pendidikan formal, sehingga dapat menghindari kerancuan konteks tugas dan ekspektasi tugas konselor.

- a. pengembangan diri bukan sebagai mata pelajaran, mengandung arti bahwa bentuk, rancangan, dan metode pengembangan diri tidak dilaksanakan sebagai sebuah adegan mengajar seperti layaknya pembelajaran mata pelajaran. Namun, manakala masuk kedalam pelayanan pengembangan minat dan bakat tak dapat dihindari akan terkait dengan substansi mata pelajaran dan atau bahan ajar yang relevan dengan bakat dan minat siswa dan di situ adegan pembelajaran akan terjadi. Ini berarti bahwa pelayanan pengembangan diri tidak semata-mata tugas konselor, dan tidak semata-mata sebagai wilayah bimbingan dan konseling.
- b. Pelayanan pengembangan diri dalam bentuk ekstra kurikuler mengandung arti di dalamnya akan terjadi diversifikasi program berbasis minat dan bakat yang memerlukan Pembina khusus sesuai dengan keahliannya. Ini pun berarti pelayanan pengembangan diri tidak semata-mata tugas konselor, dan tidak semata-mata sebagai wilayah bimbingan dan konseling.
- c. Kedua hal diatas menunjukkan bahwa pengembangan diri bukan substitusi atau pengganti layanan bimbingan dan konseling melainkan didalamnya mengandung sebagian saja dari pelayanan (dasar, responsive, perencanaan individual) bimbingan dan konseling yang harus di perankan oleh konselor.

Telaahan di atas menegaskan bahwa bimbingan dan konseling tetap sebagai bagian yang terintegrasi dari sistem pendidikan. Pengembangan diri meliputi secara pribadi, sosial, belajar dan karier.

3. Tujuan bimbingan dan konseling yang terkait dengan karier

- a. Memiliki pemahaman diri (kemampuan minat dan kepribadian) yang terkait dengan pekerjaan.
- b. Memiliki pengetahuan mengenai dunia kerja dan informasi karier yang menunjang kematangan kompetensi karier.
- c. Memiliki sikap positif terhadap dunia kerja. Dalam arti mau bekerja dalam bidang pekerjaan apapun, tanpa merasa rendah diri, asal bermakna bagi dirinya dan sesuai dengan norma agama.
- d. Memahami relevansi kompetensi belajar (kemampuan menguasai pelajaran) dengan persyaratan keahlian atau keterampilan bidang pekerjaan yang menjadi cita-cita kariernya masa depan.
- e. Memiliki kemampuan untuk membentuk identitas karier, dengan cara-cara mengenali pekerjaan, kemampuan (persyaratan yang dituntut, lingkungan sosio psikologis pekerjaan, prospek kerja dan kesejahteraan kerja).
- f. Memiliki kemampuan merencanakan masa depan, yaitu merancang kehidupan secara rasional untuk memperoleh peran-peran yang sesuai dengan minat, kemampuan dan kondisi kehidupan sosial ekonomi.
- g. Dapat membentuk pola-pola karier, yaitu kecenderungan arah karier. Apabila seorang siswa bercita-cita menjadi seorang guru, maka senantiasa dia harus mengarahkan dirinya kepada kegiatan-kegiatan yang relevan dengan karier keguruan tersebut.
- h. Mengenal keterampilan, kemampuan dan minat. Keberhasilan atau kenyamanan dalam suatu karier amat dipengaruhi akan kemampuan dan minat yang dimiliki. Oleh karena itu maka setiap orang perlu memahami kemampuan dan minatnya, dalam bidang pekerjaan apa dia mampu, dan apakah dia berminat terhadap pekerjaan tersebut.
- i. Memiliki kemampuan atau kematangan untuk mengambil keputusan karier.

4. Perbedaan karier, pekerjaan, dan profesi/jabatan

Karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status kepegawaian seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan jalur karir yang telah ditetapkan organisasi.

karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang dipegang selama masa kerja seseorang. Karir menunjukkan perkembangan para karyawan secara individual

dalam suatu jenjang atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerjanya dalam suatu organisasi.

Karier merupakan suatu arah umum yang dipilih oleh seseorang untuk mengejar keseluruhan kehidupan kerjanya (Mondy dan Noe, 1996).

karir mempunyai 3 (tiga) pengertian karir yang berbeda, yaitu:

- ✓ Karir sebagai suatu rangkaian promosi jabatan atau mutasi ke jabatan yang lebih tinggi dalam jenjang hirarki yang dialami oleh seorang tenaga kerja selama masa kerjanya.
- ✓ Karir sebagai suatu penunjuk pekerjaan yang memiliki gambaran atau pola pengembanganyangjelasdansistematis.
- ✓ Karir sebagai suatu sejarah kedudukan seseorang, suatu rangkaian pekerjaan atau posisi yang pernah dipegang seseorang selama masa kerjanya.

Oleh karena itu, pengertian yang terakhir ini sangat luas dan umum, karena setiap orang pasti mempunyai sejarah pekerjaan yang berarti setiap orang pasti mempunyai karir.

PEKERJAAN

Pekerjaan adalah barang apa yang dilakukan (diperbuat, dikerjakan, dsb), pencaharian, yang dijadikan pokok penghidupan, sesuatu yang dilakukan untuk mendapat nafkah.

PROFESI

Profesi, adalah pekerjaan yang dilakukan sebagai kegiatan pokok untuk menghasilkan nafkah hidup dan yang mengandalkan suatu keahlian.

1. Mengandalkan suatu keterampilan/keahlian khusus
2. Dilaksanakan sebagai suatu pekerjaan/kegiatan utama
3. Dilaksanakan dengan keterlibatan pribadi yang mendalam.

JABATAN

Kedudukan yang menetapkan tugas, wewenang,hak dan tanggung jawab yang melekat pada seorang pekerja dalam suatu satuan organisasi

PERTEMUAN 4

PENGERTIAN KARIER DAN BIMBINGAN KARIER

A. Pengertian Kerier

Istilah “karier” lebih komtemporer, menunjukan, dan mencakup sifat developmental dari pengambilan keputusan sebagai suatu proses yang berlangsung seumur hidup (lifelong) (crites, 1981:11). “karier” lebih inklusif daripada “vokasional”, yang tidak hanya memiliki konotasi-konotasi yang khusus (seperti pendidikan vokasional) tetapi juga makna-makna historis yang kadang-kadang dikacaukan dengan pilihan sebagai panggilan luhur (calling) (tilgher dalam manrihu, 1992:18); dan “bimbingan” dirangkaikan dengan “konseling karena bimbingan memiliki konotasi sebagai suatu program yang komprehensif tentang orientasi okupasional yang dapat mencakup hubungan tatap muka antara konselor dan konseli. Karier adalah perjalanan yang dilalui seseorang selama hidupnya.

karier adalah semua pekerjaan atau jabatan yang dipegang selama masa kerja seseorang. Karir menunjukkan perkembangan para karyawan secara individual dalam suatu jenjang atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerjanya dalam suatu organisasi.

Menurut Gibson dkk. (1995: 305) karir adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan. Dengan demikian karir seorang individu melibatkan rangkaian pilihan dari berbagai macam kesempatan. Jika ditinjau dari sudut pandang organisasi, karir melibatkan proses dimana organisasi memperbaharui dirinya sendiri untuk menuju efektivitas karir yang merupakan batas dimana rangkaiandari sikap karir dan perilaku dapat memuaskan seorang individu.

Sedangkan menurut Soetjipto, dkk (2002 : 276) karir merupakan bagian dari perjalanan hidup seseorang, bahkan bagi sebagian orang merupakan suatu tujuan hidup.

Karir adalah semua pekerjaan yang dipegang seseorang selama kehidupan dalam pekerjaannya (Keith Davis dan Werther W.B; 1996).

Feldman dan Arnold (Moekijat, 1995:4-5) mengemukakan bahwa:

- 1) Istilah karier tidak hanya berhubungan dengan individu yang mempunyai pekerjaan dengan status tinggi atau yang mendapat kemajuan cepat. Istilah karier sedikit banyak telah di demokratisasi, sekarang karier menunjukkan rangkaian atau urutan pekerjaan/vokasional yang di pegang oleh seseorang selama riwayat pekerjaannya, tidak pandang tingkat pekerjaan atau tingkat organisasi.
- 2) Istilah karier tidak lagi hanya menunjukkan perubahan pekerjaan gerak vertikal, naik dalam suatu organisasi. Meskipun sebagian karyawan berusaha mencapai kemajuan, akan tetapi banyaknya orang yang menolak pekerjaan yang lebih berat tanggung jawabnya untuk tetap dalam vokasional yang sekarang di pegang dan disukainya.
- 3) Istilah karier tidak lagi mempunyai arti yang sama dalam suatu pekerjaan, dalam suatu pencaharian, atau dalam suatu organisasi. Sekarang terdapat terdapat fakta-fakta bahwa kian lama kian banyak individu yang mengalami apa yang disebut banyak karier, jalur-jalur karier yang mengandung dua atau tiga bidang yang berlainan, dan dua atau tiga organisasi yang berlainan juga.
- 4) Tidak ada anggapan lagi bahwa organisasi dapat mengendalikan karier individu secara sepihak. Terdapat lebih banyak tekanan terhadap perencanaan dan kurang pada “melihat bagaimana suatu itu menghasilkan” baik individu maupun organisasi.

Ahli perkembangan karier yang lain mengungkapkan bahwa karier menggambarkan seseorang yang memandang pekerjaan sebagai panggilan hidup yang meresap keseluruh alam pikiran dan perasaan dan sekaligus mewarnai keseluruhan gaya hidup kehidupannya; karier lebih dari pada sekedar pekerjaan; karier berhubungan dengan bagaimana individu melihat dirinya; karier merupakan perkembangan individu dalam rentang kehidupan yang meliputi peran-peran hidup, setting-setting, dan peristiwa-peristiwa kehidupan seseorang (Herr & Crammer, 1984: 14).

Secara umum, perspektif karier dapat di kategorikan kedalam dua bagian, yaitu karier yang identik dengan pekerjaan dan karier dalam konteks life span. Pertama, karier yang identik dengan pekerjaan mengisyaratkan bahwa suatu dikatakan

karier jika memenuhi kriteria-kriteria berikut: (1) keterlibatan individu dalam menjalankan pekerjaannya, (2) pandangan individu yang melihat pekerjaan sebagai sumber kepuasan yang bersifat non ekonomis, (3) persiapan pendidikan atau pelatihan dalam memperoleh dan menjalankan pekerjaan, (4) komitmen untuk menjalankan pekerjaan, (5) dedikasi yang tinggi terhadap apa yang dikerjakan, (6) keuntungan finansial, (7) kesejahteraan personal yang membawa keberhasilan hidup.

Kedua, dalam konteks life span, karier dimaknai sebagai perjalanan hidup individu yang bermakna. Makna yang dimaksud diperoleh individu melalui integritas peran, setting, dan peristiwa yang melibatkan pengambilan keputusan, komitmen, gaya hidup, dedikasi dan persiapan-persiapan untuk menjalani dan mengakhiri kehidupan. Karier dalam pengertian ini lebih dari sekedar mengerjakan sesuatu atau bekerja di suatu tempat, tetapi karier merupakan manifestasi dari hidup dan kehidupan individu itu sendiri.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa karier adalah jalannya peristiwa-peristiwa kehidupan; sekuensi okupasi-okupasi dan peranan-peranan kehidupan lainnya yang keseluruhannya menyatakan tanggung jawab seseorang kepada pekerjaan dalam keseluruhan pola perkembangan dirinya; serangkaian posisi-posisi yang diberi upah yang diduduki seseorang sejak remaja sampai pensiun, yang mana okupasinya hanya satu; mencakup perasaan-perasaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu, karier adalah semua pekerjaan atau vokasional yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang.

B. Pengertian Bimbingan Karier

Bimbingan karier merupakan bagian dari program bimbingan dan konseling secara keseluruhan. Didalam program bimbingan dan konseling terdapat beberapa jenis layanan bimbingan, seperti bimbingan pendidikan, bimbingan pribadi, bimbingan sosial, bimbingan karier dan sebagainya. Kehadiran bimbingan karier di sekolah dimaksudkan untuk lebih memberikan arti bagi program bimbingan dan konseling secara keseluruhan.

Masalahnya sekarang adalah apakah yang di maksud dengan bimbingan karier? Untuk mengerti maksud bimbingan karier yang sebenarnya perlu di kemukakan beberapa definisi tentang bimbingan karier yang di buat oleh para ahlinya. Sebagaimana di kemukakan oleh Tolbert (1974: 25) bahwa:

“Bimbingan dan konseling karier menggunakan istilah-istilah yang perlu di definisikan. Sebagian seperti Pembuatan keputusan, telah di pahami secara umum, tapi yang lain-lain seperti Perkembangan jabatan merupakan istilah yang masih baru sementara yang lainnya. Sementara yang lainnya memiliki definisi atau makna yang berbeda dari penggunaan sehari-hari.

Selanjutnya Tolbert juga mengemukakan bahwa istilah karier biasanya menunjukkan kepada rangkaian pekerjaan-pekerjaan yang di laksanakan oleh seseorang dalam hidupnya, sedangkan pekerjaan atau jabatan menyatakan suatu hidupnya, sedangkan pekerjaan atau jabatan menyatakan suatu peranan kerja yang khas, seperti dokter, masinis dan lain-lain. Bimbingan karier mencakup semua layanan yang bertujuan untuk membantu murid dalam membuat rencana-rencana dan keputusan-keputusan tentang pendidikan dan jabatan.

Tentang definisi bimbingan karier, dikatakan sebagai berikut:

“Bimbingan karier adalah suatu program yang terkoordinasi untuk membantu orang muda mengembangkan pemahaman diri, belajar tentang dunia kerja, mendapatkan pengalaman-pengalaman yang akan membantunya dalam membuat keputusan, dan mendapatkan pekerjaan”. (Tolbert, 1974:27)

“Bimbingan karier merupakan salah satu jenis bimbingan yang berusaha membantu individu memecahkan masalah karier (pekerjaan) untuk memperoleh penyesuaian diri yang sebaik-baiknya dengan masa depannya (PB3K, 1974)”.

“Bimbingan karir merupakan salah satu jenis bimbingan yang berusaha membantu individu dalam memecahkan masalah karir (pekerjaan) untuk memperoleh penyesuaian diri yang sebaik-baiknya dengan masa depannya (BP3K, 1984:1)

“Bimbingan karir ialah proses membantu seseorang untuk mengerti dan menerima gambaran tentang diri pribadinya dan gambaran tentang dunia kerja di

luardirinya, mempertemukan gambaran tentang diri tersebut dengan dunia kerja itu, untuk pada akhirnya dapat:

- a. memilih bidang pekerjaan
- b. menyiapkan diri untuk bidang pekerjaan,
- c. memasukinya dan
- d. membina karier dalam bidang tersebut.(Rochman Natawidjaja, 1980: 2)

Bimbingan karir adalah pelayanan bantuan untuk siswa, baik secara perseorangan maupun kelompok agar ia mampu berdiri dan berkembang secara optimal, dalam mengembangkan kehidupan pribadi, kehidupan social, kemampuan belajar, pengembangan karir, melalui berbagai jenis layanan dan kegiatan pendukung, berdasarkan norma-norma yang berlaku.

Selain itu bimbingan karir merupakan suatu proses bantuan yang diberikan pada individu melalui berbagai cara dan bentuk layanan agar ia mampu merencanakan karirnya dengan mantap, sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan, pengetahuan dan kepribadian, serta factor-faktor yang mendukung kemajuan dirinya. Factor-faktor yang mendukung perkembangan dirinya tersebut, misalnya informasi karir yang diperoleh siswa dan status social ekonomi orang tua.

Bimbingan karir (vocational guidance) merupakan salah satu jenis bimbingan yang berusaha membantu siswa dalam memecahkan masalah kariri untuk memperoleh penyesuaian diri yang sebaik-baiknya, baik pada waktu itu maupun pada masa yang akan datang.

Bimbingan karir bukan hanya memberikan bimbingan jabatan, tetapi mempunyai arti yang lebih luas, yaitu memberikan bimbingan agar siswa dapat memasuki kehidupan, tata hidup, dan kejadian dalam hidup, dan mempersiapkan diri dalam kehidupan sekolah menuju dunia kerja. Maka dari itu bimbingan karir merupakan suatu program yang disusun untuk membantu perkembangan siswa agar ia memahami dirinya, mempelajari dunia kerja untuk mendapatkan pengalaman yang akan membantunya dalam membuat keputusan dan mendapatkan pekerjaan.

Dewa ketut sukardi (1984:112), mengemukakan, pada dasarnya informasi karir terdiri dari fakta-fakta mengenai pekerjaan, jabatan, atau karir dan bertujuan membantu individu memperoleh pandangan, pengertian dan pemahaman tentang dunia kerja dan aspek-aspek dunia kerja.

Lebih lanjut, dijelaskan bahwa informasi kariir atau jabatan meliputi fakta-fakta yang relevan dengan butir-butir berikut.

1. Potensi pekerjaan termasuk luasnya, komposisinya, factor-faktor geografis jenis kelamin, tingakat usia dan besarnya kelompok industri.
2. Struktur kerja dan besarnya dan kelompok-kelompok kerja
3. Ruang lingkup dunia kerja, meliputi pemahaman lapangan kerja, perubahan populasi permintaan dari masyarakat umum yang membaik, dan perubahan teknologi.
4. Perundang-undangan peraturan atau perjanjian kerja.
5. Sumber-sumber informasi dalam rangka mengadakan studi yang berkaitan dengan pekerjaan.
6. Klasifikasi pekerjaan dna informasi pekerjaan
7. Pentingnya dna kritisnya pekerjaan.
8. Tugas-tugas nyata dari pekerjaan dan hakikat dari pekerjaan
9. Kualifikasi yang memaksa untuk bekerja dalam bermacam-macam pekerjaan.
10. Pemenuhan kebutuhan untuk bermacam-macam pekerjaan
11. Metode dalam memasuki pekerjaan dan meningkatkan prestasi kerja.
12. Pendapat dan bentuk-bentuk imbalan dari bermacam-macam pekerjaan.
13. Kondisi-kondisi kerja dalam berjenis-jenis pekerjaan.
14. Kriteria untuk penilaian terhadap materi informasi pekerjaan.
15. Ciri-ciri khas tempat kerja.

Karena itu, bimbingan karir bagi siswa, meliputi kemampuan menentukan pilihan jenis karir, menerapkan nilai-nilai hubungan industrial dalam lingkup dunia kerja atau ketenagakerjaan.

Menurut Donald E. Super, mengartikan vocational guidance “ sebagai suatu proses membantu pribadi untuk mengembangkan penerimaan kesatuan dan gambaran diri serta peranannya dalam dunia kerja”. Menurut Donald E. Super ini, ada dua hal yang penting, yaitu pertama proses membantu untuk memahami

dan menerima diri sendiri, dan kedua memahami dan menyesuaikan dengan dunia kerja.

Berdasarkan definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan, bahwa:

1. Bimbingan karier merupakan bagian dari program bimbingan dan konseling keseluruhan.
2. Bimbingan karier merupakan suatu program pemberian bantuan kepada individu, baik orang muda maupun dewasa, dengan maksud agar mereka:
 - 1) Dapat memahami dirinya dengan sebaik-baiknya, yaitu mengenal segala kemampuan, minat, sifat pribadi, dan nilai-nilai yang dimilikinya;
 - 2) Dapat memahami dunia kerja dengan sebaik-baiknya, yang meliputi jenis-jenis pekerjaan atau jabatan yang ada, syarat-syarat atau karakteristik tenaga yang diperlukan, kondisi kerja, dan sebagainya;
 - 3) Dapat memilih dan membuat keputusan secara bijaksana pekerjaan atas pemahaman yang mendalam tentang diri dan dunia kerja;
 - 4) Dapat mengadakan penyesuaian diri secara baik dengan tuntutan-tuntutan dunia kerja yang senantiasa berubah secara dinamis;
 - 5) Dapat menghargai semua jenis pekerjaan yang ada secara objektif, positif, dan sehat, dan
 - 6) Dapat bekerjasama dengan orang lain.

PERTEMUAN 5

TUJUAN, FUNGSI, DAN PRINSIP-PRINSIP BIMBINGAN KARIER

A. Tujuan Bimbingan Karier

Secara rinci tujuan dari bimbingan karir tersebut ialah membantu para siswa agar :

1. Dapat memahami dan menilai dirinya sendiri, terutama yang berkaitan dengan potensi yang ada dalam dirinya mengenai kemampuan, minat, bakat, sikap dan cita-citanya.
2. Menyadari dan memahami nilai-nilai yang ada dalam dirinya dan yang ada dalam masyarakat.
3. Mengetahui berbagai jenis pekerjaan yang berhubungan dengan potensi yang ada dalam dirinya, mengetahui jenis-jenis pendidikan dan latihan yang diperlukan bagi suatu bidang tertentu, memahami hubungan usaha dirinya yang sekarang dengan masa depan.
4. Menemukan hambatan-hambatan yang mungkin timbul yang disebabkan oleh dirinya sendiri dan faktor lingkungan, serta mencari jalan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut.
5. Para siswa dapat merencanakan masa depannya serta menemukan karir dan kehidupan yang serasi, yang sesuai (Depdikbub, Petunjuk Pelaksanaan bimbingan Karir,1985).

Dari uraian diatas nampak bahwa bimbingan karir merupakan usaha untuk mengetahui dan memahami diri memahami apa yang ada dalam diri sendiri dengan baik, dan dipihak lain untuk mengetahui dengan baik pekerjaan apa saja yang ada, persyaratan yang ada dalam pekerjaan itu.

B. Fungsi Bimbingan Karier

Bimbingan karir di sekolah membantu siswa dalam mengenal dan mengembangkan potensi karir yang dimilikinya. Selain itu bimbingan karir sebagai satu kesatuan proses bimbingan memiliki manfaat yang dinikmati oleh kliennya dalam mengarahkan diri dan menciptakan kemandirian dalam memilih

karier yang sesuai dengan kemampuannya. Fungsi bimbingan karier di sekolah adalah sebagai berikut:

- a Memberikan kemantapan pilihan jurusan kepada siswa, karena penjurusan akan mempersiapkan siswa dalam bidang pekerjaan yang kelak diinginkan.
- b Memberikan bekal pada siswa yang tidak melanjutkan sekolah untuk dapat siap kerja sesuai dengan keinginannya.
- c Membantu kemandirian bagi siswa yang ingin ataupun harus belajar sambil bekerja.

Mengacu pada fungsi bimbingan dan konseling secara umum, maka fungsi bimbingan dan konseling karier di sekolah adalah:

- 1 Fungsi pencegahan: memberikan siswa informasi-informasi mengenai diri dan dunia kerjanya untuk mencegah atau mengurangi timbulnya masalah-masalah di masa mendatang.
- 2 Fungsi pemahaman: bimbingan konseling karier memberikan pemahaman pada siswa tentang gambaran dirinya dengan dunia kerja.
- 3 Fungsi penyaluran: membantu siswa dalam memilih jurusan sekolah, jenis sekolah, dan lapangan pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, dan ciri-ciri kepribadian lainnya.
- 4 Fungsi adaptasi: membantu siswa untuk menyesuaikan program pendidikan terhadap minat, kemampuan, dan kebutuhannya hidupnya di masa mendatang.

