

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemilihan karir merupakan salah satu proses pembuatan keputusan terpenting dalam kehidupan individu. Keputusan yang ia buat akan berdampak pada apa yang akan dilalui dalam hidupnya. Pemilihan karir juga merupakan aspek kehidupan sosial seseorang yang tidak dapat terelakkan karena hal tersebut merupakan salah satu proses pembuatan keputusan setelah individu melewati beberapa tahap perkembangan dalam hidupnya.

Memilih sebuah karir lebih dari sekedar menentukan apa yang akan dilakukan seseorang untuk mencari nafkah. Henderson (Gladding, 2012: 402) menyebutkan bahwa:

Individu yang sangat bahagia dengan pekerjaannya akan setia dalam menjalankan apa yang menjadi minatnya, memperlihatkan kompetensi dan kekuatan pribadi yang luas, dan berfungsi dalam lingkungan kerja yang dicirikan dengan kebebasan, tantangan, arti, dan atmosfer sosial yang positif.

Menurut Byrne dan Reinhart (Purnamasari, 2006:40) kesesuaian antara jenis pekerjaan dengan karakteristik kepribadian merupakan hal yang diharapkan oleh semua orang yang bekerja, khususnya bagi individu yang baru atau akan memasuki dunia kerja. Pada masa-masa orientasi karir, individu selalu diharapkan memiliki pertimbangan mengenai kecocokan antara karakteristik pribadi dengan pekerjaan yang dipilih, baik dalam minat, bakat maupun nilai-nilai pribadi yang dianut karena dengan kecocokan antara jenis pekerjaan dengan karakteristik kepribadian sangat besar kemungkinan bagi individu untuk mencapai kesuksesan dalam karir.

Menurut Crites (1969) arah pilihan karir adalah pemilihan karir yang tidak dibuat berdasarkan fantasi atau khayalan namun berdasarkan minat, kapasitas, dan nilai-nilai yang dianut oleh seseorang setelah mengeksploitasi dunia dengan cara mengelaborasi serta mengklarifikasi minat, bakat, kemampuan serta nilai-nilai

pribadi yang dianut setelah terlebih dahulu mengalami perkembangan karir dalam jangka waktu yang cukup panjang. Aspek-aspek kejelasan arah pilihan karir menurut Crites (1969) adalah mengeksplorasi kondisi pribadi, mengeksplorasi bidang minat karir, kecenderungan untuk mencapai keadaan yang menyempit dalam pilihan bidang minat karir, menentukan arah pilihan bidang minat karir, kesediaan untuk mempertahankan arah pilihan bidang minat karir yang sudah dibuat, keyakinan bahwa pilihan bidang minat karirnya akan tercapai, serta kepastian dan spesifikasi minat karir.

Pentingnya mempertimbangkan kecocokan karakteristik pribadi dengan karakteristik pilihan bidang minat karir juga didukung oleh pernyataan Jones (2010) terkait kecocokan kepribadian dengan pilihan bidang studi lanjutan. Ia menyatakan bahwa semakin cocok individu dengan pilihan bidang studi semakin baik performa individu tersebut, dengan kata lain semakin ia sukses dalam studinya.

Pernyataan Jones diatas didasarkan pada hasil pengamatannya terhadap hasil penelitian-penelitian di Amerika Serikat terkait banyaknya mahasiswa yang mengubah pilihan bidang studi, *drop out*, atau tidak lulus tepat waktu yang ia simpulkan sebagai hasil dari kesalahan pemilihan bidang studi. Menurut hasil studi *U.S. Department of Education* terhadap mahasiswa jenjang jenjang studi 4 tahun, ditemukan bahwa hanya 36% mahasiswa yang lulus tepat waktu (dalam waktu empat tahun), 57% dalam enam tahun, dan hampir 40% *drop out*. (www.careerkey.org)

Dalam literatur karir, salah satu cara mengkonseptualisasikan perbedaan kepentingan variabel individu dalam pemilihan karir adalah melalui kerangka *work value* (nilai kerja). Menurut Dawis *et al.* (Duffy, 2007:150), nilai kerja merupakan hasil dari apa yang diharapkan oleh individu dari pekerjaannya secara umum dan juga komponen pekerjaan apa yang penting bagi kepuasan individu. Ros *et al.* (Duffy, 2007:152), secara umum mengklasifikasikan nilai kerja menjadi empat jenis, yakni: (a) Nilai intrinsik, yang secara khusus mengacu pada pentingnya penempatan otonomi dan minat; (b) Nilai sosial, mengacu pada

pentingnya penempatan pekerjaan dengan orang lain dan membuat kontribusi bagi masyarakat; (c) Nilai ekstrinsik, mengacu pada pentingnya penempatan untuk menghasilkan uang dan keamanan pekerjaan; (d) Nilai prestise, mengacu pada pentingnya penempatan kepemilikan prestise dan pekerjaan yang dihormati.

Hasil penelitian Duffy (2007:154) menunjukkan bahwa selama sepuluh tahun (1994-2004) terjadi peningkatan nilai instrinsik sebesar 10%, penurunan 5% dalam nilai ekstrinsik, dan juga penurunan 5% dalam nilai prestise. Peningkatan nilai intrinsik tersebut menandakan bahwa individu mulai memandang pentingnya otonomi dan minat dalam pemilihan karir.

John Holland merupakan ahli yang banyak meneliti tentang pilihan karir dan minat karir. Ia berpendapat bahwa jika minat individu diketahui, maka jenis pekerjaan atau jabatan yang dipandang sesuai dapat dipresiksi sejak dini. Dia menetapkan bagaimana individu dan lingkungan berinteraksi satu sama lain melalui perkembangan enam tipe: *Realistic*, *Investigate*, *Artistic*, *Social*, *Enterprising*, dan *Conventional* yang sering disingkat menjadi RIASEC. Baik individu maupun lingkungan terdiri dari kombinasi tipe-tipe tersebut.

Menurut pandangan Holland (Sharf, 2010), pilihan dan penyesuaian karir menggambarkan sebuah perluasan dari kepribadian seseorang. Splaver (Borchert, 2002), berpendapat serupa yakni bahwa kepribadian memainkan peran yang penting dalam memilih karir yang sesuai. Kepribadian itu sendiri menurut Hirschi (2010) adalah konsep teoritis yang menggambarkan kecenderungan seseorang untuk berperilaku, berpikir, dan merasakan dalam cara tertentu secara tetap.

Holland (Donohue, 2006) menyatakan bahwa orang tertarik pada lingkungan