Bimbingan konseling karir dalam aspek pengembangan karier berfungsi sebagai alat atau sarana dalam proses membantu siswa agar:

- a. Mampu memahami potensi yang ada pada dirinya sendiri dengan mengenali minat, bakat, sikap, keterampilan dan cita-citanya.
- b. Memahami nilai-nilai yang ada dan berkembang di masyarakat dan dunia kerja.
- c. Memahami identitas karier yang berhubungan dengan identitas dirinya, jenis pendidikan dalam meraih cita-citanya.
- d. Menemukan hambatan-hambatan dari dirinya sendiri dan lingkungan.
- e. Merencanakan dan menentukan karier masa depannya (pedoman pelaksanaan BK,1994).

C. Prinsip-prinsip Bimbingan Karier

Agar bimbingan karir di sekolah dapat berfungsi dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Maka beberapa pandangan tentang prinsip-prinsip bimbingan perlu diperhatikan oleh para pembimbing pada khususnya dan administrator sekolah pada umumnya, terutama dalam penyusunan program pelaksanaan layanan bimbingan karir di sekolah. Secara umum prinsip-prinsip bimbingan karir di sekolah adalah sebagai berikut:

1. Seluruh siswa memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan dirinya dalam pencapaian karirnya secara tepat. Tidak ada pengecualian baik itu yang kaya maupun yang miskin atau factor lainnya.
2. Setiap siswa harus memahami bahwa karir itu adalah sebagai suatu jalan hidup, dan pendidikan adalah sebagai persiapan dalam hidup.
3. Siswa hendaknya dibantu dalam mengembangkan pemahaman yang cukup memadai terhadap diri sendiri dan kaitannya dengan perkembangan social pribadi dan perencanaan pendidikan karir.
4. Siswa secara keseluruhan hendaknya dibantu untuk memperoleh pemahaman tentang hubungan antara pendidikan dan karirnya
5. Setiap siswa hendaknya memilih kesempatan untuk menguji konsep, berbagai peranan dan keterampilannya guna mengembangkan nilai-nilai dan norma-norma yang memiliki aplikasi karir bagi masa depannya.
6. Program bimbingan karir di sekolah hendaknya diintegrasikan secara fungsional dengan program bimbingan dan konseling pada khususnya.
7. Program bimbingan karir di sekolah hendaknya berpusat di kelas dengan koordinasi oleh pembimbing, disertai partisipasi orang tua dan kontribusi masyarakat.

Dari beberapa prinsip yang terdapat dalam bimbingan karir tersebut dapat disimpulkan bahwa, bimbingan karir dalam pelaksanaannya memiliki pedoman yang umum dan jelas dan memberikan pelayanan kepada siswanya dalam mendeteksi diri, memberikan layanan tentang karakteristik dunia kerja sehingga mampu menciptakan kemandirian siswa dalam menentukan arah pilih karir yang

sesuai dengan keadaan dirinya. Agar mampu mencapai kebahagiaan hidup di masa depan karirnya.

Penyusunan suatu program Bimbingan Karier di sekolah hendaknya di dasarkan pada beberapa prinsip sebagai berikut:

1. Program Bimbingan Karier hendaknya direncanakan sebagai suatu proses yang berkesinambungan dan terintegrasi

Dengan demikian penyusunan program hendaknya tidak direncanakan dan dilakukan hanya pada saat-saat tertentu saja atau suatu peristiwa tertentu saja, tetapi diintegrasikan dengan perkembangan anak didik melalui semua pengalaman belajar yang didapatnya mulai dari Sekolah Dasar sampai menamatkan pendidikannya pada jenjang pendidikan tertentu. Disamping itu hendaknya perencanaan program diintegrasikan dengan kegiatan pendidikan secara keseluruhan di sekolah-sekolah.

2. Program Bimbingan karier hendaknya disusun dengan melibatkan diri siswa dalam proses perkembangannya.

Dengan melibatkan diri siswa dalam program Bimbingan Karier itu berarti bahwa dalam program Bimbingan Karier, bakat, minat dan potensi-potensi yang dimiliki para siswa dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk mengeksplorasi gambaran yang dimiliki baik mengenai dunia kerja maupun tentang dirinya dan seterusnya para siswa ikut melibatkan dirinya dalam rangka proses pematangan dan pementapan konsep diri.

3. Program Bimbingan Karier hendaknya menyajikan berbagai macam pilihan tentang kesempatan kerja yang ada dalam lingkungannya serta dalam dunia kerja.

Untuk itu pemahaman tentang jabatan atau karier akan diperoleh apabila ia mendapatkan informasi jabatan selengkap mungkin. Informasi tentang pekerjaan, jabatan atau karier serta kesempatan kerja sangat bermanfaat bagi para siswa terutama untuk mendapatkan gambaran yang menyeluruh tentang lapangan pekerjaan, jabatan atau karier.

4. *Program bimbingan hendaknya mempertimbangkan aspek pribadi siswa secara totalitas*

Proses pengembangan dan penerapan konsepsi diri perlu diperhatikan dengan cara mempertimbangkan aspek-aspek pribadi siswa secara keseluruhan. Dengan demikian para siswa akan memiliki kemampuan untuk mengenal berbagai potensi, bakat, minat, kebutuhan dirinya serta nilai-nilai hidup yang dicita-citakannya. Pemahaman diri yang seutuhnya itu bermanfaat bagi diri siswa untuk menetapkan sendiri tujuan hidup yang sesuai dengan aspek-aspek pribadinya. Jadi dalam penyusunan program Bimbingan karier hendaknya memasukkan unsur-unsur pengenalan pribadi masing-masing siswa

5. *Program Bimbingan Karier hendaknya diwujudkan untuk melayani semua siswa*

Maka dari itu integrasi proses Bimbingan Karier haruslah diadakan melalui berbagai bentuk kegiatan, termasuk didalamnya memberikan kesempatan kepada diri siswa untuk mengembangkan konsepsi diri, dan konsepsi pekerjaan, jabatan atau karier di masa depan, dilaksanakan dengan mengintegrasikan dalam proses belajar mengajar.

PERTEMUAN 6

PENYELENGGARAAN DAN PAKET-PAKET BIMBINGAN KARIER

A. Penyelenggaraan BK Karier Non Paket

Bimbingan karir dengan buku paket merupakan cara baru dalam penyajian dan pendekatan. Sebelum model paket, bimbingan karir telah pula diberikan melalui beberapa cara antara lain :

a. Pengajaran Unit (Unit Teaching)

Yaitu bimbingan karir yang dilaksanakan melalui pengajaran unit, baik secara khusus maupun terintegrasi dengan kegiatan kurikuler.

b. Hari Karir (Career day)

Yaitu pada hari – hari tertentu yang dipilih dan ditetapkan untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berkaitan dengan pemahaman diri dan pengembangan karir, sehingga diharapkan setelah melalui proses yang cukup setiap siswa akan memiliki bekal menghadapi masa depan optimis, percaya pada diri sendiri dan penuh kreatifitas. Kelemahan hari karir adalah acara ini bisa mengganggu jalannya pelajaran sehari-hari. Untuk mengatasi kelemahan ini hari karir diselenggarakan dengan mengambil waktu yang lebih pendek sekali acara.

c. Kegiatan Homeroom

Yaitu suatu kegiatan yang dilakukan dalam kelas bersama guru atau pembimbing atau wali kelas dengan menciptakan situasi seperti di rumah sehingga terdapat hubungan yang intim dan terbuka serta menyenangkan.

Tujuan kegiatan ini adalah :

Bentuk kegiatannya bisa bervariasi atau berbeda-beda, tetapi isi kegiatannya dan maksudnya sama. Bentuk yang biasanya dikenal adalah sebagai berikut :

a. untuk lebih memahami siswa

b. mengadakan hubungan yang lebih akrab dengan siswa

c. untuk membantu kesulitan dan kebutuhan siswa

- Sistem perwalian kelas di SMP dan SMA
- System mentor atau tutor di perguruan tinggi
- System penuntun di pendidikan ketentaraan
- System guru kelas untuk SD

Besarnya kelompok antar 5 – 15 orang.

Pelaksanaan Homeroom ada 2 macam yaitu :

- ✓ Kelompok tetap
Membutuhkan kemampuan yang menyeluruh dari guru atau wali kelompok /guru pembimbing
- ✓ Kelompok bertukar
Setiap kali pembimbingan diberikan oleh guru/wali kelompok/guru pembimbing yang berbeda. System ini pengelolaanya lebih sulit, tetapi guru pembimbing dapat mengadakan spesialisasi.

d. Karyawisata

Yaitu melalui kunjungan – kunjungan ke berbagai obyek tertentu yang ada kaitannya dengan pengembangan karier siswa. dalam kegiatan ini siswa diberi tugas yang disesuaikan dengan kecakapan dan tingkat tanggung jawab, kebutuhan dan minatnya. Untuk melaksanakan karyawisata dilakukan 3 langkah yaitu :

- ✓ Persiapan Karyawisata berupa diskusi menentukan obyek, pembagian tugas, dan mengumpulkan informasi.
- ✓ Pelaksanaan karyawisata dengan mengamati, wawancara, mencatat, dan menggambar.
- ✓ Pengolahan hasil karyawisata berupa pembuatan laporan.

e. Ceramah Nara sumber

Yaitu ceramah yang diberikan oleh nara sumber yang memiliki kemampuan, pengetahuan dan ketrampilan yang sesuai dengan kebutuhan dalam rangka pengembangan karir.

f. Wawancara dengan pekerja

Dilakukan oleh siswa secara langsung terhadap mereka yang terlibat langsung dengan sesuatu jenis pekerjaan untuk memperoleh gambaran yang

lebih jelas tentang suatu karir tertentu sehingga dapat mengembangkan konsep diri siswa.

g. latihan kerja

yaitu suatu kesempatan tertentu siswa mengadakan latihan – latihan dalam karir tertentu pada tempat kerja tertentu. Atau biasanya disebut magang.

h. kegiatan kurikuler

yaitu dalam bagian dari proses belajar mengajar bidang studi tertentu di dalamnya ada bagian yang bersifat kerja atau ketrampilan tertentu yang secara otomatis mampu merangsang siswa untuk berkarya / berkarir sesuai dengan minat dan kemampuannya.

Selain cara–cara diatas dapat pula pemberian bimbingan karir dengan mengingat situasi dan kondisi di sekolah, anak yang bersangkutan, lingkungan. Kegiatan bimbingan karir lainnya meliputi:

- 1) Inventarisasi pribadi
- 2) Pemahaman dunia kerja
- 3) Orientasi dunia kerja
- 4) Konseling dan pengambilan keputusan karir
- 5) Penempatan
- 6) Tindak lanjut dan Evaluasi
- 7) Kurikulum dan Bimbingan karir

B. Paket-paket BK Karier

Paket-paket bimbingan karir yang dikeluarkan oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dalam rangka realisasi bimbingan karir terdiri dari 5 paket, antara lain:

a. Paket I

Paket I merupakan paket pemahaman diri yang merupakan suatu paket yang dimaksudkan untuk membantu siswa agar dapat mengetahui dan memahami siapa sebenarnya dirinya. Para siswa diharapkan dapat mengetahui dan memahami potensi, kemampuan minat, bakat, dan cita-citanya.

Tentang pemahaman diri yang berisi pokok-pokok materi meliputi:

- Pengantar pemahaman diri
- Bakat/kemampuan/potensi
- Minat
- Cita-cita / gaya hidup

Secara garis besar pelaksanaan paket I adalah untuk setiap sub topik diawali dengan penjelasan dari guru pembimbing tentang arti dari masing-masing sub topik dengan memberikan contoh-contoh. Siswa diminta untuk mengerjakan tugas-tugas yang telah ditetapkan pada lembar kerja atau lembar tugas. Tugas pembimbing memberikan bantuan pemecahan masalah bila ada yang dialami siswa. Demikian sub topik i-iv sehingga akhirnya setiap siswa diharapkan dapat tercapai keadaan “memahami dirinya sendiri”.

b. Paket II

Tentang nilai-nilai yang terdiri dari :

- Nilai-nilai kehidupan
- Saling mengenal nilai-nilai orang lain
- Pertentangan nilai-nilai dalam diri
- Pertentangan nilai-nilai pribadi dengan orang lain
- Nilai-nilai yang bertentangan dengan kelompok masyarakat
- Bertindak atas nilai-nilai pribadi

Siswa mencatat tentang nilai-nilai yang ada pada dirinya, pada orang lain yang berbeda dengan dirinya, yang ada pada masyarakat dan akhirnya siswa dilatih untuk dapat bertindak atas nilai-nilai pribadinya.

c. Paket III

Dengan paket ini, siswa akan dihadapkan mengetahui dan memahami keadaan lingkungan. Dengan mengetahui dan memahami lingkungan, siswa dapat mengambil langkah dengan tepat. Paket ini mencakup hal-hal berkaitan dengan:

- Informasi pendidikan
- Kekayaan daerah dan pengembangannya
- Informasi jabatan

Diharapkan siswa dapat memilih alternative jabatan yang dianggap paling baik untuk dirinya pada masa yang akan datang.

d. Paket IV

dengan paket ini, siswa diharapkan dapat mengetahui dan memahami hambatan-hambatan apa yang ada dalam rangka pencapaian tujuan (karier yang cocok) dan setelah mengetahui hambatannya, maka akan mencoba cara pemecahan atas hambatan yang ada. Paket ini mencakup hal-hal yang berkaitan dengan:

Tentang hambatan dan mengatasi hambatan yang terdiri dari ;

- Faktor pribadi
- Faktor lingkungan
- Manusia dan hambatan
- Cara-cara mengatasi hambatan

Siswa dapat mengambil kesimpulan untuk memilih alternative cara mengatasi hambatan (meskipun pada waktu lain masih dapat pula berubah pengambilan alternative itu, tetapi setidaknya latihan ini dapat meningkatkan rasa harga diri dan percaya diri sendiri).

e. Paket V

Setelah siswa memahami apa yang ada dalam dirinya, keadaan dirinya, nilai-nilai yang ada (dalam dirinya sendiri atau dalam masyarakat), lingkungan (informasi mengenai pendidikan atau pekerjaan), dan hambatan-hambatan yang ada (dalam diri sendiri atau dari luar) maka siswa diharapkan mampu merencanakan masa depannya. Oleh karena itu, paket lima ini mencakup hal-hal yang berkaitan dengan:

- Menyusun informasi diri
- Mengelola informasi diri
- Mempertimbangkan alternative
- Keputusan dan rencana
- Menciptakan masa depan

Setiap siswa memiliki prospek masa depan yang dicita-citakannya setelah melalui proses penyelesaian paket demi paket.

Bimbingan karier dengan buku paket merupakan bagian dari pemberlakuan kurikulum 1984. Paket I – paket V dirancang untuk diselesaikan dalam satu tahun, pada tahun pertama baik di SMA, SMP, umum. Dengan kata lain, paket adalah bentuk penyelenggaraan bimbingan karier yang menggunakan ancangan pembelajaran (Depdikbud, 1984). Bimbingan karier dengan buku paket bermanfaat bagi salah satu cara pemberian layanan. Meskipun demikian, bimbingan karier dengan buku paket ini mengandung segi kelemahan. Kelemahan itu terdapat di dalam buku paket itu sendiri dan di dalam pelaksanaannya. Keberatan pokok adalah kurangnya dukungan sistem bagi pelaksanaannya di sekolah dan daerah.

PERTEMUAN 9

TEORI KARIER-KARIER:

TEORI SUPER

. 1. Asumsi

Teori rentang hidup (*life span*) dari Donald E. Super menitikberatkan pada proses perkembangan karir, yang berfokus pada pertumbuhan dan arab clan sejumlah persoalan karir individu sepanjang rentang hidupnya, ada berbagai macam pendekatan teori; dan tectri rentang hidup adalah teori yang mencakup periode waktu yang cukup panjang.

Proses kematangan karir diawali dengan perkembangan untuk pengambilan keputusan karir pada masa kanak-kanak. Pada masa ini sejalan dengan perkembangan rasa keingintahuan dan penggalian untuk memperoleh informasi dari pengamatan dan peranan model-model. Hal ini akan mengarah kepada perkembangan minat dan konsep dirinya, yang dihasilkan dari kemampuan untuk merencanakan karirnya.

Perkembangan minat, Lecakapan, daya tahan, dan nilai-nilai akan berlangsung pada masa remaja. Sehubungan dengan perkembangan yang mengarah kepada kematangan karir, maka individu pada masa remaja ini perlu dibekali dengan pengetahuan tentang pengambilan keputusan dan informasi jabatan.

Pendekatan teori rentang hidup banyak didasari oleh hasil analisis Donald E. Super. Beberapa alasan mengapa teori Super dijadikan dasar bagi teori rentang hidup adalah sebagai berikut.

- a. Teori perkembangan Super adalah salah sate teori yang menggambarkan sebagian kecil rentangan hidup.
- b. Ada beberapa teori rentang hidup yang kemudian dikembangkan oleh Super menjadi suatu bentuk yang valid dalam teorinya disertai instrumen

yang dapat digunakan dalam konseling.

- c. Banyak penelitian yang dihubungkan dengan konseling, dari teori perkembangan Super.
- d. Beberapa karakter .dan faktor dari teori perkembangan karir banyak memiliki kemiripan.

Super (Sharf, 1992 : 121-122) mengasumsikan perkembangan karir merupakan peranan individu dalam dunia yang mereka tempati. Ia juga menjelaskan bahwa peranan individu mencakup pengaruh dari hasil belajar, layanan kelompok, peluang, kerja, dan keluarga bagi perkembangan karir sepanjang hidup. Tahapan dan tugas menjadi poin penting dalam teori Super. Ia menggambarkan teorinya dalam beberapa bagian yang juga mencakup hasil analisis Thorndike, Hull, Bandura, Freud, Jung, Adler, Rank, Murray, Maslow, Allport, Rogers, dan sebagainya. Dari teori-teori mereka Super membangun asumsi dasar untuk mengembangkan teorinya. Asumsi dasar itu meliputi aspek psikologis, kondisi genetik, aspek geografis, bangsa dan budaya memberikan pengaruh langsung bagi perkembangan karir. Secara garis besar aspek itu meliputi karakteristik perkembangan psikologis dan struktur sosial ekonomi dari lingkungan. Karakteristik psikologis mencakup kebutuhan-kebutuhan perkembangan, minat, intelegensi, bakat dan kreativitas yang mengarah pada perkembangan kepribadian individu yang kompleks. Faktor sosial ekonomi menyangkut masyarakat, sekolah, keluarga, teman sebaya, kondisi ekonomi dan pasaran tenaga kerja. Pengaruh struktur kerja dan kondisi tenaga kerja yang ada merupakan kondisi luar di mana individu harus berinteraksi. Faktor psikologi dan sosial ekonomi memberikan pengaruh pada perkembangan dirinya. Individu belajar mengenai dirinya sendiri dan lingkungannya sesuai tahapan perkembangannya, yang akan membentuk sebuah konsep pada dirinya sendiri.

2. Teori

Perkembangan aspek psikologis dan sosio-ekonomis inilah terbentuk konsep diri (*self concept*) individu sebagai hasil dari upaya mempelajari diri sendiri dan lingkungan sekitarnya. Dengan kata lain, teori Super mengemukakan teorinya tentang pemilihan karir sebagai implementasi dari konsep diri. Menurut teori Super (Surya, 1988 : 234) berkaitan dengan pemilihan karir adalah sebagai berikut.

- a) Individu itu mempunyai kualifikasi atau kewenangan untuk banyak bidang pekerjaan.
- b) Setiap bidang pekerjaan menuntut pola karakteristik kecakapan dan ciri-ciri pribadi.
- c) Meskipun konsep diri individu dan situasi sosial berubah, proses pemilihan tetap berlangsung sejalan dengan pertumbuhan, 'pular dari tahap eksplorasi, pemantapan, pemeliharaan, dan penurunan.
- d) pola-pola karier (tingkat, urutan, dan durasi pekerjaan) berkaitan dengan tingkat sosio ekonomi orang tua, kecakapan, kepribadian, dan kesempatan.
- e) Perkembangan vokasional (karier) sebagai implementasi konsep merupakan hasil interaksi antara pembawaan, faktor fisik, kesempatan peran-peran-peran tertentu, dan dukungan dari teman sebaya dan orang yang memiliki kelebihan
- f) Keterpaduan antara variable individu dan lingkungan, antara konsep diri dan tantangan realitas dibuat melalui kesempatan bermain peranan dan fantasi.
- g) Kepuasan tergantung pada kesempatan memperoleh kepuasan kebutuhan pribadi, dan situasi kerja yang memberikan kesempatan bermain peran.

Berdasarkan asumsi-asumsi tersebut lahirlah konsep Super yang berkaitan dengan peran-peran hidup (life roles) dan tahap-tahap perkembangan (developmental tasks).

a. Peran-peran Hidup (Life Roles)

Konsep yang dikembangkan dalam teori Super salah satunya adalah konsep tentang peran hidup. Super mendeskripsikan pada enam peran hidup yang utama, yaitu anak-

anak, pelajar, aktivitas waktu luang, warga masyarakat, pekerja, dan dalam keluarga, peran aktivitas dalam waktu luang, pelajar dan anak-anak merupakan informasi penting bagi anak-anak, sedangkan peran pekerja, warga masyarakat, dan rumah tangga (dalam konsep masing-masing peran) sangatlah minim. Baru pada tahap remaja, peran warga masyarakat dan pekerja dapat menjadi penting, tetapi tetap dalam batas-batas tertentu. Pada tahap ini, bekerja sering dihubungkan secara tidak langsung untuk pengetahuan tentang karir. Pada masa dewasa fungsi dan kemampuan dalam memilih peranan hidup menjadi unsur penting dalam perkembangan karir, khususnya sejak menginjak masa remaja

Keenam peran utama individu yang disebutkan oleh Super terkenal dengan istilah "pelangi karir kehidupan" (*the life career rainbow*). Dimensi longitudinal dari gambar tersebut menunjukkan rentangan kehidupan "*maxicycle*", yang mencakup tahap-tahap perkembangan karir dari tahap pertumbuhan (*growth*) sampai dengan kemunduran (*decline*).

b. Tahap Perkembangan

Tolbert (Manrihn, 1986 : 20) mengatakan bahwa penggunaan istilah "perkembangan" dalam karir mempunyai makna khusus karena mengimplikasikan bahwa individu terlibat dalam suatu proses jangka panjang untuk membuat keputusan-keputusan karir dari banyak pilihan, yang masing-masing pilihan itu dipengaruhi oleh banyak orang dan faktor, berbagai kondisi, serta kebutuhan-kebutuhan dan sifat-sifat pribadi individu itu sendiri. Analog dengan pendapat tersebut, Herr & Cramer (1984 : 14) mendefinisikan perkembangan karir sebagai "*...the constellation of psychological, sociological, educational, physical, economic, and change factors that combine to shape the career of any given individual*".

Super (Manrihu, 1992: 19) meringkas konsep *life-stages* ke dalam 12 proposisi perkembangan karir berikut.

- 1) Individu berbeda dalam kemampuan-kemampuan, minat-minat, dan kepribadian-kepribadiannya.
- 2) Dengan sifat-sifat yang berbeda, individu mempunyai kewenangan untuk

melakukan sejumlah pekerjaan.

- 3) Masing-masing pekerjaan menuntut pola khas kemampuan, minat, dan sifat-sifat kepribadian.
- 4) Preferensi dan kompetensi vokasional dapat berubah sesuai dengan situasi kehidupan.
- 5) Proses perubahan dapat dirangkum dalam suatu rangkaian tahap kehidupan.
- 6) Sifat dan pola karir ditentukan oleh taraf sosioekonomik, kemampuan mental, dan kesempatan yang terbuka dan karakteristik kepribadian individu.
- 7) Perkembangan karir adalah fungsi dari kematangan biologis dan realitas dalam perkembangan konsep diri
- 8) Faktor yang banyak menentukan dalam perkembangan karir adalah perkembangan dan implementasi konsep diri.
- 9) Proses pemilihan karir merupakan hasil perpaduan antara faktor individual dan faktor sosial, serta antara konsep diri dan kenyataan.
- 10) Keputusan karir tergantung pada dimana individu menemukan jalan keluar yang memadai bagi kemampuan, minat, sifat kepribadian dan nilai.
- 11) Taraf kepuasan yang individu peroleh dari pekerjaan sebanding dengan tingkat dimana mereka telah sanggup mengimplementasikan konsep dirinya.
- 12) Pekerjaan dan okupasi menyediakan suatu fokus untuk organisasi kepribadian baik pria maupun wanita.

Berdasarkan 12 proposisi tersebut, Super Osipow, 1983 :157; Manrihu, 1986! 27-29) membagi tahap perkembangan karir menjadi lima tahapan berikut_

- 1) Tahap perkembangan (*growth*) dari lahir sampai usia $\pm$ 15 tahun, yakni anak mengembangkan berbagai potensi, sikap-sikap, minat-minat, dan kebutuhan-kebutuhannya yang dipadukan dalam struktur konsep diri (*self concept structure*). Konsep diri tersebut berkembang melalui proses identifikasi terhadap sosok kunci (*key figures*) di lingkungan keluarga dan sekolah. Tahap pertumbuhan terdiri dari tiga subtahap, yaitu :
 - a) fantasi (440 tahun) yang ditandai dengan dominannya aspek kebutuhan akan rasa keingintahuan (*curiosity*).

- b) Minat (11-12 tahun) yang ditandai dengan timbulnya rasa senang sebagai keinginan utama dari aspirasi dan aktivitas.
 - c) Kapasitas (13-14 tahun) yang ditandai dengan pertimbangan bertambahnya bobot kemampuan, persyaratan, dan latihan karir.
- 2) Tahap eksplorasi (*eksploration*) dari usia 15 sampai 24 tahun, yakni ketika individu memikirkan berbagai alternatif karir, tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat. Pada tahap ini individu mulai melakukan penelaahan diri (*self examination*), mencoba berbagai peranan, serta melakukan penjelajahan pekerjaan atau jabatan baik di sekolah, pada waktu senggang, ataupun melalui sistem magang. Tahap ini meliputi tiga subtahap berikut.
- a) Tentatif (15-17 tahun) yang ditandai dengan mulai dipertimbangkannya aspek-aspek kebutuhan, minat, kapasitas, nilai-nilai dan kesempatan secara menyeluruh. Pilihan pada masa tentatif ini mulai diusahakan untuk keluar dari fantasi, baik melalui diskusi, bekerja, maupun aktivitas lainnya.
 - b) Transisi (18-21 tahun) yang ditandai dengan menonjolnya pertimbangan yang lebih realistis untuk memasuki dunia kerja atau latihan profesional serta berusaha mengimplementasikan konsep diri.
 - c) Mencoba (*trial*) dengan sedikit komitmen (22-24 tahun) ditandai dengan mulai ditemukannya lahan atau lapangan pekerjaan yang sangat potensial.
- 3) Tahap pemantapan/pendirian (*establishment*) dari usia 25 sampai 44 tahun, yang bercirikan usaha-usaha memantapkan diri melalui pengalaman-pengalaman selama menjalani karir tertentu. Pada tahap ini individu sudah memiliki bidang yang cocok, serta berusaha memantapkan kedudukannya secara permanen dalam suatu bidang. Pada awalnya mungkin sedikit mencoba-coba (*trial*) dengan konsekuensi adanya pergantian bidang garapan, namun tahap ini (*establishment*) biasanya dimulai tanpa adanya istilah coba-coba terutama pada suatu profesi. Tahap pemantapan terdiri atas dua subtahap berikut
- a) Mencoba dengan komitmen yang bersifat stabil (25-30 tahun) yang ditandai dengan berbagai dugaan tentang kurang memuaskan lapangan pekerjaan tertentu. Pada tahap ini kemungkinan perubahan terjadi satu atau dua bidang pekerjaan dan biasanya diakhiri dengan ditemukannya satu bidang pekerjaan

yang mantap.

- b) Lanjutan (*advancement*) (31-44 tahun) yang ditandai dengan semakin jelasnya pola karir serta usaha-usaha yang mengarah pada pemantapan dan pengamanan posisi dalam bidang tersebut. Bagi kebanyakan orang tahap ini merupakan tahap-tahap kreatif. Bagi kebanyakan orang, tahap ini merupakan tahap-tahap kreatif.
- 4) tahun, yakni orang yang sudah dewasa menyesuaikan diri, menikmati dan memaknai karir yang sedang dijalannya.
- 5) Tahap kemunduran (*decline*) dari usia 65 tahun ke atas yakni ketika individu memasuki masa pensiun dan harus menemukan pola hidup baru sesudah melepaskan jabatannya. Peran baru segera dikembangkan terutama untuk memilih penerus. Tahap kemunduran terdiri atas dua subtahap berikut.
 - a) Perlambatan (65-70 tahun) yang ditandai dengan kelelahan sebagai pekerja, langkah kerja yang berkurang, pelaksanaan tugas kerja yang tidak penuh, serta mulai berkurangnya kapasitas kerja. Hampir kebanyakan individu menemukan pekerjaan paruh waktu untuk menggantikan pekerjaan utamanya.
 - b) Pengunduran diri (*retirement*) (71 tahun ke atas) yang ditandai dengan menyerahkan atau mewariskan "kekuasaan" kepada generasi penerus. Secara umum yang terjadi pada masa ini berakhir dengan beberapa kemungkinan - beberapa orang mampu menerimanya dengan hidup menyenangkan; beberapa yang lainnya berakhir dengan kekecewaan dan kesulitan, kemudian sisanya berakhir dengan kematian.

Kelima tahap ini dipandang sebagai acuan bagi munculnya, sikap-sikap dan perilaku yang menyangkut keterlibatan dalam suatu jabatan, yang tampak dalam tugas-tugas perkembangan karir.

Dalam teori rentang hidup dari Super terdapat suatu konsep yang disebut dengan kematangan karir (*career maturity*). Kematangan karir (*career maturity*) merupakan tema sentral dalam teori perkembangan karir masa hidup (*life span career development*) yang dicetuskan oleh Super. Super memperkenalkan dan mempopulerkan konsep tentang kematangan karir setelah penelitiannya tentang pola

karir di tahun 1950-an.

kematangan karir (*career maturity*) didefinisikan sebagai kesesuaian antara perilaku karir individu dengan perilaku karir yang diharapkan. pada usia tertentu di setiap tahap. Criter (Herr & Cramer, 1979 : 174) berpendapat bahwa "*.... the maturity of an individual's vocational behavior as indicated by the Similarity between his behavior and that of the oldest individual's in his vocational stages*". Definisi ini lebih menekankan pada kematangan karir sebagai tahapan hidup (*lift-stages*). Sementara itu, Super (Sharf, 1992: 155) menyatakan bahwa kematangan karir didefinisikan sebagai "*....the readiness to make appropriate career decisions*"....rediness to make (a) good choice (s) atau kesiapan individu untuk membuat pilihan karir yang tepat. Definisi kedua ini lebih menekankan pada kesiapan untuk membuat pilihan dan keputusan karir secara tepat.

Berdasarkan pada uraian tersebut, dapat dimaknai bahwa kematangan karir remaja dapat diukur dari disnilikinya indikator-indikator kematangan karir sebagai berikut.

Pertania, aspek perencanaan karir (career planning). Aspek ini meliputi indikator-indikator berikut :1) mempelajari informasi karir; 2) membicarakan karir dengan orang dewasa; 3) mengikuti pendidikan tambahan (kursus) untuk menambah pengetahuan tentang keputusan karir; 4) berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler; 5) mengikuti pelatihan-pelatihan berkaitan dengan pekerjaan yang diinginkan; 6) mengetahui kondisi pekerjaan yang diinginkan; 7) mengetahui persyaratan pendidikan untuk pekerjaan yang diinginkan; 8) dapat merencanakan apa yang harus dilakukan setelah tamat sekolah; 9) mengetahui cara dan kesempatan memasuki dunia kerja yang diinginkan; dan 10) mampu mengatur waktu luang secara efektif.

Kedua, aspek eksplorasi karir (career exploration). Eksplorasi karir didefinisikan sebagai keinginan individu untuk mengeksplorasi atau melakukan pencarian informasi terhadap sumber-sumber informasi karir. Eksplorasi karir (Shark 1992: 52-53) merupakan waktu ketika individu mengupayakan agar dirinya memiliki pemahaman yang lebih terutama tentang informasi pekerjaan, alternatif-alternatif karir, pilihan karir dan mulai bekerja. Aspek ini mencakup indikator-indikator sebagai berikut: 1) berusaha menggali dan mencari informasi karir dari

berbagai sumber (guru bk, orangtua, orang yang sukses, dan sebagainya; 2) memiliki pengetahuan tentang potensi diri, di antaranya bakat, minat, inteligensi, kepribadian, nilai-nilai, dan prestasi; 3) memiliki cukup banyak informasi karir.

Ketiga, pengetahuan tentang Inembuat keputusan karir (decision making). aspek ini terdiri dari indikator-indikator berikut 1) mengetahui cara-cara membuat keputusan karir; 2) mengetahui langkah-langkah dalam membuat keputusan karir, terutama penyusunan rencana karir; 3) mempelajari cara orang lain membuat keputusan karir; 4) menggunakan pengetahuan dan pemikiran dalam membuat keputusan karir.

Keempat, pengetahuan (inforntasi) tentang dunia kerja (world of workinformation). Menurut Super (Shark 1993: 158) konsep ini memiliki dua komponen dasar, yaitu : *Pertama*, berhubungan dengan tugas perkembangan ketika individu harus mengetahui minat dan kemampuan dirinya, mengetahui cara orang lain mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaannya, dan mengetahui alasan orang lain berganti pekerjaan. *Kedua*, konsep yang berkaitan dengan pengetahuan tentang tugas-tugas pekerjaan dalam satu vokasional dan perilaku-perilaku dalam bekerja.

aspek pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang lebilis disukai (knowledge of preferred occupational group). Aspek ini terdiri dari indikator-indikator berikut: 1) memahami tugas dari pekerjaan yang diinginkan; 2) mengetahui sarana yang dibutuhkan dari pekerjaan yang diinginkan; 3) mengetahui persyaratan fisik dan psikologis dari pekerjaan yang diinginkan; 4) mengetahui minat-minat dan alasan-alasan yang tepat dalam memilih pekerjaan.

Keenan', aspek realisme keputusan karir (realism). Realisme keputusan karir adalah perbandingan antara kemampuan individu dengan pilihan pekerjaan secara realistis (Super dalam Sharf, 1992 : 159). Aspek ini terdiri dari indikator-indikator berikut: 1) memiliki pemahaman yang baik tentang kekuatan dan kelemahan diri berhubungan dengan pilihan karir yang diinginkan; 2) mampu melihat faktor-faktor yang akar mendukung atau menghambat karir yang diinginkan; 3) mampu melihat kesempatan yang ada berkaitan dengan pilihan karir yang diinginkan; 4) mampu memilih salah satu alternatif pekerjaan dari berbagai pekerjaan yang beragam; dan 5) dapat mengembangkan kebiasaan belajar dan bekerja secara efektif.

Ketujult, orientasi karir (career orientation). Orientasi karir didefinisikan sebagai skor total dari: 1) sikap terhadap karir; 2) keterampilan membuat keputusan karir; dan 3) informasi dunia kerja (Super dalam Sharf, 1992 :159).

Sikap terhadap karir terdiri dari perencanaan dan eksplorasi karir. Keterampilan membuat keputusan karir terdiri dari kemampuan menggunakan pengetahuan dan pemikiran dalam membuat keputusan karir. Informasi dunia kerja terdiri atas memiliki informasi tentang pekerjaan tertentu dan memiliki informasi tentang orang lain dalam dunia kerjanya.

3. Peranan Informasi dan Seleksi Karir

Peranan informasi dan seleksi karir merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari teori Super, khususnya di masa remaja awal, remaja akhir, hingga perkembangan karir dewasa awal, informasi dan seleksi karir menjadi fokus dari kegiatan konseling. Perolehan informasi karir sangat berperan bagi kematangan karir seseorang, khususnya menjadi sebuah konsep yang paling periling di masa remaja. Teori Super memiliki konstruksi yang valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen yang membantu pekerjaan konselor.

PERTEMUAN 10

TEORI KARIER-KARIER:

TEORI *TRAIT AND FACTOR*

1. Asumsi

Teori *Trait and Factor* dikembangkan berdasarkan sum bangan beberapa ahli perkembangan karir seperti Frank Parson, E G. Williamson, D.G. Patterson, J.G. Darley, dan Miller yang tergabung dalam kelompok "Minnesota (Munandir, 1996).

Istilah" trait" fill sendiri merujuk pada karakteristik individu yang dapat diukur melalui tes. "*factor*" merujuk pada karakteristik yang dibutuhkan untuk penampilan kerja yang sukses. Jadi, istilah "*trait and factor*" merujuk pada penilaian karakteristik individu dan pekerjaan (Sharf, 1992 : 17).

Dalam asesmen *trait* ini, Parson (Sharf, 1992: 17) mengajukan bahwa untuk memiiih karir, seorang individu idealnya harus

- a. Pengertian yang jelas mengenai diri sendiri, sikap, minat, ambisi, batasan sumber dan akibatnya;
- b. Pengetahuan akan syarat-syarat dari kondisi sukses, keuntungan dan kerugian, kompensasi, kesempa tan dan harapan masa depan pada jenis pekerjaan yang berbeda-beda;
- c. Pemikiran yang nyata mengenai huburigart-hubungan antara dua kelompok atau fakta-fakta ini.

Hampir senada dengan pendapat tersebut, Crites (1981 : 22) berpendapat bahwa perkembangan karir individu berdasarkan teori *trait and factor* didasarkan pada tiga asumsi berikut ini.

- a. Dengan ciri psikologisnya yang khas, bagi setiap individu yang paling cocok adalah bekerja di suatu jenis pekerjaan tertentu;
- b. Sekelompok pekerja dalam pekerjaan-pekerjaan yang berlainan mempunyai ciri psikologis yang berlainan pula; dan

- c. Penyesuaian vokasional berbeda-beda, selaras dengan seberapa jauh kesesuaian antara ciri-ciri pribadi individu yang bersangkutan dengan tuntutan dunia kerja tertentu.

Manrihu (1985: 64) menjelaskan bahwa teori *trait and factor* termasuk ke dalam teori struktural. Teori *trait and factor* memandang individu sebagai organisasi kapasitas dan sifat-sifat lain yang dapat diukur dan dihubungkan dengan persyaratan program latihan atas dasar informasi yang diperoleh tentang perbedaan-perbedaan individu yang menduduki okupasi atau hubungan pilihan karir dan kepuasan. Teori *trait and factor* lebih deskriptif pengaruhnya terhadap pilihan karir daripada menjelaskan perkembangan karir.

Menurut pandangan Parson dan Williamson (Winkel, 1996: 575) ciri khas dari teori *trait and factor* ialah bahwa seseorang dapat menemukan vokasional yang cocok baginya dengan mengkorelasikan kemampuan, potensi, dan wujud minat yang dimilikinya dengan kualitas-kualitas yang secara objektif dituntut bila akan memegang vokasional tertentu. Pandangan ini bagaimana individu membuat pilihan karir yang dapat dipertanggungjawabkan. Kemampuan dan minat individu ini dapat diketahui melalui testing.

2. Konsep Teori *Trait and Factor*

Pada dasarnya teori *trait and factor* menyatakan bahwa bahwa pemilihan karir individu sangat ditentukan oleh kesesuaian kemampuan (*abilities*), minat (*interest*), prestasi (*achievement*), nilai-nilai (*values*) dan kepribadian (*personality*) dengan dunia kerja (*world of work*). Bila digambarkan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Matches}}{\text{Rejection}} = 11' \text{ odd of } 1219 \text{th}$$

Pandangan yang Inas dari teori *trait and factor* menunjukkan bagaimana kesemua itu dapat digunakan untuk mengkonseptualisasikan perkembangan karir. Parson (Sharf, 1992: 18) mengkarakterisasikan *taltap pertanta* dari pilihan karir adalah manfaat dari "pemahaman diri, sikap, minat dan kemampuan, minat ambisi,

sumber daya dan penyebabnya." Pada tahap ini, bakat, prestasi, minat, nilai dan kepribadian untuk merefleksikan lima tipe dari perkiraan yang muncul sebagai sesuatu yang penting pada konseling karir. *Tahap kedua*, adalah mendapatkan "pengetahuan dari syarat dan kondisi kesuksesan, keuntungan dan ketidakuntungan, kompetensi, kesempatan dan prospek dalam jalur karir yang berbeda." Pada tahap ini didiskusikan bagaimana konselor dapat membantu konseli dalam mendapatkan pengetahuan ini. *Tahap ketiga*, menurut Parson adalah bahwa sebuah pilihan yang diharapkan dibuat dengan "alasan yang benar dan hubungan dua kelompok ini." Di sini pertimbangan integrasi informasi tentang diri dan dunia kerja, memberikan fokus yang tidak dibatasi untuk penggunaan kemampuan kekinan kognitif tetapi juga refleksi kemampuan diri.

a. Tahap 1: Memperoleh Pemahaman Diri

Pada tahap ini dideskripsikan minimal lima jenis tes yang sering digunakan oleh konselor dalam konseling karir trait and factor, yaitu bakat (*aptitudes*), prestasi (*achievements*), minat (*interests*), nilai-nilai (*values*) dan kepribadian (*personality*). Berikut penjelasan dari kelima jenis tes tersebut.

1) Bakat (*Aptitudes*)

Tes bakat (*aptitudes*) digunakan untuk memprediksi level kemungkinan yang akan terjadi dan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas. Bakat individu dapat diketahui melalui tes. Instrumen tes yang biasa digunakan dalam pengukuran bakat ini antara lain: Baterai *Primary Mental Abilities (PMA)* dari Thurstone, *Differential Aptitude Tests (DAT)* terbitan *Psychological Corporation, Guilford-Zimmerman Aptitude Survey*, *California Test of Mental Maturity*, *General Aptitude Test Battery (GATB)*, *Minnesota Occupational Rating Scale*, *Minnesota Clerical Test*, dan *Minnesota Rate of Manipulation Test*, *the School and College Ability Tests (SCAT)*, *the College Board Scholastic Aptitude Tests (SAT)*, *the ACT Assessment Program Academic Tests (ACT)*, dan *Armed Services Vocational Aptitude Battery (ASVAB)*. Di Indonesia untuk mengukur bakat individu digunakan

tes yang bernama *Intelligence Structure Tests* (IST) yang terdiri dari sembilan aspek bakat.

2) Prestasi (*Achievements*)

Sharf (1992) mengemukakan bahwa "*achievements refer to a broad range of events that individuals participate in and accomplish during their lifetime*". Prestasi dapat dibagi ke dalam tiga tipe, yaitu *pertama*, prestasi akademik, biasanya diukur dengan angka, tetapi dengan skor tes khusus. *Kedua*, prestasi dalam kerja, seperti kesempurnaan tugas-tugas. *Ketiga*, yang sangat cocok dengan teori *trait and actor*, yaitu prestasi yang terkait dengan syarat-syarat untuk memasuki dunia kerja. Prestasi dapat diukur secara kuantitatif melalui tes-tes yang digunakan untuk memasuki salah satu profesi.

3) Minat (*Interests*)

Minat (*Interest*) diartikan sebagai kehendak, keinginan atau kesukaan (Kamisa, 1997 : 370). Minat adalah sesuatu yang bersifat pribadi dan berhubungan erat dengan sikap. Minat dan sikap merupakan dasar bagi prasangka, dan minat juga penting dalam mengambil keputusan. Minat dapat menyebabkan seseorang giat melakukan sesuatu menuju ke sesuatu yang telah menarik minatnya. Harlock (1986 : 144) mengatakan bahwa minat merupakan sumber motivasi yang mendorong orang untuk melakukan, apa yang mereka inginkan bila mereka bebas memilih.

Selama berpuluh-puluh tahun, minat merupakan ciri (*trait*) yang sangat penting dalam seleksi karir individu. Herr & Crammer (1984: 94) mengemukakan bahwa minat merupakan *entry point* yang dapat memprediksikan karir individu daripada bakat dengan beberapa kemampuan. Alasannya adalah bahwa memasuki pekerjaan dapat diprediksi lebih baik dari minat daripada sikap individu dengan banyak kemampuan yang bisa memilih dari rangkaian yang luas. Tidak sama dengan tes sikap, tes sikap mempunyai skala kerja yang khusus.

Instrumen yang biasa digunakan untuk mengukur minat individu terhadap karir tertentu antara lain : (a) *Kuder Preference Record - Form C (KPRC)* dengan aspek yang diukur di antaranya : *outdoor, mechanical, computational, scientific,*

persuasive, artistic, literary, musical, social service, and clerical; (b) Strong Interest Inventory (SII) Basic Interest Scales dengan aspek yang diukur di antaranya : adventure, agriculture, art, athletics, bossiness management, domestic arts, law/politics, mathematics, mechanical activities, medical science, medical service, merchandising, military activities, music/dramatics, nature, office practies, public speaking, religious activities, sales, science, social service, teaching, and writing; (c) California Occupational Preference Survey (COPS) yang mengukur aspek: consumer economics, outdoor, clerical, communication, science-professional, science-skilled, technology-professional, technology-skilled, business-professional, business-skilled, arts-professional, arts-skilled, service-professional, and service-skilled.

4) Nilai-nilai (*Values*)

Nilai-nilai (*values*) melambangkan sesuatu yang penting. Nilai-nilai sebagai suatu yang sulit untuk mernperkirakan kemungkinamiya. Nilai-nilai yang sangat penting dalam konseling karir yaitu nilai-nilai urnmn *dan* nilainilai dunia kerja. Adapun maksud dari pengetahuan mengenai nilai-nilai ini adalah agar individu mampu memutuskan arah karir yang jelas.

Instrumen inventors nilai-nilai yang biasa digunakan adalah :(a) *Study of Values (S V)* yang mengukur aspek *theoretical, economic, aesthetic, social, political, and religious; dim (b) Values Scale (VS)* yang mengukur aspek : *ability utilization, achievement, advancement, aesthetics, altruism, authority, autonomy, creativity, economic rewards, life style, personal development, physical activity, prestige, risk, social interaction, social relations, variety, working conditions, cultural identity, physical prowess, and economic security* (Shalt 1992 : 22).

5) Kepribadian (*Personality*)

Pengukuran dari kepribadian telah menjadi area penting dart belajar dan berguna untuk mengkonseptualisasikan individu dalam pilihan vokasional. Minimal terdapat tiga jenis instrumen untuk mengukur kepribadian individu, yaitu *California*

Psychological Inventory (CPI), The Sixteen Personality Factor Questionnaire (16 PF) dan *the Edwards Personal Preference Schedule (EPPS)*.

b. Tahap 2 Memperoleh Pengetahuan tentang Dunia Kerja

Informasi pekerjaan ialah unsur penunjang kedua dari teori *trait and factor*. Peran konselor adalah membantu konseli untuk mengumpulkan informasi pekerjaan. Untuk mengumpulkan informasi tidak perlu tergantung hanya kepada pengetahuan karir seorang konselor, tetapi menggunakan banyak sumber untuk menambah pengetahuan ini. Terdapat tiga aspek penting terkait dengan informasi pekerjaan, yaitu: 1) menggambarkan pekerjaan, kondisi pekerjaan atau masalah gaji; 2) mengelompokkan pekerjaan; dan 3) membantu mengetahui karakteristik dan kebutuhan untuk masing-masing pekerjaan.

Jenis-jenis Informasi Pekerjaan. Informasi pekerjaan dapat dieksplorasi dari berbagai sumber yang berbeda, contohnya melalui brosur yang dibuat oleh asosiasi pekerjaan profesional, pan-Iflet, yang bisa didapatkan melalui penerbit khusus yang menangani tentang informasi pekerjaan. Tipe informasi yang paling penting untuk konselor adalah mengetahui uraian tentang berbagai jenis pekerjaan.

Sistemi Klasifikasi. Karena sistem klasifikasi ini dapat membingungkan dari banyaknya informasi yang tersedia bagi konselor dan konseli, sistem klasifikasi ini perlu disusun untuk informasi pekerjaan. Sistem klasifikasi ini telah dikembangkan sesuai dengan kebutuhan.

c. Tahap 3 : Mengintegrasikan Informasi tentang Diri dan Dunia Kerja

Langkah ketiga ini adalah mengintegrasikan informasi tentang diri dan dunia kerja. Informasi pekerjaan diindikasikan dengan bahari-bahan, penerimaan, ketertarikan atau minat, nilai, dan karakter pribadi yang dibutuhkan setiap pekerjaan.

3. Peran Konselor

Peran konselor adalah memberikan berbagai informasi mengenai jenis-jenis pekerjaan, syarat-syarat dan tuntutan_nya serta prospek bagi individu. Kemudian

konselor diharapkan harus mampu membantu konseli memilih pekerjaan atau karir tertentu yang sesuai dengan kepribadian, minat, bakat serta kemampuannya.

Dalam hal ini konselor sebaiknya mengarahkan konseling pada pemahaman konseli mengenai dirinya atau *self concept*, untuk memudahkan pengintegrasian dengan pekerjaan atau karir tertentu. Pada saat konseling berlangsung, konselor diharapkan mampu menggambarkan pilihan karir yang diharapkan oleh konseli. Pada saat konseli mengungkapkan perasaan mengenai suatu pekerjaan, konselor harus dapat mengungkapkan alasan di balik munculnya perasaan tersebut.

Pilihan karir sifatnya kontemporer yang dapat berubah bila konseli menemukan pengalaman baru mengenai pekerjaan yang dirasakan sesuai dengan bakat, prestasi, minat, nilai dan kepribadiannya. Oleh karena itu, konseling sebaiknya dilakukan berulang-ulang pada waktu yang bervariasi dengan mengulang pengungkapan bakat, kemampuan, prestasi dan minat konseli sehingga kematangan karir tercapai.

PERTEMUAN 11

TEORI KARIER-KARIER:

TEORI KEPRIBADIAN HOLLAND

1. Asumsi

Teori Tipologi Karir Holland Mengenai Perilaku Vokasional (*Vokasional Holland's Career Typology Theory of Vocational Behavior*) adalah buah karya ahli teori karir, John Holland. Menurut Holland, penting membangun keterkaitan atau kecocokkan antara tipe kepribadian individu dan pemilihan karir. Dengan kata lain, terdapat elaborasi antara inherensi kebutuhan dalam proses pemilihan karir dengan lingkungan, tipe kepribadian dan tingkah laku individu.

Unsur yang mendasar dari pandangan John Holland adalah pemilihan dan penyesuaian karir merupakan gambaran dari kepribadian seseorang. Orang mengekspresikan diri, minat dan kepribadian mereka tercermin dalam pekerjaan yang diambarnya. Dalam teorinya mengenai perkembangan karir, Holland mengelaborasi hipotesis yang menyatakan bahwa pilihan karir seseorang akan mewakili perluasan kepribadian dan upaya untuk mengimplementasikan gaya perilaku pribadi yang luas dalam konteks kehidupan kerja seseorang. Karya baru yang diperkenalkan Holland ini merupakan gagasan yang menyatakan bahwa individu memproyeksikan pandangan mereka mengenai diri sendiri dan dunia kerja ke dalam pekerjaan mereka. Melalui prosedur yang sederhana, yaitu dengan memperbolehkan individu untuk mengekspresikan pilihan atau perasaan mereka yang berlawanan, serta melalui daftar khusus mengenai judul pekerjaan, Holland menetapkan individu ke dalam gaya perasaan pribadi, hal ini secara teoritis memiliki implikasi bagi kepribadian dan pilihan pekerjaannya.

Konsepsi Holland mengenai perkembangan karir ini tumbuh dari pengalamannya dengan individu yang sedang membuat keputusan karir. Dia mengamati bahwa kebanyakan individu memandang dunia pekerjaan dalam istilah stereotipe pekerjaan. Sebagai pengganti kesimpulan yang membuat orang bingung

dan menyebabkan konselor vokasional mengalami lebih banyak kesulitan ini, maka Holland mengganti proses stereotype tersebut dengan memberikan asumsi yang berdasarkan pada pengalaman individu dalam pekerjaan, berdasarkan realitas, serta derajat keakuratan dan kegunaan yang tinggi. Holland menghipotesiskan bahwa dimana individu memiliki sedikit pengetahuan mengenai pekerjaan khusus, maka hasil stereotype akan terungkap, kebanyakan sikap dalam tes proyektif kiranya mengekspos dinamika kepribadian. Holland mengembangkan daftar judul pekerjaan yang mungkin dapat digunakan sebagai alat agar seseorang dapat memproyeksikan pilihan gaya hidupnya.

Holland telah mempublikasikan tiga buah buku yang menjelaskan tentang teori tipe-tipe kepribadian. Tiap buku menggambarkan versi terbaru dan penyaringan lebih lanjut dalam pengembangan teorinya. Dua instrumen psikologis yang penting dalam pengembangan teori ini adalah *The Vocational Preference Inventory* (1985) dan *The Self Directed Search* (1987). Dua instrumen ini mengukur hal yang berbeda, pengukuran kompetensi penerimaan diri dan minat untuk melakukan asesmen terhadap kepribadian individu. Model teori Holland dipengaruhi oleh usia, gender, kelas sosial, inteligensi, dan pendidikan. Dengan kata lain, dapat dipahami bahwa secara spesifik menjelaskan bagaimana individu dan lingkungan berinteraksi dengan perkembangan keenam tipe kepribadian yang berbeda, yaitu Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, Enterprising, dan Konvensional.

Terdapat empat asumsi yang menjadi inti (jantung) teori Holland, yaitu: *pertama*, kebanyakan orang dapat dikategorikan sebagai salah satu dari enam tipe: realistik, investigatif, artistik, sosial, enterprising, dan konvensional. *Kedua*, ada enam jenis lingkungan: realistik, investigatif, artistik, sosial, enterprising, dan konvensional. *Ketiga*, individu menyelidiki lingkungan-lingkungan yang memungkinkannya melatih keterampilan-keterampilan (*skills*) dan kemampuannya, mengekspresikan sikap-sikap dan nilai-nilainya, dan menerima masalah-masalah serta peranan-peranan yang sesuai. *Keempat*, perilaku individu ditentukan oleh interaksi kepribadiannya dengan ciri-ciri lingkungannya

(Surya, 1988; Herr & Crammer, 1979; Sharf, 1995; Osipow, 1983; Manrehu, 1985; Winkel, 1996; Gani, 1985).

Keempat asumsi tersebut di atas merupakan rangkuman dari 11 pokok pemikiran Holland mengenai karir, yaitu:

- a. Pernitihan vokasional merupakan pernyataan kepribadian individu;
- b. Inventori minat merupakan inventori kepribadian;
- c. Stereotipe vokasional mempunyai makna psikologis dan sosiologis yang penting dan dapat dipercaya;
- d. Individu vokasional atau pekerjaan memiliki kepribadian yang serupa dan kesamaan sejarah perkembangan kepribadian;
- e. Individu dalam rumpun pekerjaan dan memiliki tipe kepribadian yang sama dalam merespon situasi dan masalah dengan cara yang serupa, individu akan membentuk pola hubungan pribadi tertentu yang khas;
- f. Kepuasan, kemantapan, dan hasil kerja tergantung atas kongruensi kepribadian individu dengan lingkungan tempat individu itu berada;
- g. Pengetahuan tentang kehidupan vokasional tidak disusun dan seringkali terpisah dari batang tubuh pengetahuan psikologi dan sosiologi;
- h. Dalam masyarakat kebanyakan individu dapat digolongkan ke dalam salah satu dari enam tipe dan setiap tipe merupakan hasil interaksi antara faktor keturunan, kebudayaan dan pribadi individu sekitar;
- i. Terdapat enam jenis lingkungan, masing-masing lingkungan dikuasai oleh salah satu tipe kepribadian tertentu;
- j. Individu mencari lingkungan dan vokasional yang memungkinkannya dapat melaksanakan kemampuan dan keterampilannya, menyatakan sikap dan nilai mereka, mengambil keputusan akan peranan dan permasalahan yang disetujuinya atau tidak disetujuinya;
- k. Perilaku individu diterangkan melalui pola interaksi kepribadiannya dengan

lingkungannya;

- l. Enam karakteristik itu berupa realistik, investigatif, sosial, konvensional, enterprising, dan artistik; dan
- m. Enam karakteristik model lingkungan berupa realistik, intelektual, sosial, konvensional, enterprising, dan artistik.

2. Tipe Kepribadian

Holland mengajukan hipotesis bahwa pilihan karir merupakan upaya pengembangan kepribadian dan mengimplementasikan gaya perilaku pribadi yang khas dalam konteks pilihan karir. Konsepsi lainnya adalah bahwa individu memproyeksikan pandangan-pandangannya tentang dirinya dan dunia kerja kepada bentuk-bentuk vokasional.

Holland percaya bahwa ketika individu menemukan karir yang cocok dengan kepribadiannya, maka ia akan menikmati dan bertahan lama dalam pekerjaannya tersebut. Sebaliknya ketika individu tidak menemukan karir yang cocok dengan kepribadiannya, maka ia tidak akan menikmati dan bertahan lama dalam pekerjaannya tersebut.

Holland mengajukan enam tipe kepribadian dasar yang berhubungan dengan karir, yaitu realistik, investigatif, artistik, sosial, *enterprising*, dan konvensional (Herr & Crammer, 1979; Santrock, 1983; Osipow, 1983; Martiuh, 1985; Sharf, 1992). Keenam tipe kepribadian tersebut adalah sebagai berikut.

a. Tipe Kepribadian Realistik

Lingkungan Realistik. Lingkungan realistik ditandai oleh tugas-tugas yang konkret, fisik, dan eksplisit. Kemampuan bekerja dengan menggunakan alat dianggap lebih penting dibandingkan kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain. Beberapa lingkungan realistik ada yang membutuhkan penyesuaian yang besar terhadap ketangkasan fisik, dan kecakapan mekanik. Sifat yang jelas dari tuntutan lingkungan membuat keberhasilan/kegagalan.

Tipe Kepribadian Realistik. Orang realistik lebih suka bekerja dengan menggunakan alat atau mesin dalam melaksanakan hobi dan pekerjaannya. Mereka akan mencoba mengembangkan kompetensinya dalam bidang material, perbaikan listrik dan otomotif, pertanian, serta disiplin ilmu lainnya. Mereka lebih menyukai praktek daripada pemecahan masalah. Model tipe ini juga cenderung bersifat jantan, kuat jasmani, tidak sosial, agresif, memiliki kecakapan dan koordinasi motorik yang baik, kurang memiliki kecakapan verbal dan hubungan antar pribadi. Lebih menyukai masalah yang konkret daripada masalah yang abstrak dan mempunyai nilai-nilai ekonomis dan politik yang konvensional.

Tingkah Laku Konseling Realistik. Dalam situasi konseling, konseli yang realistik lebih menyukai saran dan sugesti yang spesifik untuk menangani masalah akhir dan solusi prakteknya. Dalam lingkungan realistik, perempuan mungkin mengalami hambatan dari laki-laki. Perempuan realistik mungkin akan mencoba memasuki lingkungan pekerjaan yang realistik seperti teknik. Dalam hal ini, konselor harus sensitif serta memberikan semangat kepada perempuan yang memiliki minat dan kompetensi realistik.

b. Tipe Kepribadian Investigatif

Lingkungan Investigatif Lingkungan investigatif ditandai dengan tugas-tugas yang memerlukan kemampuan abstrak dan kreatif tidak tergantung pada pengamatan pribadinya. Lingkungan penelitian merupakan salah satu yang dicari orang untuk menantang masalah seperti matematika, minat ilmiah, dan kompetensi. Di lingkungan ini, kehati-hatian dan berpikir kritis sangat bernilai. Individu lebih menyukai menggunakan metode berpikir logis secara tepat untuk menangani masalah. Untuk penanganan yang efektif memerlukan imajinasi, inteligensi, dan sensitivitas terhadap masalah-masalah yang bersifat intelektual dan fisik.

Tipe Kepribadian investigatif. Orang-orang tipe kepribadian investigatif lebih menyukai teka-teki dan tantangan yang membutuhkan pemikiran intelektual. Mereka lebih menyukai hal-hal yang berhubungan dengan menganalisis sesuatu. Tipe mode ini berorientasi tugas, tidak sosial, lebih menyukai dan memikirkan terlebih dahulu

daripada langsung bertindak terhadap penanganan masalah yang dihadapi, membutuhkan pemahaman, menyenangi tugas-tugas yang bersifat kabur, memiliki nilai-nilai dan bersikap tidak konvensional. Pekerjaan yang cocok untuk tipe kepribadian investigatif, di antaranya : ahli astronomi, biologi, botani, kimia, dan sebagainya.

Tingkah lakit Konseli Investigatif. Konseli yang memiliki kepribadian investigatif menyukai tantangan berupa pertanyaan-pertanyaan yang belum terjawab. Mereka tertarik pada suatu masalah dan berusaha mencari solusinya walaupun yang didapat sedikit. Ketika menghadapi masalah karir, mereka memilih melakukan pendekatan rasional daripada emosional.

c. Tipe Kepribadian Artistik

Lingkungan Artistik. Lingkungan artistik ditandai dengan tugas-tugas dan masalah-masalah yang memerlukan interpretasi atau kreasi bentuk-bentuk artistik melalui visi, rasa, perasaan, dan imajinasi. Lingkungan artistik merupakan tipe yang bebas dan terbuka untuk melakukan kreativitas dan ekspresi pribadi. Beberapa lingkungan banyak yang memberikan kebebasan dalam berekspresi seperti musisi, seniman murni, atau penulis lepas. Pekerjaan lingkungan ini membutuhkan kepribadian dan ekspresi emosional yang lebih dibandingkan ekspresi artistik.

Tipe Kepribadian Artistik. Seorang artistik suka mengekspresikan dirinya dalam kebebasan yang tidak sistematis yang mereka butuhkan, yaitu mengekspresikan kebebasan dan keterbukaan secara wajar.

Model ini bersifat tidak sosial, menghindari masalah yang sudah tersusun, atau yang memerlukan kecakapan fisik yang kuat. Tipe ini memerlukan bentuk-bentuk ekspresi yang bersifat individualistik, lebih bersifat individualistik, lebih bersifat kemanusiaan, dan sering menghadapi hambatan emosional, lebih menyukai menghadapi permasalahan yang terjadi dalam lingkungannya melalui ekspresi diri dalam media masa.

Tingkah Laku Konseli Artistik. Dalam seni konseling, biasanya konseli yang memiliki kepribadian artistik menyukai pendekatan konseling nonstruktural yang

salah satunya dengan menggunakan lembar kerja. Mereka senang bercanda atau menggunakan cara lain untuk menunjukkan bahwa mereka itu berbeda dengan konseli yang lain.

d. Tipe Kepribadian Sosial

Lingkungan Sosial. Lingkungan sosial ditandai dengan tugas-tugas yang memerlukan kemampuan menginterpretasi dan mengubah perilaku manusia dan minat untuk berkomunikasi dengan orang lain. Lingkungan sosial adalah lingkungan yang memberi semangat pada seseorang untuk lebih fleksibel serta saling memahami satu sama lain. Lingkungan sosial juga lebih menekankan pada aspek nilai-nilai kemanusiaan.

Tipe Kepribadian Sosial. Tipe (Bang sosial lebih tertarik pada hal yang berbau kemanusiaan, menolong sesama, atau menjadi pekerja sosial. Orang tipe sosial menyukai pemecahan masalah dalam bentuk diskusi dan kerja sama tim (*home sick*.)

Tipe model ini bersifat sosial, bertanggungjawab, kewanitaan, kemanusiaan, religiusitas, membutuhkan perhatian. Memiliki kemampuan verbal, hubungan antar pribadi, menghindari pemecahan masalah secara intelektual dibanding aktivitas fisik, dan kegiatan-kegiatan yang sangat teratur rapi, menyukai pemecahan masalah melalui perasaan dan pemanfaatan hubungan antar pribadi.

Tingkah Laku Konseli Sosial. Dalam proses konseling, orang sosial mengekspresikan idealisme ingin menolong, selalu cinta sesama. Saat berbicara dengan konselor, mereka akan lebih tertarik pada profesi konselor sebagai pekerja sosial dan berapresiasi pada bantuan konselor.

e. Tipe Kepribadian Enterprising

Lingkungan Enterprising ditandai dengan tugas-tugas yang mengutamakan kemampuan verbal yang dipergunakan untuk mengarahkan atau mempengaruhi orang lain. Pada lingkungan enterprising situasi finansial dan isu ekonomi dianggap paling penting dari aspek lain. Contoh lingkungan *enterprising*, adalah penjualan, pembelian, manajemen bisnis, stock market. Seluruh lingkungan ini menjual kemampuan, status dan kebahagiaan.

Tipe Kepribadian Enterprising. Perolehan keuntungan merupakan hal yang sangat penting bagi seorang pengusaha. Mereka menggunakan kemampuan verbal untuk menjual, meyakinkan, dan memimpin. Mereka lebih suka untuk membujuk dan mengatur daripada menolong. Contoh pekerjaan yang cocok dengan mereka adalah : pemimpin eksekutif perusahaan, manager hotel, konsultan hubungan industri saja.

Model tipe ini memiliki kecakapan lisan untuk berjualan, mendominasi dan memimpin, menganggap dirinya sendiri sebagai orang yang kuat, jantan, menghindari diri dari penggunaan bahasa yang terumus dengan baik, atau situasi kerja yang memerlukan kegiatan intelektual dalam jangka waktu yang lama. Mereka juga mudah menyesuaikan diri.

Tingknh Laku Konseli Enterprising. Seorang pengusaha akan sangat percaya diri pada keyakinannya. Mereka sangat santun kepada konselor dan ingin cepat mengakhiri pembicaraan. Tipe ini sulit untuk memperlihatkan kompetensi diri secara akurat. Mereka juga kurang sabar jika mereka berada pada posisi tengah.

f. Tipe Kepribadian Konvensional

Lingkungan Konvensional. Pengorganisasian dan perencanaan dapat menggambarkan lingkungan konvensional yang baik. Di antara lingkungan konvensional adalah lingkungan kantor dimana dalam sebuah kantor diperlukan data-data. Mengcopy bahan-bahan, mengorganisasikan laporan. Hal yang diperlukan untuk bekerja secara baik pada lingkungan konvensional adalah kemampuan administrasi, kemampuan berorganisasi, kepercayaan, dan kemampuan untuk berdisiplin.

Tipe Kepribadian Konvensional. Individu-individu konvensional adalah seorang yang menghargai uang, dapat diandalkan, dan memiliki kemampuan menjalankan aturan dan perintah (arahan). Kekuatan mereka terletak pada kemampuan manajemen dan numerik yang digunakan untuk memecahkan masalah. Tipe ini cenderung menyenangi kegiatan verbal, ia menyenangi bahasa yang tersusun dengan baik, menghindari segala situasi yang kabur, memberi penilaian yang tinggi terhadap status dan kenyataan materi.

Sikap dan Tingkah Laku Konseli Konvensional. Pada situasi konseling, orang

konvensional mungkin menganggap dirinya sebagai pengatur, namun diarahkan juga oleh orang lain. Mereka sering merasa bangga dengan kemampuan berorganisasinya di sekolah tinggi dan aktivitas bisnis. Jika mereka bekerja di lingkungan yang tidak konvensional, maka mereka akan menghadapi masalah dan mereka bisa frustrasi.

3. Perpaduan Tipe-tipe Kepribadian

Jelas bahwa dalam dunia nyata tidak ada lingkungan kerja yang hanya memakai satu tipe kepribadian. Berbagai kondisi lingkungan berbeda banyak hal, mereka didominasi satu sampai dua tipe kepribadian ketika mendengarkan sejarah karir dari kliennya, maka tipe kepribadian Holland sangat membantu dalam memecahkan persoalan tersebut. Jika konselor menggambarkan atau menceritakan pengalamannya, maka kecocokan antara tipe kepribadian, ketertarikan dan pengalaman mungkin akan menjadi terlihat jelas. Ketika konselor beralih pada masalah lainnya, maka tipe lain mungkin juga akan tampak, pada kasus ini konselor dapat menekankan pada tipe kepribadian yang dominan.

Hal-hal penting dalam konseptualisasi dan penggunaan tipe kepribadian Holland dalam konseling adalah : kesesuaian (*congruence*), perbedaan (*differentiation*), dan konsistensi (*consistency*). Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara kepribadian dan lingkungan.

Pertama, Kesesuaian (Congruence). Istilah kesesuaian (*congruence*) berarti hubungan kepribadian dengan lingkungan. Bagaimana individu menyikapi lingkungan. Konsep kesesuaian (*congruence*) sangat penting dalam konseling yang akan membantu pada pencapaian sasaran yang diinginkan. Keinginan seorang konselor untuk menentukan karirnya adalah menemukan lingkungan yang sesuai (*congruent*) dengan kepribadiannya. Hal ini merupakan tugas konselor untuk menebak tipe kepribadian konselor dan membimbing untuk mencari lingkungan yang cocok menurut Holland. Konselor harus memikirkan tentang keadaan konselor dan karirnya yang cocok.

Kedua, Differensiasi (Differentiation). Baik individu maupun lingkungan dapat berbeda-beda dalam hal kepribadian yang mereka miliki, baik 1 atau 2 tipe dan tipe-tipe kepribadian Holland. Sebagian orang bisa saja memiliki 1 tipe dan yang

lainnya memiliki 2, 3, atau lebih yang dominan dari 6 tipe kepribadian Holland. Misalnya sebagian orang menikmati pekerjaannya dalam mengecat, menulis, menolong orang lain, memimpin kelompok pemuda dan bekerja sukarela di sebuah rumah sakit, dan bisa jadi mereka tidak suka pekerjaan mekanik, bekerja di kantor, keilmuan, dan bisnis.

Holland menetapkan differensiasi dengan mengurangi nilai yang lebih rendah dari beberapa tipe dari nilai yang tinggi di beberapa tipe lainnya. Banyak data yang mengatakan bahwa keenam tipe kepribadian Holland dapat digunakan. Contoh lain adalah seorang guru yang bekerja di Universitas dan diberi kesempatan mengadakan penelitian di daerahnya (Investigatif), membantu mengajar siswa memilih jurusan (Sosial), dan mungkin saja mengadakan konsultasi tentang perindustrian (Enterprising).

Kaitan Differensiasi dengan Konseling. masalah yang terjadi kebanyakan sebagian orang kesulitan untuk menentukan karir, maka konseling karir diadakan untuk membantu mereka menemukan karir yang tepat dengan cara memberikan arahan: kepada konseli untuk membedakan dan menjelaskan luas pengetahuan mereka dalam hal minat, kemampuan? dan nilai-nilai yang ada pada diri konseli dikaitkan dengan tipe-tipe Holland:

Peranan konselor adalah mendiskusikan secara lebih intensif tentang minat, pengalaman, dan nilai-nilai mereka serta membuat perbedaan mereka dalam enam tipe kepribadian Holland untuk konseli, dan hal tersebut dilakukan tanpa keterlibatan konseli. Tipologi ini dimaksudkan sebagai referensi untuk menyelidiki daerah minat konseli dengan catatan konseli tidak boleh mengetahuinya.

Konselor dan konseli mendiskusikan seputar hobi, kerja paruh waktu, kerja sukarela, kerja penuh, kegiatan ekstrakurikuler, dan pengisian waktu luang. Setelah itu, konselor membuat konsep dari jawaban-jawaban konseli dan dikaitkan pada enam tipe kepribadian Holland.

Ketiga, Differensiasi (Differentiation). Konsistensi menunjukkan kesamaan atau perbedaan tipe-tipe Holland, baik lingkungan maupun individual mempunyai banyak keumuman dari tipe yang lainnya. Sosial dan Realistik berbeda dengan Enterprising dan Investigatif. Pendekatan pendekatan tipe ini menunjukkan adanya

konsistensi. Sebagai contoh, orang Sosial lebih suka bekerja dalam tim dan orang Realistik lebih suka bekerja dengan mesin. Orang Sosial tidak suka bekerja dengan mesin, orang Sosial lebih tertuju pada tipe Artistik dan Enterprising daripada melakukan dengan individu yang Realistik.

Hal yang perlu diingat adalah bahwa konsistensi bukanlah salah satu tujuan konseling sebagaimana differensiasi dan kesesuaian, tetapi konsistensi lebih pada konsep saja sehingga apabila ada yang kurang pada konsistensi tidak berarti suatu pilihan itu tidak baik.

Keempat, Identitas (Identity). Identitas memberikan kejelasan dan keseimbangan arah dan tujuan seseorang ke depan. Identitas menunjukkan pada kestabilan lingkungan kerja. Keidentikanail berbeda dengan konsep lain yang relevan dengan sistem Holland karena tidak berkaitan langsung dengan tipe Holland. Identitas dinilai oleh VPI atau SDS, akan tetapi menggunakan *My Vocational Situation* (MVS). Identitas menjadi suatu tujuan konseling karir yang penting. Perolehan identitas dapat memutuskan tujuan yang sesuai (*congruen*).

4. Peranan Informasi Karir

Sistem Holland merupakan sistem yang cocok digunakan oleh konseli karena dapat membantu menyatukan informasi karir ke dalam proses konseling. Di sini Holland dapat melakukan pendekatan yang baik dengan menerangkan bagaimana informasi dunia kerja dapat memberikan kerangka pemikiran untuk memberikan kejelasan dalam memilih karir yang tepat.

Untuk seorang konselor, teori Holland merupakan cara atau bantuan untuk memberikan informasi dalam kegiatan kelompok yang tidak hanya dapat digunakan untuk mengklasifikasi kegiatan okupasional, tetapi juga dapat digunakan untuk mengklasifikasi pengalaman konseli dengan lingkungannya.

5. Peran Testing

Dalam teori Holland, tes memiliki dua tujuan di antaranya : pertama, pengembangan teori. Sebagai contoh penemuan jurusan yang telah dikembangkan sebelumnya menjadi teori Holland yang isinya antara lain untuk mendefinisikan 6

tipe manusia dan lingkungannya. VPI dan SDS menjadi bahan penelitian untuk menguatkan teori Holland. Kedua, tes digunakan individu untuk kebutuhan bimbingan karir. Dengan menggunakan SDS dan VPI atau pendekatan lain yang menjadi bagian dari tipe Holland, seorang konselor dapat menjelaskan secara objektif tipe kepribadian dari konseli yaitu membandingkan masukart konselor untuk konseli yang bertipe kepribadian Holland.

Pendekatan yang objektif konselor akan membantu konseli dalam mendapatkan konfirmasi atau penjelasan apabila terjadi hal-hal yang dirasa tidak cocok. Oleh karenanya, seorang konselor memerlukan pertelaahan dan pemahaman yang mendalam tentang minat, keterampilan, dan nilai-nilai dari seorang konseli.

Testing merupakan bagian penting dari perkembangan teori Holland. Dengan menggunakan informasi validitas dan reliabilitas dapat membantu konselor untuk memecahkan masalah konseli.

6. Isu-isu Konselor

Beberapa permasalahan yang dihadapi konselor ketika menggunakan teori Holland adalah sebagai berikut : sistem Holland (penggunaan konsep kongruensi dan differensiasi) masih menjadi perdebatan; b) masalah informasi ok'ipasional; dan c) pendekatan yang digunakan dalam konseling dengan konseli.

Untuk beberapa konseli, teori Holland dapat membantu dalam memulai pemilahan minat, kemampuan, penerimaan diri, dan identitas diri. Secara konseptual, sistem Holland merupakan salah satu cara yang bermanfaat dalam membantu konseli.

PERTEMUAN 12

PERKEMBANGAN DAN KEMATANGAN KARIER

ANAK-ANAK

A. Karakteristik Anak Usia Sekolah Dasar

Anak usia sekolah dasar atau sering disebut late childhood berlangsung dari usia enam tahun sampai tiba saatnya anak menjadi matang secara seksual (Hurlock, 1993: 146). Pada umumnya usia anak berkisar antara 6-12 tahun. Akhir masa kanak-kanak memiliki karakteristik yang berbeda dengan anak prasekolah. Pertumbuhan dan perkembangan aspek psikofisik anak berjalan relatif lebih tenang, perlahan-lahan dan seimbang. Aspek psikofisik yang dimaksud meliputi perkembangan fisik, inteligensi, emosi, bahasa, sosial, moral dan religi.

Masa antara usia 6-12 tahun, dibagi atas dua bagian yaitu: 1) masa pertengahan anak, sekitar 6 atau 7 tahun sampai usia 9 atau 10 tahun; 2) masa akhir anak, atau pra kemaja, dari usia 9 tahun sampai usia 12 tahun. Penjelasan setiap aspek perkembangan masa akhir anak (pre adolescence) akan dijabarkan sebagai berikut.

1. Perkembangan fisik

Pertumbuhan dan perkembangan fisik anak pada masa ini menjadi agak lambat tetapi konsisten sampai mulai terjadi perubahan-perubahan pubertas. Kuhlén dan Thomson (Yusuf, 2002: 101) menjelaskan perkembangan fisik individu meliputi empat aspek, yaitu: a) sistem syaraf, yang mempengaruhi perkembangan kecerdasan dan emosi; b) otot-otot, yang mempengaruhi perkembangan kekuatan dan kemampuan motorik; c) kelenjar endokrin, yang menyebabkan timbulnya pola-pola tingkah laku baru; dan d) struktur fisik atau tubuh, yang meliputi tinggi, berat, dan proporsi.

a. Sistem Syaraf

Sistem syaraf anak memiliki koneksi dengan sel-sel syaraf lain sehingga menjadi pusat atau sentral perkembangan dan fungsi kemanusiaan. Sistem syaraf

kemudian dikenal dengan istilah otak. Otak mempunyai pengaruh yang sangat menentukan perkembangan- perkembangan aspek keterampilan motorik, intelektual, emosional, sosial, moral maupun kepribadian.

b. Otot

Perkembangan syaraf otot mentungkinkan berkembangnya keterampilan motorik anak. Keterampilan motorik anak terdiri dari dua jenis yaitu; a) keterampilan motorik kasar berkaitan dengan aktivitas anak untuk melempar, berlari, menendang, berjalan, melompat, dan naik turun tangga; serta b) keterampilan motorik halus berkaitan dengan aktivitas anak seperti menulis, memotong, menjahit, melukis dan menangkap bola (Hurlock, 1993; 149). Anak sekolah dasar kelas iinggi mulai belajar berbagai keterampilan yang membantu anak menuju tahap perkembangan selanjutnya. Keterampilan yang disukai anak cenderung membutuhkan keahlian khusus seperti berenang, naik sepeda, sepatu roda, dan bermain sepal(bola.

c. Kelenjar Endokrin

Sigelman dan Shaffer (Yusuf, 2002: 101) menjelaskan pengaruh kelenjar endokrin terhadap pertumbuhan dan perkembangan anak, seperti tersaji pada tabel 3.1. berikut ini

Pengaruh kelenjar endokrin

Terhadap pertumbuhan dan perkembangan

No.	Kelenjar Endokrin	Hormon yang Dihasilkan	Fungsi
	Pituitary	Hormon Pertumbuhan	Mengatur atau merangsang pertumbuhan sel-sel tubuh dari mulai kel-hiran sampai dengan remaja
		Hormon Pemicu	Merangsang atau memicu kelenjar endokrin lainnya, seperti (warn= dart testes untuk mengeluarkan hormonnya.

2	Thyroid	Thyroxine	Mempengaruhi pertumbuhan otak dan membantu pengaturan pertumbuhan tubuh selama masa anak.
	Testes	Testosteron	Bertanggung jawab terhadap pertumbuhan system reproduksi pria pada periode sebelum lahir dan mengarahkan pertumbuhan seksual pria pada masa remaja.
	Ovarium	Estrogen Progesterone	Bertanggung jawab terhadap pengaturan menstruasi dan estrogen mengarahkan pertumbuhan seksual wanita pada masa remaja.
5	Adrenalin	Androgen Adrenal	Mendorong pertumbuhan otot dan tulang.

d. Struktur Fisik atau Tubuh

Hurlock (1993: 149) menjelaskan perkembangan fisik yang terjadi pada anak sekolah kelas tinggi yang disajikan dalam tabel 13.2. halaman berikut (92).

Kemampuan mengontrol emosi diperoleh anak melalui peniruan dan latihan. Proses peniruan dan latihan anak dalam mengontrol dan mengendalikan emosi dipengaruhi oleh kemampuan orang terdekat anak dalam mengendalikan emosi.

Hubungan ketergantungan emosional yang dialami anak terlihat dari hasil pola asuh orangtua. Orangtua yang 'Deka terhadap perubahan anak akan memberikan hubungan ketergantungan emosional yang baik (Vasta *et al.* 1992: 431). Ketergantungan yang terjalin dengan positif antara anak dan orangtua memberikan pengaruh yang baik bagi perkembangan anak.

Emosi yang secara umum dialami pada tahap perkembangan usia sekolah dasar kelas tinggi adalah marah, takut, cemburu, iri hati, kasih sayang, rasa ingin tahu, dan kegembiraan (rasa senang atau bahagia). Emosi termasuk faktor dorongan yang mempengaruhi tingkah laku individu. Emosi positif seperti rasa senang, bergairah, bersemangat atau rasa ingin tahu mempengaruhi individu dalam aktivitas belajar. Emosi negatif seperti perasaan tidak suka, kecewa, sedih, tidak bergairah akan menghambat anak dalam aktivitas belajar.

4. Perkembangan Bahasa

Perkembangan bahasa anak sekolah dasar kelas tinggi berlangsung dengan sangat pesat, terutama kemampuan anak dalam mengenal dan menguasai pembendaharaan kata (*vocabulary*) (Yusuf, 2002: 179). Pembentukan kalimat telah dikuasai anak pada hampir semua jenis struktur kalimat. Isi pembicaraan telah beralih dari pembicaraan yang bersifat egosentris ke arah pembicaraan yang lebih bersifat sosial. Anak mulai menyukai pemakaian bahasa kelompok, yaitu bahasa yang hanya dimengerti oleh anggota kelompok sebaya. Penggunaan bahasa sandi dimaksudkan untuk menjaga privasi

Anak menambah kosakata dari berbagai sumber seperti pelajaran di sekolah, buku bacaan, media massa atau pembicaraan dengan teman dan orang dewasa lain. Kosakata tersebut disebut kosakata umum karena terdiri dari kata-kata yang digunakan secara umum.

Anak sekolah dasar juga mempelajari kosakata khusus yang terdiri dari kata-kata dengan arti khusus dan penggunaan yang terbatas. Kosakata khusus digunakan untuk berkomunikasi dengan sahabat. Kata khusus dapat berbentuk lambang atau pengganti huruf; lisan, terdiri dari kata-kata yang diganti; atau kinetik, terdiri dari isyarat penggunaan jari-jari untuk mengkomunikasikan kata-kata.

Perbedaan jenis kelamin terlihat jelas dalam penggunaan kosakata khusus. Menurut Monks (1999) anak perempuan mempunyai kosakata tentang warna lebih banyak dari laki-laki. Anak laki-laki lebih banyak menguasai kosakata kasar dan makian karena kata-kata tersebut dianggap mencerminkan kejantanan.

5. Perkembangan Sosial

Masa sekolah dasar adalah masa berkelompok dan mulai membentuk ikatan dengan teman sebaya baik di sekolah atau di rumah. Anak sekolah dasar kelas tinggi sangat tertarik untuk bergabung dengan anak-anak yang sama usia, jenis, dan status. Anak mudah menyesuaikan diri pada kelompok dan bangga akan teman-temannya.

Berteman dengan teman sebaya sangat dibutuhkan oleh anak sekolah dasar kelas tinggi, banyak anak yang datang ke sekolah hanya untuk bermain-main dengan temannya. Anak memilih teman dekat yang memiliki kesamaan kebutuhan dan

minat, sehingga dapat saling mengisi dan mengerti.

Cara berpakaian, lberbicara, istilah-istilah dari suatu kelompok dengan mudah diambil alih oleh anak yang menjadi anggotanya. Berbeda dari teman-temannya merupakan pantangan, hal tersebut terkadang menimbulkan konflik antara anak dengan orangtua. Menurut Hurlock (1993: 158) banyak faktor yang menentukan pemilihan teman. Biasanya yang dipilih adalah teman yang dianggap memiliki kesamaan. Daya tarik fisik juga mempengaruhi pertimbangan anak berteman. Anak cenderung memilih teman yang memiliki daya tarik fisik seperti berpenampilan menarik, berwajah cantik atau tampan.

Anak sekolah dasar kelas tinggi raanggap penting sifat-sifat pribadi dalam pemilihan teman. Unsur-unsur seperti kegembiraan, keramahan, kerja sama, kebaikan dan kemurahan hati, kejujuran dan sportivitas menjadi penilaian utama dalam memilih teman bermain atau teman baik. Menjelang akhir masa sekolah dasar, anak lebih menyukai teman dari latar belakang sosial ekonomi, ras dan agama yang sama, khususnya sebagai teman baik.

6. Perkembangan Moral

Perkembangan moral anak usia sekolah dasar menurut Kohlberg (Muhibbin Syah, 1996: 77) berada pada tahapan moralitas konyensional atau nioralitas yang didasarkan dari aturan-aturan dan penyesuaian konvensional. Konsep moral menurut pandangan anak pada usia ini adalah berperilaku sesuai dengan aturan dan patokan moral agar memperoleh persetujuan orang dewasa bukan untuk menghindari hukuman. Anak menilai perilaku baik dan buruk didasarkan atas tujuan rnelakukan perilaku. Menurut Piaget (Hurlock 1993:163) pada masa sekolah dasar, anak mulai rnenggantikan moral yang kaku menjadi relativisme.

Ketika anak SD rnulai memasuki kelas tinggi, kode moral siswa sangat dipengaruhi oleh standar moral dart kelompok tempat anak mengindentifikasi diri. Hal tersebut tidak berarti anak meninggalkan kode moral keluarga, tetapi jika anak harus memilih maka anak akan mengikuti standar kelompok sebagai upaya mempertahankan status dalam kelompok.

7. Perkembangan Religi

Makmun (Yusuf, 2002: 182) mengemukakan ciri-ciri perkembangan penghayatan keagamaan sebagai berikut.

- a. Sikap keagamaan bersifat reseptif disertai dengan pengertian.
- b. Pandangan dan paha_m ketuhanan diperolehnya secara rasional berdasarkan kaidah-kaidah logika yang berpedoman pada indikator alam semesta sebagai manifestasi dari keagungan-Nya.
- c. Penghayatan secara rohaniyah semakin menclalam, pelaksanaan kegiatan ritual diterimartya sebagai keharusan moral.

Periode usia sekolah dasar kelas tinggi merupakan masa pembentukan nilai-nilai agama sebagai kelanjutan periode sebehunnya. Kualitas keagamaan anak sangat dipengaruhi oleh proses pembentukan atau pendidikan yang diterima. Hal irti berarti pendidikan agama di sekolah dasar mempunyai peranan yang sangat penting. Pendidikan. agama (pengajaran, pembiasaan, dan penanaman nilai-Mlai) di sekolah dasar harus menjadi perhatian semua pihak yang terlibat dalam pendidikan di sekolah dasar (Yusuf, 2002: 183).

B. Tugas-tugas Perkembangan Karir Anak Sekolah Dasar

Anak sekolah dasar merupakan tahapan perkembangan menuju masa remaja awal sehingga tugas perkembangan seyogyanya mampu dilalui dengan baik. Nurihsan (2003: 71) mengemukakan tugas-tugas perkembangan yang hendak dicapai oleh anak sekolah dasar, sebagai berikut

1. Menanamkan dan mengembangkan kebiasaan dan sikap dalam beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
2. Mengembangkan keterampilan dasar dalam membaca, menulis, dan berhitung.
3. Mengembangkan konsep-konsep yang perlu dalam kehidupan sehari-hari.
4. Belajar bergaul dan bekerja dengan kelompok sebaya.
5. Belajar menjadi pribadi yang mandiri.
6. Mempelajari keterampilan fisik sederhana yang diperlukan baik untuk permainan maupun kehidupan.

7. Mengembangkan kata hati, moral dan sebagai pedoman perilaku.
8. Membina hidup sehat untuk diri sendiri dan lingkungan.
9. Belajar menjalankan peranan sosial sesuai dengan jenis kelaminnya.
10. Mengembangkan sikap terhadap kelompok dan lembaga-lembaga sosial.
11. Mengembangkan pemahaman dan sikap awal untuk perencanaan masa depan.

Havighurst (Hurlock, 1993: 10) menjelaskan tugas perkembangan akhir masa kanak-kanak sebagai berikut.

1. Mempelajari keterampilan fisik yang diperlukan untuk permainan-permainan yang umum.
2. Membangun sikap yang sehat mengenai diri sendiri sebagai makhluk yang sedang tumbuh,
3. Belajar menyesuaikan diri dengan teman-teman seusianya.
4. Mulai mengembangkan peran sosial pria atau wanita yang tepat.
5. Mengembangkan keterampilan-keterampilan dasar untuk membaca, menulis, dan berhitung.
6. Mengembangkan pengertian-pengertian yang diperlukan untuk kehidupan sehari-hari.
7. Mengembangkan hati nurani, pengertian moral, dan tata tingkatan nilai.
8. Mengembangkan sikap terhadap kelompok-kelompok sosial dan lembaga-lembaga.
9. Mencapai kebebasan pribadi.

Berikut disajikan deskripsi pencapaian siswa kelas tinggi dalam trap aspek perkembangan berdasarkan penelitian Ahman (1998:56).

1. Menanamkan dan mengembangkan kebiasaan dan sikap dalam beriman dan bertaqwa kepada Tuhan YME. Hal yang ingin dicapai dari perkembangan adalah : a) menghindarkan diri dari hal yang dilarang agama; b) melaksanakan ibadah sesuai ajaran yang dianut; c) menghormati orang tua dan orang lain; d) bersabar dan bersyukur.

2. Mengembangkan tata hati, moral dan nilai-nilai sebagai pedoman perilaku, meliputi : a) bersikap jujur dalam berperilaku; b) berperilaku sopan terhadap orang lain; c) memiliki rasa tanggung jawab; d) bersikap rendah hati; e) memiliki pemahaman akan baik buruk; dan f) memiliki kemampuan dalam menerima hukuman dan ganjaran
3. Mengembangkan keterampilan akademik sesuai dengan tuntutan kurikulum.
4. Mempelajari keterampilan fisik sederhana yang diperlukan untuk permainan dan kehidupan yang mencakup : a) mampu melakukan aktivitas fisik yang diperlukan dalam bermain; dan b) mampu melakukan aktivitas fisik yang sangat bernilai bagi kehidupan siswa.
5. Belajar bergaul dan bekerja dalam kelompok sebaya, yaitu: a) menghargai teman sebaya; b) mampu bekerja sama dengan teman sebaya; c) memiliki kepedulian terhadap teman sebaya; d) mampu memenuhikan aturan kelompok teman sebaya; e) mampu bersaing dengan teman sebaya secara sportif ; dan f) setia kawan
6. Belajar menjadi pribadi yang mandiri, meliputi a) memiliki kemampuan kesadaran untuk mengurus diri; b) mampu menyusun rencana kegiatan sehari-hari mampu melaksanakan rencana kegiatan secara konsekuen.
7. Membangun sikap hidup sehat mengenai diri sendiri dan lingkungan yang mencakup : a) memiliki kemampuan merawat diri; b) menerima keadaan fisiknya; c) memiliki kemampuan untuk memfungsikan keadaan fisik secara menyenangkan; d) memiliki sikap positif terhadap jenis kelaminnya; dan e) memelihara lingkungan.
8. Mengembangkan konsep-konsep yang perlu dalam kehidupan sehari-hari, yaitu : a) memiliki -pengertian tentang konsep bekerja; b) memiliki pengertian tentang konsep interaksi sosial; dan c) memiliki pengertian tentang hak dan kewajiban sebagai warga negara.
9. Belajar menjalankan peran sosial sesuai dengan jenis kelamin yang mencakup : a) mempelajari peran sosial sebagai pria dan wanita sesuai dengan norma masyarakat; b) menerima peran sosial sebagai pria atau wanita sesuai dengan norma masyarakat; dan c) berperilaku sebagai pria atau wanita sesuai dengan

norma masyarakat.

10. Mengembangkan sikap positif terhadap kelompok dan lembaga-lembaga sosial, yaitu : a) memiliki sikap toleran terhadap perbedaan SARA; b) menghargai pendapat orang lain; c) memiliki sikap positif terhadap aturan sekolah; d) kemampuan siswa dalam bertindak secara adil dan demokratis.

C. Indikator-Indikator Kematangan Karir Anak SD

Istilah kematangan karir untuk siswa sekolah dasar adalah kesadaran karir (*career awareness*) karena pada tahap ini anak masih berada pada tingkatan kesadaran sebagai bentuk kematangan karir pada tahapannya. Terdapat beberapa kompetensi karir bagi siswa sekolah dasar antara

1. pentingnya pengetahuan konsep diri yang positif tentang perkembangan karir.
2. keterampilan berinteraksi dengan orang lain.
3. kesadaran pentingnya perkembangan emosi dan fisik pembuatan keputusan karir.
4. kesadaran pentingnya pencapaian prestasi untuk mendapatkan kesempatan karir.
5. kesadaran hubungan antara pekerjaan dan belajar.
6. keterampilan untuk memahami dan menggunakan informasi karir.
7. kesadaran hubungan antar tanggung jawab personal, kebiasaan bekerja yang baik dan kesempatan karir.
8. kesadaran bagaimana karir berhubungan dengan fungsi dan kebutuhan di masyarakat.
9. memahami bagaimana cara mengambil keputusan dan memilih alternatif berdasarkan pendidikan dan tujuan karir.
10. kesadaran hubungan antara peran dalam kehidupan dan karir.
11. kesadaran tentang perbedaan pekerjaan dan perubahan peran laki-laki dan perempuan
12. kesadaran terhadap proses perencanaan karier

PERTEMUAN 13

PERKEMBANGAN DAN KEMATANGAN KARIER

REMAJA

A. Karakteristik Perkembangan Remaja

Istilah remaja (adolecence) diartikan sebagai sesuatu yang "tumbuh" atau "tumbuh menjadi dewasa", secara luas mencakup proses kematangan mental, emosional, sosial dan fisik. Ini berarti pada usia remaja (12-20 tahun, WHO) seseorang mulai menjalani suatu proses pendewasaan diri.

Komunitas e-psikologi (2007) memandang masa remaja sebagai sebuah periode dalam kehidupan manusia yang batasannya usia maupun peranannya seringkali tidak terlalu jelas. Pubertas yang dahulu dianggap sebagai tanda awal keremajaan ternyata tidak lagi valid sebagai patokan atau batasan untuk pengkategorian remaja sebab usia pubertas yang dahulu terjadi pada akhir usia belasan (15-18) kini terjadi pada awal belasan bahkan sebelum usia 11 tahun. Seorang anak berusia 10 tahun mungkin saja sudah (atau sedang) mengalami pubertas namun tidak berarti ia sudah bisa dikatakan sebagai remaja dan sudah siap menghadapi dunia orang dewasa. Ia belum siap menghadapi dunia nyata orang dewasa, meski di saat yang sama ia juga bukan anak-anak lagi. Berbeda dengan balita yang perkembangannya dengan jelas dapat diukur, remaja hampir tidak memiliki pola perkembangan yang pasti. Dalam perkembangannya seringkali mereka menjadi bingung karena kadang-kadang diperlakukan sebagai anak-anak tetapi di lain waktu mereka dituntut untuk bersikap mandiri dan dewasa.

Bagi sebagian besar orang yang baru berangkat dewasa bahkan yang sudah melewati usia dewasa, remaja adalah waktu yang paling berkesan dalam hidup mereka. Kenangan terhadap masa remaja merupakan kenangan yang tidak mudah dilupakan, sebaik atau seburuk apapun saat itu. Sementara banyak orangtua yang memiliki anak berusia remaja merasakan bahwa usia remaja adalah waktu yang sulit.

Banyak konflik yang dihadapi oleh orangtua dan remaja itu sendiri. Banyak orangtua yang tetap menganggap anak remaja mereka masih perlu dilindungi dengan ketat sebab di mata orangtua para anak remaja mereka masih belum siap menghadapi tantangan dunia orang dewasa. Sebaliknya, bagi para remaja, tuntutan internal membawa mereka pada keinginan untuk mencari jati diri yang mandiri dari pengaruh orangtua. Keduanya memiliki kesamaan yang jelas: remaja adalah waktu yang kritis sebelum menghadapi hidup sebagai orang dewasa (e-psikologi, 2007).

Berdasarkan perspektif *biososial* masa remaja adalah masa "*storm and drang*", yaitu sebagai periode yang berada •dalam dua situasi: antara kegoncangan, penderitaan, asmara, dan pemberontakan dengan otoritas orang dewasa (Hall dalam Yusuf, 2000), terjadinya pertumbuhan fisik, masa transisi, dan perubahan fisik tersebut menentukan pengalaman sosialnya (Barker dalam Yusuf, 2000).

Ditinjau dari perspektif *relasi interpersonal* masa remaja adalah masa mulai mengenal minat terhadap lawan jenis yang dimulai dari kesadaran untuk berhubungan (*unilaterally aware*), kontak permulaan (*surface contact*), dan saling berhubungan (*mutually = a continuum*) (Levinger dalam Yusuf, 2000). Selanjutnya hubungan di antara dua remaja yang berbeda jenis kelamin mendorong remaja ke arah percintaan (pacaran) (Ellen & Elaine dalam Yusuf, 2000).

Perspektif Sosiologis dan Antropologis memandang masa remaja sebagai masa terjadinya konflik dengan orang tua karena terjadi perbedaan pengalaman budaya (*differential cultural content*) (Kingsley Sr Davis dalam Yusuf, 2000).

Perspektif psikologis memandang masa remaja sebagai masa yang erat kaitannya dengan *sense of identity vs role confusion* (Hurlock, 1980; Santrock, 1983; Makmun, 1996; Yusuf, 2000). Jika remaja tidak mempunyai *sense of identity* yang sehat maka remaja akan mengalami *role confusion* yang pada akhirnya akan mudah terpengaruh oleh pengaruh dari War.

Perspektif belajar sosial memandang masa remaja sebagai masa sertang bergaul dengan teman sebaya karena dipandang menawarkan *social reward* dan *peer status needs* yang lebih menarik daripada keluarga (Parson & Grinder dalam Yusuf, 2000). Selanjutnya remaja berusaha mempelajari respons-respons sosial dengan cara mengamati dan mengimitasi berbagai perilaku teman sebayanya (Bandura).

Ahli psikologi perkembangan, Hurlock (1980) mengemukakan beberapa karakteristik yang menggambarkan kekhasan kehidupan remaja, antara lain sebagai berikut. *Pertama, masa remaja sebagai periode yang dinilai penting*, artinya ini adalah masa dimana seseorang dapat menentukan bagaimana kehidupan dewasanya kelak.

Kedua, masa remaja merupakan periode peralihan, yang dimaksud peralihan di sini adalah transisi antara masa anak menuju dewasa, dalam arti pada masa ini seseorang akan mengalami sebuah penyesuaian baru baik dalam sikap maupun perilaku yang cukup "dilematis".

Ketiga, masa remaja juga merupakan periode perubahan. Perubahan yang dimaksudkan adalah perubahan dalam sikap, perilaku maupun secara fisik. Berikut adalah macam perubahan yang terjadi pada masa remaja:

1) meningkatnya emosi yang intensitasnya bergantung kepada tingkat perubahan fisik dan psikologis yang terjadi; 2) perubahan tubuh, minat dan peran yang diharapkan oleh kelompok sosial untuk dipertahankan dan ini menimbulkan masalah baru; 3) perubahan nilai-nilai yang dipegang, perubahan ini sangat bergantung pada perubahan minat dan pola perilaku remaja itu sendiri.; dan 4) munculnya sikap yang ambivalen di diri remaja berkaitan dengan perubahan itu sendiri. di satu sisi seorang remaja sudah mulai menuntut kebebasan diri sebagai individu yang mandiri, namun di sisi lain mereka belum cukup berani untuk bertanggung jawab atas akibat yang ditimbulkan dari tuntutan kebebasan itu.

Keempat, masa remaja pun digambarkan sebagai periode pencarian identitas diri (Erikson). Proses ini pun sangat mempengaruhi perilaku remaja, karena dalam prosesnya seorang remaja berusaha untuk memunculkan diri lewat usahanya berprestasi agar dapat diterima oleh lingkungannya. Perolehan menjadi aspek yang sangat penting dalam membimbing pembentukan identitas itu, karena pada masa ini seorang remaja sengaja mencari idola untuk membantu penyempurnaan pembentukan identitas dirinya.

Kelima, masa remaja juga merupakan periode yang tidak realistis, remaja cenderung memandang kehidupan melalui kacamata berwarita "merah jambu". Ia

melihat dirinya sendiri dan orang lain sebagai mana yang dia inginkan dan bukan sebagai mana adanya, terlebih dalam hal mendapatkan apa-apa yang diinginkannya.

Keenan, inasa remaja sebagai ambang inasa dewasa. Dengan semakin dekatnya usia kematangan yang sebenarnya, para remaja mulai gelisah untuk meninggalkan *stereotype* belasan tahun dan untuk raemberikan kesan bahwa mereka memang sudah dewasa. Oleh karena itu, mereka mulai berperilaku seperti halnya perilaku orang-orang dewasa menurut persepsinya.

Konumitas e-psikologi (2007) menyimpulkan bahwa memang banyak perubahan pada diri seseorang sebagai tanda keremajaan, namun seringkali perubahan itu hanya merupakan suatu tanda-tanda fisik dan bukan sebagai pengesahan akan keremajaan seseorang. Namun satu hal yang pasti, konflik yang dihadapi oleh remaja semakin kompleks seiring dengan perubahan pada berbagai dimensi kehidupan dalam diri mereka. Untuk dapat memahami remaja, maka perlu dilihat berdasarkan perubahan pada dimensi-dimensi berikut.

1 . Perkembangan Fisik Biologis

Pada masa pubertas, hormon seseorang' menjadi aktif dalam memproduksi dua jenis hormon (*gonadotrophins* atau *gonadotropitic hormones*) yang berhubungan dengan pertumbuhan, yaitu: 1) *Follicle-Stimulating Hormone* (FSH); dan 2). *Luteinizing Hormone* (LH). Pada anak perempuan, kedua hormon tersebut merangsang pertumbuhan *estrogen* dan *progesterone*: dua jenis hormon kewanitaan. Pada anak lelaki, *Luteinizing Hormone* yang juga dinamakan *Interstitial-Cell Stimulating Hormone* (ICSH) merangsang pertumbuhan *testosterone*.

Pertumbuhan secara cepat dari hormon-hormon tersebut di atas mengubah sistem biologis seorang anak. Anak perempuan akan mengalami peristiwa menstruasi pertama (*menarche*), sebagai pertanda bahwa sistem reproduksinya sudah aktif. Selain itu, terjadi juga perubahan fisik seperti payudara mulai berkembang, pinggul bertambah besar, serta tumbuh rambut pubik atau bulu kapok di sekitar kemaluan dan ketiak. Anak laki-laki mengalami "mimpi basah" (mimpi berhubungan seksual), tumbuh rambut pubik atau bulu kapok di sekitar kemaluan atau ketiak, mulai

memperlihatkan perubahan dalam suara, otot, tumbuh kumis dan gondok laki (jakun), serta fisik lainnya yang berhubungan dengan tumbuhnya *hormon testosterone*. Bentuk fisik mereka akan berubah secara cepat sejak awal pubertas dan akan membawa mereka pada dunia remaja.

2. Perkembangan kognitif

Menurut Piaget (Makmun, 1996; Yusuf, 2000; Betham, 2002; e-psikologi, 2007) perkembangan kognitif remaja merupakan periode terakhir dan tertinggi dalam tahap pertumbuhan operasi formal (*period of formal operations*). Pada periode ini, idealnya para remaja sudah memiliki pola pikir sendiri dalam usaha memecahkan masalah-masalah yang kompleks dan abstrak. Kemampuan berpikir para remaja berkembang sedemikian rupa sehingga mereka dengan mudah dapat membayangkan banyak alternatif pemecahan masalah beserta kemungkinan akibat atau hasilnya. Kapasitas berpikir secara logis dan abstrak mereka berkembang sehingga mereka mampu berpikir multidimensi seperti ilmuwan. Para remaja tidak lagi menerima informasi apa adanya, tetapi mereka akan memproses informasi itu serta mengadaptasikannya dengan pemikiran mereka sendiri. Mereka juga mampu mengintegrasikan pengalaman masa lalu dan sekarang untuk ditransformasikan menjadi konklusi, prediksi, dan rencana untuk masa depan. Dengan kemampuan operasional formal ini, para remaja mampu mengadaptasikan diri dengan lingkungan sekitar mereka.

3. Perkembangan psikologis

Jika ditinjau dari perspektif perkembangan moral yang dikemukakan oleh Lawrence Kohlberg (Setiono, 1997; Yusuf, 2000) pada umumnya remaja berada dalam tingkatan konvensional atau berada dalam tahap ketiga (berperilaku sesuai dengan tuntutan dan harapan kelompok), dan keempat (loyalitas terhadap norma atau peraturan yang berlaku dan diyakininya).

Selanjutnya, komunitas e-psikologi (2007) mengemukakan bahwa kemampuan berpikir dalam dimensi moral (*moral reasoning*) pada remaja

berkembang karena mereka mulai melihat adanya kejanggalan dan ketidakseimbangan antara yang mereka percayai dahulu dengan kenyataan yang ada di sekitarnya. Mereka lain merasa perlu mempertanyakan dan merekonstruksi pola pikir dengan "kenyataan" yang ada. Perubahan inilah yang seringkali mendasari sikap "pemberontakan" remaja terhadap peraturan atau otoritas yang selama ini diterima bulat-bulat.

4. Perkembangan Psikologis

Masa remaja merupakan masa yang penuh gejolak. Pada masa ini suasana hati (*mood*) dapat berubah dengan sangat cepat. Gessel *et al.* (Hurlock, 1980) mengemukakan bahwa remaja empat belas tahun seringkali mudah marah, mudah terangsang, dan emosinya cenderung "meledak", tidak berusaha mengendalikan perasaannya. Sebaliknya, remaja awal belasan tahun mengatakan bahwa mereka "tidak mempunyai keprihatinan". Jadi, adanya badai dan tekanan dalam periode berkurang-kurang menjelang berakhirnya awal masa remaja.

Hasil penelitian di Chicago oleh Mihalyi dan Larson (e-psikologi, 2007) menemukan bahwa remaja rata-rata memerlukan hanya 45 menit untuk berubah dari *mood* "senang luar biasa" ke "sedih luar biasa", sementara orang dewasa memerlukan beberapa jam untuk hal yang sama. Perubahan *mood* (*swing*) yang drastis pada para remaja ini seringkali dikarenakan beban pekerjaan rumah, pekerjaan sekolah, atau kegiatan sehari-hari di rumah. Meski *mood* remaja yang mudah berubah-ubah dengan cepat, hal tersebut belum tentu merupakan gejala atau masalah psikologis.

Dalam hal kesadaran diri, pada masa remaja para remaja mengalami perubahan yang dramatis dalam kesadaran diri mereka (*self-awareness*). Mereka sangat rentan terhadap pendapat orang lain karena mereka menganggap bahwa orang lain sangat mengagumi atau selalu mengkritik mereka seperti mereka mengagumi atau mengkritik diri mereka sendiri. Anggapan itu membuat remaja sangat memperhatikan diri mereka dan citra yang direfleksikan (*self-image*).

Salah satu topik yang paling sering dipertanyakan oleh individu pada masa remaja adalah masalah "Siapakah Saya?" Pertanyaan itu sah dan normal adanya

karena pada masa ini kesadaran diri (*self-awareness*) mereka sudah mulai berkembang dan mengalami banyak sekali perubahan.

5. Perkembangan sosial

Pada masa remaja berkembang "*social cognition*", yaitu kemampuan untuk memahami orang lain. Remaja memahami orang lain sebagai individu yang unik, baik menyangkut sifat-sifat pribadi, minat, nilai-nilai maupun perasaannya. Pemahaman ini mendorong remaja untuk menjalin hubungan sosial yang lebih akrab dengan teman sebayanya, baik melalui jalinan persahabatan maupun percintaan. Pada masa ini juga berkembang sikap "*conformity*" (Yusuf, 2000).

Remaja yang sehat adalah remaja yang mencapai perkeimbangan dimensi sosial dengan baik, yakni memiliki penyesuaian sosial (*social adjustment*) yang tepat. Penyesuaian sosial ini dapat dimaknai sebagai kemampuan untuk mereaksi secara tepat terhadap realitas sosial, situasi, dan relasi. Remaja dituntut untuk memiliki kemampuan penyesuaian sosial, baik dalam lingkungan keluarga, sekolah, maupun masyarakat sekitar.

6. Perkembangan Religius

Seiring dengan perkembangan kognitif, kemampuan berpikir abstrak remaja memungkinkannya untuk dapat mentransformasikan keyakinan beragamanya. Dia dapat mengapresiasi kualitas keabstrakan Tuhan sebagai yang Maha Kuasa. Berkembangnya kesadaran beragama seiring dengan mulainya remaja menanyakan atau meniperrasalahkan sumber-sumber otoritas dalam kehidupan. Pada masa remaja awal (sekitar usia 13-16 tahun) terjadi kegocangan keyakinan akai adanya Tuhan, kadang-kadang sangat kuat, akan tetapi kadang-kadang menjadi berkurang yang terlihat pada cara ibadahnya yang kadang-kadang rajin dan kadang-kadang malas. Sebaliknya, pada masa remaja akhir (usia 17-21 tahun) kehidupan beragarna remaja sudah mulai stabil dan mulai melibatkan diri ke dalarn kegiatan-kegiatan keagamaan (Yusuf, 2000).

B. Karakteristik Perkembangan Karir Remaja

Grand Theory perkembangan karir remaja adalah yang dikemukakan oleh Super (Shad, 1992) dalam konsep *life-stages*. Super (Manrihu, 1992 19) meringkas konsep *life-stages* ke dalam 12 proposisi perkembangan karir berikut.

1. Individu berbeda dalam kemampuan-kemampuan, minat-minat, dan kepribadian-kepribadiannya.
2. Dengan sifat-sifat yang berbeda, individu mempunyai kewenangan untuk melakukan sejumlah pekerjaan.
3. Masing-masing pekerjaan menuntut pola khas kemampuan, minat, dan sifat-sifat kepribadian.
4. Preferensi dan kompetensi vokasional dapat berubah sesuai dengan situasi kehidupan.
5. Proses perubahan dapat dirangkum dalam suatu rangkaian tahap kehidupan.
6. Sifat dan pola karir ditentukan oleh taraf sosioekonomik, kemampuan mental, dan kesempatan yang terbuka dan karakteristik kepribadian individu.
7. Perkembangan karir adalah fungsi dari kematangan biologis dan realitas dalam perkembangan konsep diri.
8. Faktor yang banyak menentukan dalam perkembangan karir adalah perkembangan dan implementasi konsep diri.
9. Proses pemilihan karir merupakan hasil perpaduan antara faktor individual dan faktor sosial, serta antara konsep diri dan kenyataan.
10. Keputusan karir tergantung pada dimana individu menemukan jalan keluar yang memadai bagi kemampuan, minat, sifat kepribadian dan nilai.
11. Taraf kepuasan yang individu peroleh dari pekerjaan sebanding dengan tingkat dimana mereka telah sanggup mengimplementasikan konsep dirinya.
12. Pekerjaan dan okupasi menyediakan suatu fokus untuk organisasi kepribadian baik pria maupun wanita.

Berdasarkan 12 proposisi tersebut, Super membagi tahap perkembangan karir menjadi lima tahapan, yaitu : 1) tahap pertumbuhan (*growth*); 2) tahap eksplorasi (*exploration*); 3) tahap pendirian (*establish*), *watt*); 4) tahap pemeliharaan (*maintenance*); dan 5 tahap kemunduran (*decline*) (Osipow, 1983 : 157; Manrihu, 1986: 27-29; Sharf, 1992:169). Menurut pendapat tersebut, maka tahap perkembangan karir remaja berada pada tahap eksplorasi (*exploration*).

Berdasarkan uraian tersebut, karakteristik perkembangan karir remaja sesuai dengan karakteristik perkembangan karir pada tahap eksplorasi (usia 15-24 tahun). Tahap eksplorasi ditandai dengan mulai melakukan penelaahan diri (*self examination*), mencoba membagi berbagai peranan, serta melakukan penjelajahan pekerjaan atau vokasional baik di sekolah, pada waktu senggang, maupun melalui sistem magang. Level eksplorasi meliputi tiga sub tahapan berikut.

Pertama, sub tahap tentatif (usia antara 15-17 tahun). Tahap ini dikarakterisasikan dengan mulai dipertimbangkannya aspek-aspek kebutuhan, minat, kapasitas, dan kesempatan secara menyeluruh. Pilihan pada masa tentatif ini mulai diusahakan untuk keluar dari fantasi, baik melalui diskusi, bekerja, maupun aktivitas lainnya. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dimaknai bahwa tugas perkembangan karir pada masa remaja sub tahap tentatif ialah *kristalisasi preferensi karir* (Sharf, 1992: 212-125 Mannhu, 1986: 2829)

Kedua, sub tahap transisi (usia antara 18-21 tahun). Tahap ini dikarakterisasikan dengan menonjolnya pertimbangan yang lebih realistis untuk memasuki dunia kerja atau latihan profesional serta berusaha mengimplementasikan konsep dirinya. Tugas perkembangan pada sub tahap transisi adalah *spesifikasi preferensi karir*.

Ketiga, sub tahap mencoba (trial)-dengan sedikit komitmen (usia antara 22-24), dikarakterisasikan dengan mulai ditemukannya lahan atau lapangan pekerjaan yang dipandang cocok, serta mencobanya sebagai sesuatu yang sangat potensial.

Pendapat lain mengenai karakteristik perkembangan karir remaja dikemukakan

oleh Muro & Kotlinan (1995) tujuan pengembangan karir untuk para siswa (remaja) di sekolah menengah adalah mengembangkan kesadaran diri dan untuk mulai eksplorasi dan orientasi karir yang lebih formal. Secara ringkas, program perlu menekankan membantu para siswa dengan penilaian tentang keserasian pribadi mereka, kemampuan, dan minat sebelum memutuskan pada arah eksplorasi dan orientasi karir. Para siswa perlu dipandu untuk mengevaluasi informasi karir dalam hubungan dengan penilaian pribadi mereka. Para siswa juga harus belajar konsep dasar teknologi. Lebih lanjut, Marrow & Kattin (1995) mengemukakan tentang kompetensi karir yang harus dikembangkan pada tahap perkembangan karir remaja adalah sebagai berikut.

1. Peningkatan dan pengembangan konsep diri positif (*positive self-concept*) dan pemenuhan kebutuhan diri (*self-efficacy*) untuk pengembangan karir.
2. Pemahaman teori (*cognitive*), sikap (*affective*), dan pengembangan psikomotorik diperlukan untuk pengambilan keputusan karir.
3. Mempelajari tentang tanggung jawab dan kebiasaan bekerja yang baik dan perencanaan untuk peluang pendidikan dan karir.
4. Menunjukkan kemampuan penguasaan teknologi dan mengidentifikasi bidang karir yang berhubungan dengan teknologi.

Karakteristik Perkembangan Karier Remaja

Aspek	Indikator
Pengetahuan Diri	✓ Memperoleh pengetahuan tentang pentingnya konsep perkembangan karir ✓ Mengembangkan keterampilan untuk berinteraksi dengan orang lain ✓ Mengembangkan kesadaran tentang pentingnya perkembangan emosional dan fisik dalam pengambilan keputusan karir

Pengembangan Pendidikan Keluruan	✓ Mengembangkan kesadaran tentang pentingnya prestasi pendidikan untuk melihat peluang karir ✓ Mengembangkan kesadaran tentang hubungan belajar dengan pekerjaan ✓ Mengembangkan kesadaran tentang hubungan timbal balik tanggung jawab pribadi, kebiasaan bekerja yang baik, dan peluang karir ✓ Memperoleh keterampilan untuk memahami dan menggunakan informasi karir ✓ Memperoleh kesadaran bagaimana karir berhubungan dengan fungsi dan kebutuhan masyarakat
Perencanaan dan Eksplorasi Karir	✓ Mengembangkan kesadaran hubungan timbal balik antara peran hidup, gaya hidup, dan karir ✓ Mengembangkan kesadaran perbedaan vokasional dan peran laki-laki dan perempuan

Sumber diadaptasi dari : Murry James J. & Kottmann, T. (1995). *Guidance and Counseling in The Elementary and Middle Schools*. New York : Brown & Benchmark Publisher.

C. Indikator Kematangan Karir Remaja

Kematangan karir (*career maturity*) merupakan tema sentral dalam teori perkembangan karir masa hidup (*life span career development*) yang dicetuskan oleh Super. Super memperkenalkan dan mempopulerkan konsep tentang kematangan karir setelah penelitiannya tentang pola karir di tahun 1950-an.

Kematangan karir (*career maturity*) didefinisikan sebagai kesesuaian antara perilaku karir individu dengan perilaku karir yang diharapkan pada usia tertentu di setiap tahap. Criter (Herr & Cramer, 1979 : 174) berpendapat bahwa "*.... the maturity of an individual's vocational behavior as indicated by the similarity between his behavior and that of the oldest individual's in his vocational stages*". Definisi ini lebih menekankan pada kematangan karir sebagai tahapan hidup (*life-stages*). Sementara itu, Super (Sharf, 1992 155) menyatakan bahwa kematangan karir didefinisikan sebagai "*....the readiness to make appropriate career*

decisions"....rediness to make (a) good choice (s) atau kesiapan individu untuk membuat pilihan karir yang tepat. Definisi kedua ini lebih menekankan pada kesiapan untuk membuat pilihan dan keputusan karir secara tepat.

Berdasarkan pada uraian tersebut, dapat dimaknai bahwa kematangan karir remaja dapat diukur dari dirnihkinya indikator-indikator kematangan karir sebagai berikut.

Pertama, aspek perencanaan karir (career planning). Aspek ini meliputi indikator-indikator berikut : 1) niempelajari informasi karir; 2) membicarakan karir dengan orang dewasa; 3) mengikuti pendidikan tambahan (kursus) untuk menambah pengetahuan tentang keputusan karir; 4) berpartisipasi dalam kegiatan ekstTakurikuler; 5) mengikuti pelatihan-pelatihan berkaitan dengan pekerjaan yang diinginkan; 6) mengetahui kondisi pekerjaan yang diinginkan; 7) mengetahui persyaratan pendidikan untuk pekerjaan yang diinginkan; 8) dapat merencanakan apa yang hams dilakukan setelah tamat sekolah; 9) mengetahui cara dan kesempatan memasuki dunia kerja yang diinginkan; dan 10) mampu mengatur waktu Wang secara efektif

Kedua, aspek eksplorasi karir (career exploration). Ekspiorasi karir didefinisikan sebagai keinginan individu untuk mengeksplorasi atau melakukan pencarian informasi terhadap sumber-sumber informasi karir. Eksplorasi karir (Sharf, 1992: 52-53) merupakan waktu ketika individu mengupayakan agar dirinya rnerruliki pemahatnan yang lebih terutama tentang informasi pekerjaan, alternatif-alternatif karir, pilihan karir dan mulai bekerja. Aspek ini mencakup indikator-indikator sebagai berikut :1) berusaha rnenggali dan mencari informasi karir dari berbagai somber (guru bk, orangtua, orang yang sukses, dan sebagainya; 2) memiliki pengetahuan tentang potensi diri, di antaranya bakat, minat, inteligensi, kepribadian, danprestasi; 3) memiliki cukup banyak informasi karir.

Ketiga, pengetalnean tentang membuat keputusan karir (decision making). aspek ini terdiri dari indikator-indikator berikut : 1) mengetahui cara-cara membuat keputusan karir; 2) mengetahui langkah-langkah dalam membuat keputusan karir, terutarna penyusunan rencana karir; 3) mempelajari cara orang lain membuat

keputusan karir; 4) menggunakan pengetahuan dan pemikiran dalam membuat keputusan karir.

Keempat, pengetahuan (informasi) tentang dunia kerja (world of work information). Menurut Super (Sharf, 1993 : 158) konsep ini memiliki dua komponen dasar, yaitu : *Pertama*, berhubungan dengan tugas perkembangan ketika individu harus mengetahui minat dan kemampuan dirinya, mengetahui cara orang lain mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaannya, dan mengetahui alasan orang lain berganti pekerjaan. *Kedua*, konsep yang berkaitan dengan pengetahuan tentang tugas-tugas pekerjaan dalam aspek vokasional dan perilaku-perilaku dalam bekerja.

Kelima, aspek pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang lebih disukai (knowledge of preferred occupational group). Aspek ini terdiri dari indikator-indikator berikut:

- 1) memahami tugas dari pekerjaan yang diinginkan;
- 2) mengetahui sarana yang dibutuhkan dari pekerjaan yang diinginkan;
- 3) mengetahui persyaratan fisik dan psikologis dari pekerjaan yang diinginkan;
- 4) mengetahui minat-minat dan alasan-alasan yang tepat dalam memilih pekerjaan.

Keenam, aspek realisme keputusan karir (realism). Realisme keputusan karir adalah perbandingan antara kemampuan individu dengan pilihan pekerjaan secara realistis (Super dalam Sharf, 1992 : 159). Aspek ini terdiri dari indikator-indikator berikut : 1) memiliki pemahaman yang baik tentang kekuatan dan kelemahan diri berhubungan dengan pilihan karir yang diinginkan; 2) mampu melihat faktor-faktor yang akan mendukung atau menghambat karir yang diinginkan; 3) mampu melihat kesempatan yang ada berkaitan dengan pilihan karir yang diinginkan; 4) mampu memilih salah satu alternatif pekerjaan dari berbagai pekerjaan yang beragam; dan 5) dapat mengembangkan kebiasaan belajar dan bekerja secara efektif.

Ketujuh, orientasi karir (career orientation). Orientasi karir didefinisikan sebagai skor total dari: 1) sikap terhadap karir; 2) keterampilan membuat keputusan karir; dan 3) informasi dunia kerja (Super dalam Shari, 1992 : 159).

Sikap terhadap karir terdiri dari perencanaan dan eksplorasi karir. Keterampilan membuat keputusan karir terdiri dari kemampuan menggunakan

pengetahuan dan pemikiran dalam membuat keputusan karir. Informasi dunia kerja terdiri atas memiliki informasi tentang pekerjaan tertentu dan memiliki informasi tentang orang lain dalam dunia kerjanya.

D. Masalah-masalah Karir Remaja

Rogers (Crites, 1982) mengatakan bahwa individu (remaja) akan mengalami masalah dalam karirnya apabila individu berada dalam salah satu kondisi berikut: 1) luas pengetahuan mengenai dirinya tetapi sempit mengenai dunia kerja; 2) sempit pengetahuan mengenai dirinya tetapi luas pengetahuan mengenai dunia kerja; 3) sempit pengetahuan mengenai diri dan dunia kerja; dan 4) luas pengetahuan diri dan dunia kerja.

Selain itu, jika dianalisis dari teori perkembangan karir Super, terutama berdasarkan konsep kematangan karir, maka remaja dikatakan bermasalah dalam karirnya manakala tidak mencapai kematangan karir sesuai dengan tahap dan tugas perkembangan karirnya sebagai berikut.

Pertama, tidak mampu merencanakan karir dengan baik, yang ditandai Dengan tidak adanya kesediaan untuk mempelajari informasi karir secara memadai; 2) malas/tidak membicarakan karir dengan orang dewasa; 3) malas/tidak mengikuti pendidikan tambahan (kursus) untuk menambah pengetahuan tentang keputusan karir; 4) malas/tidak berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler; 5) malas/tidak mengikuti pelatihan-pelatihan berkaitan dengan pekerjaan yang diinginkan; 6) kurang memiliki pengetahuan tentang kondisi pekerjaan yang diinginkan; 7) kurang memadainya pengetahuan tentang persyaratan pendidikan untuk pekerjaan yang diinginkan; 8) kurang/tidak mampu merencanakan apa yang harus dilakukan setelah tamat sekolah; 9) kurang/tidak memadainya pengetahuan tentang cara dan kesempatan memasuki dunia kerja yang diinginkan; dan 10) kurang/tidak mampu mengatur waktu Luang secara efektif.

Kedua, malas melakukan eksplorasi karir, yang dikarakteristikan dengan: 1) kurang/tidak berusaha menggali dan mencari informasi karir dari berbagai sumber (guru BK, orangtua, orang yang sukses, dan sebagainya; 2) kurang/ tidak memadainya pengetahuan tentang potensi diri, di antaranya bakat, minat, inteligensi, kepribadian, dan prestasi; 3) tidak memiliki cukup banyak informasi karir.

Ketiga, Kurang/Tidak Memadainya Pengetahuan tentang Membuat keputusan Karir (Decision Making), yang ditandai dengan: (1) tidak mengetahui cara-cara membuat keputusan karir; (2) tidak mengetahui langkah-langkah dalam membuat keputusan karir, terutama penyusunan rencana karir; (3) malas/tidak mau mempelajari cara orang lain membuat keputusan karir; (4) tidak mampu menggunakan pengetahuan dan pemikiran dalam membuat keputusan karir.

Keempat, kurang/tidak memiliki pengetahuan (informasi) tentang dunia kerja (world of work information), yang ditandai dengan : 1) kurang pengetahuan mengenai minat dan kemampuan diri; 2) tidak mengetahui cara orang lain mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaannya; 3) tidak mengetahui alasan mengapa orang lain berganti pekerjaan; 4) tidak memiliki pengetahuan tentang tugas-tugas pekerjaan dalam satu vokasi dan perilaku-perilaku dalam bekerja.

Kelima, kurang memahaminya pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang lebih disukai (knowledge of preferred occupational group), yang ditandai dengan: 1) tidak memahami tugas dari pekerjaan yang diinginkan; 2) tidak mengetahui sarana yang dibutuhkan dari pekerjaan yang diinginkan; 3) tidak mengetahui persyaratan fisik dan psikologis dari pekerjaan yang diinginkan; 4) tidak mengetahui minat-minat dan alasan-alasan yang tepat dalam memilih pekerjaan.

Keenam, tidak inencapai realisme keputusan karir (adanya kesenjangan antara kemampuan individu dengan pilihan pekerjaan secara realistis), yang dikarakterisasikan dengan: 1) tidak memiliki pemahaman yang baik tentang kekuatan dan kelemahan diri berhubungan dengan pilihan karir yang diinginkan; 2) tidak mampu melihat faktor-faktor yang akan mendukung atau menghambat karir yang diinginkan; 3) tidak mampu melihat kesempatan yang ada berkaitan dengan pilihan karir yang diinginkan; 4) tidak mampu memilih salah satu alternatif pekerjaan dari berbagai pekerjaan yang beragam; dan 5) tidak dapat mengembangkan kebiasaan belajar dan bekerja secara efektif.

Ketujuh, tidak memadainya orientasi karir (career orientation) sehingga akibatnya tidak mampu membuat perencanaan dan keputusan karir yang tepat.

Kedelapan, adanya stereotype gender, yaitu munculnya persepsi atau pandangan yang membatasi ruang gerak pemilihan karir karena gender yang dimiliki.

PERTEMUAN 14

PERKEMBANGAN DAN KEMATANGAN KARIER DEWASA

A. Karakteristik Perkembangan Dewasa

Secara kronologis, masa dewasa dapat dibagi ke dalam tiga fase, yaitu : 1) dewasa muda (*early adulthood*, sekitar usia 18 - 40 tahun); 2) dewasa madya (*middle adulthood*, sekitar usia 40 - 60 tahun), dan 3) dewasa lanjut (*old age*, sekitar usia 60 tahun ke atas) (Hurlock, 1988).

Untuk memahami karakteristik orang dewasa dapat disimak dari beberapa aspek perkembangan berikut.

1. Perkembangan Fisik Biologis

Secara biologis masa dewasa dapat diartikan sebagai *suatu periode dalam kehidupan individu yang ditandai dengan pencapaian kematangan fisik dan kesiapan untuk bereproduksi (berketurunan)*.

Masa dewasa muda merupakan puncak pertumbuhan fisik yang prima, sehingga dipandang sebagai usia yang tersehat dari populasi manusia secara keseluruhan (*healthiest people in population*).

2. Perkembangan Psikologis

Dari sisi psikologis, masa dewasa dapat diartikan sebagai suatu periode dalam kehidupan individu yang ditandai dengan kematangan dalam aspek intelektual dan sosio-emosional, seperti : a) memiliki kemampuan berpikir yang logis dan realistis; b) dapat memecahkan masalah atau mengambil keputusan; c) memiliki kestabilan emosi (*emotional stability*): tidak lekas marah, sedih, cemas, atau mudah tersinggung; d) memiliki *sense of reality* -kesadaran realitas yang cukup tinggi : tidak mudah melamun apabila mengalami kesulitan, dan tidak mudah frustrasi atau menyalahkan orang lain apabila menghadapi kegagalan; dan e) bersikap optimis dalam menghadapi kehidupan. Terkait dengan aspek ini, masa dewasa ditandai

dengan ciri-ciri: a) rasa bertanggung jawab - *sense of responsibility* terhadap semua perbuatannya, dan kepeduliannya memelihara kesejahteraan hidup dirinya sendiri dan juga orang lain; b) berperilaku sesuai dengan tuntutan atau norma agama; c) memiliki pekerjaan yang dapat menghidupi diri dan keluarganya; dan d) berpartisipasi aktif dalam kehidupan bermasyarakat.

B. Karakteristik Perkembangan Karier Dewasa

Dalam teen rentang hidup (*life-span*) dari Super, perkembangan karir masa dewasa menggunakan dua konsep utama: peranan dan tahapan dalam kehidupan. Bagi Super, beberapa peranan penting seorang individu adalah belajar (*studying*), bekerja (*working*), pelayanan masyarakat (*community service*), aktivitas di rumah dan keluarga (*home and family*), dan aktivitas di waktu luang (*leisure activities*). Penting (*salience*) peran-peran ini dapat dilihat pada partisipasi seseorang dalam suatu aktivitas, komitmennya terhadap aktivitas atau seberapa banyak aktivitas itu bernilai. Nilai-nilai juga begitu penting di dalam teori Super, dapat dilihat dalam perkembangan beberapa inventors nilai-nilai

Di dalam teori Super, bentuk peranan berhubungan dengan pandangan terhadap tahapan dasar perkembangan karir: eksplorasi (*exploration*), penetapan (*establishment*), pemeliharaan (*maintenance*), dan ketidakterikatan (*disengagement*). Tahap eksplorasi mencakup sub-tahap kristalisasi, spesifikasi, dan implementasi. Tahap penetapan, mencakup tugas-tugas konsolidasi, dan kelanjutannya. Subtahap-subtahap dari pemilihan, pembaharuan, dan inovasi termasuk tahap pemeliharaan. Tahap ketidakterikatan mencakup perlambatan, perencanaan pensiun, dan kehidupan pensiun. Aspek kunci dari teori Super adalah tahap-tahap ini sama sekali tidak terkait dengan usia. Individu dapat mengulang atau mengalamii kembali siklus atau tahap-tahap ini di berbagai waktu dalam kehidupan.

Super (Shari, 1992 :175) percaya bahwa setiap orang berbeda dalam memaknai pentingnya bekerja di dalam kehidupannya. Pekerjaan dapat mempunyai arti dan kepentingan yang berbeda untuk setiap individu. Pada kenyataannya, menurut data normatif dari *Salience Inventory* (Nevin dan Super dalam Sharf, 1992 : 175) menunjukkan bahwa orang-orang pada usia yang berbeda, budaya yang berbeda, menilai pekerjaan secara berbeda. Sebagai contoh, para siswa sekolah

menengah di Amerika Serikat cenderung untuk menghargai pekerjaan, rumah, dan kesenangan lebih rendah dari penelitian; dan pelayanan masyarakat. Urutannya, ini juga benar untuk para siswa perguruan tinggi. Bagaimanapun, orang dewasa di Amerika Serikat cenderung untuk menghargai pekerjaan dan keluarga lebih dari studi, pelayanan masyarakat, atau kesenangan. Tidak aneh, terdapat perbedaan-perbedaan individu di semua usia.

Nevill dan Super (Sharf, 1992 : 175-176) dalam *Salience Inventory* mengukur tiga aspek peran hidup: komitmen, partisipasi dan ekspektasi nilai-nilai. Aspek penting lain dari kerja *salience* adalah mengukur peran pengetahuan. Berikut akan diuraikan peran kehidupan yang diukur oleh *Salience Inventory* (belajar, bekerja, pelayanan masyarakat, rumah dan keluarga, serta aktivitas di waktu luang). Peran-peran hidup tersebut diaplikasikan ke dalam beberapa aktivitas.

Pertama, belajar (studying), meliputi sejumlah aktivitas yang mungkin berlangsung sepanjang rentang kehidupan. Aktivitas selanta sekolah meliputi pergi ke sekolah, mengikuti kursus, dan belajar di rumah atau di perpustakaan. Sebagian orang dalam kehidupan mereka mungkin melanjutkan pendidikannya pada masa-masa selanjutnya.

Kedua, bekerja (working), dapat dimulai sejak masa kanak-kanak ketika anak menolong orangtua mereka di rumah, menjadi penjaia korat atau niengasuh anak (adiknya atau clan keluarga lain). Banyak orang yang bekerja di satu atau beberapa tempat dalam hidup mereka.

Ketiga, pelayanan masyarakat (community services), meliputi aktivitas sebagai sukarelawan di bidang sosial, politik atau keagamaan. Mereka umumnya melakukan pekerjaan-pekerjaan seperti kerja bakti, membersihkan lingkungan, membantu menangani bencana alam, dan sebagainya.

Keempat, aktivitas di rumah dan keluarga (home and family), peran ini bervariasi tergantung usia individu. Anak-anak mungkin diberi tugas membersihkan kamarnya atau membereskan mainannya. Remaja umumnya memiliki tanggung jawab yang lebih besar dan kompleks dibandingkan ketika mereka masih kanak-kanak. Selanjutnya sebagai orang dewasa yang telah berkeluarga, mereka bertanggung jawab atas anak-anak mereka, dan mungkin juga merawat orangtua mereka yang telah lanjut usia.

Kelima, aktivitas di waktu prang (leisure activity) umumnya aktivitas ini sangat bernakna pada saat usia kanak-kanak atau remaja, seperti aktivitas bermain, mengikuti kegiatan olah raga, menonton televisi, membaca komik, atau novel. Pada orang dewasa, aktivitas ini menjadi lebih bersifat intelektual seperti mengikuti seminar-seminar, bergabung dalam kelompok untuk mendiskusikan buku-buku ilmiah, masalah sosial atau keagamaan.

Lebih lanjut, Sharf (1992 : 176-179) rnengemukakan bahwa tidak hanya pentingnya perubahan selama seurnur hidup seseorang, tetapi juga sifat alamiah dari perubahan keterlibatan itu. Keterlibatan izri dapat diukur melalui partisipasi, kornitnen, pengetahuan, dan harapan-harapan nilai-nilai. Aspekaspek tersebut kemudian dijabarkan ke dalarn indikator-indikator *salience* dart peran-peran hidup, yaitu sebagai berikut.

Pertania, partisipasi (partisipation). Partisipasi dalam menjalankan suatu peran dapat berbeda-beda. termasuk menghabiskan waktu terhadap sesuatu, meningkatkan kinerja, rnenuhi sesuatu, atau aktif dalam aktivitas organisasi. Konsep partisipasi terutama sekali bermanfaat karena mengukur perilaku nyata dari irtdividu, tidak hanya sesuatu yang diketahui tetapi hal pertting yang dikalakan.

Kedua, komitmen (commitment). Komitmen seringkali berhubungan dengan rencana-rencana masa depan. Komitmen dapat berhubungan dengan keinginan untuk terlibat aktif dalam suatu aktivitas. Komitmen juga berhubungan dengan hadiah: perasaan bangga karena bekerja dengan baik atau secara pribadi terikat. Cara yang sedikit lebih langsung adalah mengagumi orang-orang yang pandai terhadap sesuatu.

Ketiga, pengetahuan (knowledge). Penemuan informasi tentang suatu peran dengan pengalaman peran lain secara langsung atau dengan observasi yang menyempurnakan pengetahuan, merupakan aspek kognitif yang mempunyai peran penting dalarn kehiclupan. Pengetahuan anak-anak rnungkin terbatas pada belajar dan penggunaan waktu luang. Pengetahuan peran orangtua diperoleh dengan observasi, hanya sedikit saja yang berasal dari pengalaman langsung. *The Salience Inventory* tidak mengukur pengetahuan. Pengukuran pengetahuan tersedia hanya untuk peran pekerja dalarn *Career Development Inventory*, dan sub skala *Decision Making*, *World of Work Information*, and *Knowledge of the Preferred Occupational*

Group. Bagaimanapun, ketika berbicara dengan konseli tentang belajar, penggunaan waktu luang, atau pelayanan masyarakat, konselor dapat menilai pengetahuan konseli menjadi sangat membantu.

harapan-harapan nilai (value. expectations). Secara teoretis sama dengan konsep komitmen, harapan-harapan nilai-nilai berhubungan dengan peluang berbagai peran untuk menernukan bermacam-macam kebutultan. nilai. Ada banyak nilai-nilai yang berhubungan dengan persoalan karir. Nilai-nilai diukur oleh dua instrumen Super: *Values Scale* dan *Salience Inventory*. *The Values Scale* terdiri dari 21 nilai yang berbeda; 14 nilai digunakan dalam skala *Value Expectation* dari *Salience Inventory*; 14 *value expectation* ini digarnbarkan dan ditemukan di dalam lima peran hidup.

Kelima, pemanfaatan keinampuan (ability utilization). Kemampuan yang digunakan adalah berbagai pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang. Hal ini dapat berarti melakukan pekerjaan atau belajar untuk mengembangkan kemampuannya. Itu juga menunjukkan penerapan keahlian seseorang dalam pelayanan masyarakat atau menjadi orangtua yang baik.

Keenan:, prestasi (achievement). Prestasi menunjukkan perasaan bahwa seseorang telah menghasilkan sesuatu yang balk. Individu dengan nilai ini menetapkan standar tinggi untuk pekerjaan atau studi mereka. Jika peran itu menyenangkan, prestasi dapat berarti suatu perasaan memenuhi sesuatu yang penting di dalam olahraga atau musik.

Ketujuh, estetika (aesthetics). Nilai ini berhubungan dengan keindahan di dalam peran yang dipilih seseorang. Estetika sering dihubungkan dengan nilainilai artistik, yang puas dengan menciptakan lukisan, kornposisi musik, atau puisi.

Kedelapan, altruism (altruism). Mengacu pada membantu orang lain yang m.engalami permasalahan, kebutuhan akan *altruism* dengan jeias ditemukan di dalam beberapa peran. Seseorang dapat membantu orang lain dari permasalahan pribadi di dalam keluarga dan karir (pekerja sosial). Juga, ada baay`ak organisasi masyarakat, seperti Palang Merah, yang diabdikan urttuk membantu yang lain. Pelatihan adalah suatu cara membantu orang lain dalam memanfaatkan waktu luang.

Kesembilan, otonomi (autonomy). Beberapa individu menghargai peluang kebebasan dan bekerja untuk diri mereka sendiri. Mereka dapat membuat keputusan

mereka sendiri tentang studi, olahraga, dan cara berumah tangga dalam kehidupan keluarga yang dibinanya.

Kesepuluh, kreativitas (creativity). Untuk dapat menemukan atau merancang berbagai hal baru dapat menjadi penting di dalam bermacam-macam situasi. Mampu untuk mencoba gagasan-gagasan baru di dalam suatu hobi atau organisasi masyarakat dapat menjadi penting bagi sebagian orang seperti membuat produk baru di tempat kerja.

Kesebelas, hadiah ekonomis (economic rewards). Untuk memiliki standar hidup yang tinggi dan berbagai hal yang berkaitan dengan material memerlukan pendapatan yang berasal dari peran bekerja secara aktif. Meskipun studi pada akhirnya menjurus kepada pendapatan tinggi, dan keluarga yang kaya bertindak sebagai sumber untuk beberapa orang untuk mendapatkan pendapatan yang tinggi, peran utama untuk memperoleh hadiah ekonomis adalah sebagai seorang pekerja.

Keduabelas, gaya hidup (lifestyle). Untuk merencanakan aktivitas diri sendiri, hidup sesuai keinginan, dapat menjadi suatu penolakat untuk sebagian orang. Belajar adalah aktivitas tunggal, mempelajari sesuai yang diinginkan kadang-kadang dapat dilaksanakan dengan lebih mudah. Beberapa aktivitas menyenangkan dapat dipilih tanpa harus menghormati kebutuhan orang lain. Bagaimanapun, kerja adalah peran yang paling sering dilakukan dengan orang lain, dan tentunya pelayanan masyarakat dan kehidupan keluarga membuatnya sulit untuk hidup sesuai keinginan, kecuali individu dapat menemukannya orang-orang yang merasa memiliki cara yang sama dalam melakukan sesuatu.

Ketigabelas, aktivitas fisik (physical activity). Meskipun secara fisik aktif di dalam studi itu sungguh menyulitkan, peran-peran yang lain memberikan peluang untuk aktivitas fisik. Seseorang dapat melakukan pelayanan masyarakat dengan membantu memperbaiki tempat-tempat ibadah atau tempat-tempat pelayanan masyarakat.

Keempatbelas, prestise (prestige). Beberapa peran menyediakan peluang bagi individu untuk mendapatkan pengakuan dari yang lain. Meskipun prestise biasanya dihubungkan dengan peran bekerja, para guru mengenai siswa-siswa yang baik, dan masyarakat-masyarakat lokal mengenali kontribusi warga negara. Seorang istri, suami, atau anak-anak dapat mengakui kontribusi

orangtua atau pasangannya.

Kelimabelas, resiko (risk). Sebagian orang menyukai tantangan dan hal-hal yang menyenangkan. Kesenangan dapat menyediakan peluang itu. Aktivitas-aktivitas seperti *climbing*, *wind surfing*, dan *parachute jumping* menyediakan kesempatan itu. Di dalam bekerja, *logging*, konstruksi baja bertingkat, dan mengemudikan mobil balapan dapat menyediakan *outlet* lain. Resiko yang diambil di dalam pelayanan masyarakat, studi, atau aktivitas di rumah dan keluarga dapat menjadi lebih bersifat psikologis dan kurang bersifat fisik. Di dalam studi, mengambil resiko dapat berupa mengikuti kursus yang sangat menantang, menunda-nunda sampai malam sebelum ujian, atau menunggu sampai merit terakhir untuk menulis suatu makalah. Aktivitas di rumah dan keluarga, pengambilan resiko dapat berarti memberikan kejutan kepada seseorang dengan hadiah atau hal-hal yang negatif.

Keenambelas, interaksi 50511.1 (social interaction). Dengan orang lain dan bekerja di suatu kelompok dapat tercapai di dalam semua peran. Sebagian orang lebih suka belajar di dalam kelompok, dan sebagian senang bekerja sebagai bagian dari regu pada suatu proyek. Tentunya, pelayanan masyarakat menyediakan peluang itu. Bekerja dengan anak-anak dan pasangannya untuk liburan yang menyenangkan atau mengecat ruang kamar dapat menjadi lebih menyenangkan bagi sebagian orang. Aktivitas yang menyenangkan memberikan peluang untuk beberapa jenis interaksi sosial—sebagai contoh pesta, olahraga, dan berkunjung ke teman-teman.

Ketujuhbelas, variasi (variety). Mampu mengubah aktivitas pekerjaan sangat menyenangkan bagi sebagian orang. Variasi di dalam peran-peran yang lain bisa berarti mengubah subjek yang dipelajari, atau bergerak dari jenis tugas yang satu ke tugas yang lainnya. Keterlibatan dalam berbagai aktivitas olahraga atau organisasi masyarakat dapat juga memenuhi kebutuhan-kebutuhan ini. Di rumah, seseorang dapat menghabiskan waktu dengan anak-anak, sanak keluarga, memasak, membersihkan rumah, dan bersosialisasi dengan warga sekitar.

Kedelapanbelas, kondisi kerja (work conditions). Pencahayaan yang cukup untuk belajar; rumah yang menyenangkan, atau peralatan yang benar untuk aktivitas olahraga dapat menjadi penting bagi sebagian orang. Kondisi kerja, termasuk

pencapaian, temperatur yang menyenangkan, dan peralatan yang baik, dapat menjadi penting dalam bekerja dengan organisasi masyarakat atau di tempat kerja sendiri.

Ketika konseling menggunakan teori Super, konselor kadang-kadang dapat menyediakan *Salience Inventory* bagi konseli. Mampu menilai peran-peran yang penting bagi konseli dan harapan-harapan nilai (*value expectations*) yang dijumpai oleh peran-peran itu sangat membantu. Untuk melakukan hal ini, konselor dapat menggunakan *Value Scale*.

Senada dengan uraian tersebut, Schein (Mannix, 1992) menyebutkan siklus kehidupan karir menjadi empat tahap: *entry*, *socialization*, *mid-career*, dan *late career*. Orang dewasa berada pada siklus *mid-career* dan *late-career*.

Tugas-tugas tahap *mid-career* ditandai dengan diteinukannya karir *anchors* ("*career anchor*") adalah suatu konsep diri okupasional sebagai hasil dari persepsi diri dalam hal bakat-bakat dan kemampuan-kemampuan, persepsi diri dalam hal motif-motif, dan kebutuhan-kebutuhan, dan persepsi diri dalam hal sikap-sikap dan nilai-nilai untuk memandu, mendesak, menstabilkan, dan menintegrasikan karir orang itu). Lima *career anchors* telah diidentifikasi; yang lainnya dihipotesiskan

Sementara itu, kompetensi yang diharapkan adalah: 1) kompetensi teknis/fungsional; 2) kompetensi manajerial; 3) keamanan dan stabilitas; 4) otonomi; 5) kreativitas; 6) identitas dasar; 7) layanan terhadap orang-orang lain; 8) kekuasaan, pengaruh, dan kontrol; 9) keragaman; dan 10) spesialisasi dan generalisasi.

Selanjutnya, tugas-tugas tahap *late-career* adalah : 1) menjadi mentor; 2) pencapaian keseimbangan yang tepat dari keterlibatan dalam pekerjaan, keluarga dan perkembangan diri; dan 3) mengundurkan diri dan pensiun.

C. Indikator Kematangan dan Masalah Karir Dewasa

Kematangan karir pada masa dewasa ditandai dengan: 1) stabilisasi dalam pekerjaan; 2) kemajuan dalam pekerjaan; 3) inovasi dalam pekerjaan; dan 4) perbaikan dalam pekerjaan (Super dalam Sharf, 1992).

Masalah karir yang dianggap sangat memberatkan bagi orang dewasa makanala masa pensiun tiba. Menurut Super (Sharf, 1992), munculnya *post power syndroni dan disengagement* merupakan ketakutan orang dewasa saat datangnya masa pensiun,

Disengagement, di dalam tahap pemeliharaan, jika individu tidak memperbaharui pengetahuan mereka dan membuat beberapa usaha inovasi, mereka dalam bahaya kehilangan pekerjaan. Individu mungkin mulai melepaskan diri dari pekerjaannya. Kadang-kadang kebuaihan untuk melepaskan diri datang dari keterbatasan fisik. Orang-orang di usia 50 tahunan dan 60 tahunan yang terlibat di dalam beberapa jenis pekerjaan fisik seperti konstruksi, membuat lukisan, pembuatan baja dapat menernukan bahwa mereka tidak lagi mampu bekerja selama atau secepat ketika mereka ada. Super (Sharf, 1992) mula-mula menunjuk tahap ini sebagai "kemunduran" (*decline*), tetapi mengubah labelnya karena konotasi negatifnya untuk banyak orang. Meskipun orang bisa mengalami kemunduran keniampuan fisik dan memori, tetapi juga berhubungan dengan kearifan (*wisdom*). Orang-orang dapat terus menggunakan kapasitas mental untuk melepaskan diri dari berbagai aktivitas. Subtahap *disangegeemen- decelerating, retirement planning, dan retirement living* dapat dilihat sebagai tugas-togas orang dewasa akhir, tetapi tidak selalu harus dipertimbangkan.

Decelerating, yaitu perlambatan tanggung jawab kerja seseorang. Untuk sebagian orang ini bisa berarti menemukan cara yang lebih mullah melakukan pekerjaan atau menghabiskan lebih sedikit waktu dalam melakukan pekerjaan. Yang lain dapat menemukan bahwa sulit untuk konsentrasi pada berbagai hal, tidak seperti ketika rriasih muda. Gambaran dari permasalahan yang sulit pada pekerjaan dan keinginan untuk rnenghindari tekanan batas waktu adalah tanda-tanda dari *decelerating*.

Retirement Planning. Meskipun banyak individu akan rnemulai perencanaan pensiun (*retirement planning*) sejak dint kebanyakan individu hams berhubungan langsung dengan persoalan ini. Tugas ini termasuk aktivitas-aktivitas seperti perencanaan finansial dan kegiatan-kegiatan perencanaan pensiun. Beberapa individu dapat memilih pekerjaan sambilan baru atau sebagai sukarelawan. Dalam beberapa

hal, ketika mereka melakukan ini, individu kembali kepada tahap kristalisasi dan menilai kembali minat, kapasitas (fisik dan mental), dan nilai-nilai.

Retirement Living. Tahap ini umumnya untuk orang-orang usia akhir 60-an, yang seringkali mengalami perubahan dalam peran kehidupan. Penggunaan waktu Luang, aktivitas di rumah dan keluarga, dan pelayanan masyarakat menjadi lebih penting., sedangkan pekerjaan akan menjadi kurang penting. Aspek penting *retirement living* adalah tempat dimana seseorang tinggal dan penggunaan waktu luang.

PERTEMUAN 15

PENYUSUNAN PROGRAM BIMBINGAN KARIER

Sesuai dengan tujuan dari pelaksanaan Bimbingan Karier di sekolah, yaitu secara umum adalah bertujuan untuk membantu para siswa agar memperoleh pemahaman diri dan pengarahan diri dalam proses mempersiapkan diri untuk mencapai tujuan tersebut perlulah kiranya disusun suatu program Bimbingan Karier yang di rencanakan dengan matang.

Perencanaan program Bimbingan Karier akan menampakkan hasil yang lebih bermakna apabila dilaksanakan oleh suatu tim, (*team work*). Didalam suatu tim petugas yang terlibat di dalamnya akan dapat saling bekerja sama, saling bantu membantu, tolong menolong, bertukar pikiran, pandangan dan pengalaman serta bekerja secara bersama-sama.

Dengan demikian penyusunan program layanan Bimbingan Karier di sekolah memegang peranan yang penting dalam rangka keberhasilan pelaksanaan layanan Bimbingan Karier di sekolah.

A. Prinsip Penyusunan Bimbingan Karier

Penyusunan suatu program Bimbingan Karier di sekolah hendaknya di dasarkan pada beberapa prinsip sebagai berikut:

1. Program Bimbingan Karier hendaknya direncanakan sebagai suatu proses yang berkesinambungan dan terintegrasi

Dengan demikian penyusunan program hendaknya tidak direncanakan dan dilakukan hanya pada saat-saat tertentu saja atau suatu peristiwa tertentu saja, tetapi diintegrasikan dengan perkembangan anak didik melalui semua pengalaman belajar yang didapatnya mulai dari Sekolah Dasar sampai menamatkan pendidikannya pada jenjang pendidikan tertentu. Disamping itu hendaknya perencanaan program diintegrasikan dengan kegiatan pendidikan secara keseluruhan di sekolah-sekolah.

2. Program Bimbingan karier hendaknya disusun dengan melibatkan diri siswa dalam proses perkembangannya.

Dengan melibatkan diri siswa dalam program Bimbingan Karier itu berarti bahwa dalam program Bimbingan Karier, bakat, minat dan potensi-potensi yang dimiliki para siswa dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk mengeksplorasi gambaran yang dimiliki baik mengenai dunia kerja maupun tentang dirinya dan seterusnya para siswa ikut melibatkan dirinya dalam rangka proses pematangan dan pemantapan konsep diri.

3. Program Bimbingan Karier hendaknya menyajikan berbagai macam pilihan tentang kesempatan kerja yang ada dalam lingkungannya serta dalam dunia kerja.

Untuk itu pemahaman tentang jabatan atau karier akan diperoleh apabila ia mendapatkan informasi jabatan selengkap mungkin. Informasi tentang pekerjaan, jabatan atau karier serta kesempatan kerja sangat bermanfaat bagi para siswa terutama untuk mendapatkan gambaran yang menyeluruh tentang lapangan pekerjaan, jabatan atau karier.

4. Program bimbingan hendaknya mempertimbangkan aspek pribadi siswa secara totalitas

Proses pengembangan dan penerapan konsepsi diri perlu diperhatikan dengan cara mempertimbangkan aspek-aspek pribadi siswa secara keseluruhan. Dengan demikian para siswa akan memiliki kemampuan untuk mengenal berbagai potensi, bakat, minat, kebutuhan dirinya serta nilai-nilai hidup yang dicita-citakannya. Pemahaman diri yang seutuhnya itu bermanfaat bagi diri siswa untuk menetapkan sendiri tujuan hidup yang sesuai dengan aspek-aspek pribadinya. Jadi dalam penyusunan program Bimbingan karier hendaknya memasukkan unsur-unsur pengenalan pribadi masing-masing siswa

5. Program Bimbingan Karier hendaknya diwujudkan untuk melayani semua siswa

Maka dari itu integrasi proses Bimbingan Karier haruslah diadakan melalui berbagai bentuk kegiatan, termasuk didalamnya memberikan kesempatan

kepada diri siswa untuk mengembangkan konsepsi diri, dan konsepsi pekerjaan, jabatan atau karier di masa depan, dilaksanakan dengan mengintegrasikan dalam proses belajar mengajar.

Berdasarkan hal tersebut di atas maka perlulah disusun program Bimbingan karier agar usaha layanan Bimbingan Karier di sekolah betul-betul berdaya guna dan berhasil guna serta mengena pada sasarannya.

B. Tujuan Program Bimbingan Karier

Dalam mengembangkan suatu program Bimbingan karier di sekolah perlu diperhatikan tujuan dan proses untuk mencapai tujuan itu. *Secara umum tujuan dari Bimbingan karier di sekolah adalah untuk membantu para siswa memiliki ketrampilan dalam mengambil keputusan mengenai kariernya dimasa depan.* Untuk mencapai hal ini para siswa perlu memahami dirinya sendiri dan lingkungannya dan dapat mengambil keputusan yang bermakna bagi dirinya sendiri.

Secara khusus tujuan program Bimbingan karier di sekolah dapat diperinci sebagai berikut :

1. Siswa dapat memahami dan menilai dirinya terutama mengenai potensi-potensi dasar seperti: minat, sikap, kecakapan dan cita-citanya.
2. Siswa akan sadar dan akan memahami nilai-nilai yang ada pada dirinya dan yang ada dalam masyarakat.
3. Siswa akan mengetahui berbagai jenis pekerjaan yang berhubungan dengan potensi dan minatnya, memiliki sikap yang positif dan sehat terhadap dunia kerja, memahami hubungan dari usahanya sekarang dengan masa depannya, dan mengetahui jenis-jenis pendidikan dan latihan yang diperlukan untuk suatu bidang pekerjaan tertentu.
4. Siswa dapat mengemukakan hambatan-hambatan yang ada pada diri dan lingkungannya dan dapat mengatasi hambatan-hambatan tersebut.
5. Siswa sadar akan kebutuhan masyarakat dan negaranya yang berkembang
6. Siswa dapat merencanakan masa depannya sehingga dia dapat menemukan karier dan kehidupannya yang serasi.

C. Penyusunan Program Bimbingan Karier

Untuk menyusun program Bimbingan karier di sekolah perlulah kiranya diperhatikan beberapa pertimbangan atau referensi, diantaranya:

1. *Program Bimbingan karier disekolah hendaknya disusun secara terintegrasi dan dilaksanakan secara terpadu dalam keseluruhan program pendidikan di sekolah.*

Hal ini didasarkan selaras dengan pokok pikiran dan keyakinan bahwa pendidikan formal atau dalam sekolah bertujuan memberikan dasar-dasar serta persiapan untuk kehidupan yang lebih bermakna bagi anak apabila dia kelak menjadi dewasa, maka dari itu sekolah berkewajiban memberikan program-program pendidikan yang memungkinkan para siswa untuk mengenal, memilih, memutuskan dan merencanakan lapangan pekerjaan, jabatan atau karier yang sesuai dengan potensi-potensi yang dimilikinya. Jadi dengan demikian program Bimbingan Karier disekolah hendaknya disusun sejajar, terpadu serta terintegrasi dengan program-program pendidikan lainnya di sekolah.

2. *Program Bimbingan Karier di sekolah hendaknya disusun sebagai suatu proses yang berkelanjutan*

Hal ini didasarkan selaras dengan pokok pikiran dan keyakinan bahwa Bimbingan Karier merupakan salah satu aspek atau komponen dari keseluruhan sistem pendidikan. Oleh karena pendidikan adalah merupakan suatu proses yang berlangsung seumur hidup, maka Bimbingan Karier pun haruslah ditinjau sebagai suatu proses yang berawal pada suatu saat, berlanjut dan berlangsung terus sepanjang hayat. Maka dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa sesungguhnya Bimbingan Karier tidak hanya berlangsung selama siswa duduk di bangku sekolah melainkan berkelanjutan dalam pekerjaan, jabatan atau karier.

3. *Pogram Bimbingan karier disekolah hendaknya disusun secara terencana*

Hal ini didasarkan selaras dengan pokok pikiran dan keyakinan bahwa perencanaan dan pelaksanaan Bimbingan Karier bersangkut paut dengan nasib dan masa depan manusia, maka tidaklah dilaksanakan secara *trial and error*, dan serampangan, dan harus dilaksanakan dengan program yang terperinci dan sistematis serta relevan dengan kebutuhan-kebutuhan, atau berfungsi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Untuk dapat merencanakan dan melaksanakan Bimbingan Karier secara terperinci, sistematis, relevan dan terencana, maka haruslah digarap oleh tenaga-tenaga kependidikan yang ahli dalam bidangnya, dan professional, serta berkompeten dalam bidangnya sehingga dapatlah dikembangkan Program Bimbingan Karier yang betul-betul dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, objektif dan dilaksanakan secara efektif, praktis, efisien serta bermakna.

4. Persiapan Penyusunan Program Bimbingan Karier

Persiapan penyusunan program Bimbingan Karier di sekolah adalah merupakan seperangkat kegiatan yang dilakukan melalui berbagai bentuk survey untuk menginventarisasikan tujuan, kebutuhan, kemampuan sekolah, serta kesiapan sekolah untuk melaksanakan program Bimbingan Karier.

Tahap persiapan penyusunan program ini mempunyai arti yang penting untuk menarik perhatian, minat dalam kegiatan Bimbingan Karier disekolah, serta menentukan tolak ukur program Bimbingan Karier di sekolah. Juga memelihara suasana psikologis yang menguntungkan, karena semua pihak terlibat didalamnya ikut secara aktif sejak awal kegiatan dalam persiapan penyusunan program. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa tahap persiapan adalah merupakan seperangkat kegiatan mengumpulkan berbagai hal yang dibutuhkan untuk penyusunan program dan penyediaan kelengkapannya. Dalam tahap persiapan ini kegiatan-kegiatan yang dilakukan adalah sebagai berikut (lihat bagan).

a. Studi Kelayakan

Studi kelayakan adalah merupakan seperangkat kegiatan dalam mengumpulkan berbagai informasi tentang hal-hal yang dibutuhkan untuk penyusunan program Bimbingan Karier. Dengan adanya studi kelayakan ini, kesimpulan dan saran-saran yang disajikan pada akhir studi dipakai sebagai dasar pertimbangan untuk menentukan program yang perlu dikembangkan di sekolah. Dalam studi kelayakan yang bisa dipergunakan sebagai dasar pertimbangan ialah beberapa aspek, diantaranya: saranan dan prasarana, yang memungkinkan bisa untuk digali, pengendalian pelaksanaan program, pembiayaan kegiatan secara keseluruhan yang menunjang pelaksanaan program, dan berbagai aspek lainnya yang bisa digali. Dari hasil pengkajian aspek-aspek tersebut, beberapa kemungkinan akan diambil sebagai kesimpulan bahwa:

- 1) Suatu kegiatan sangat layak untuk dilaksanakan
- 2) Suatu kegiatan layak untuk dilaksanakan
- 3) Kegiatan kurang layak untuk dilaksanakan
- 4) Kegiatan tidak layak untuk dilaksanakan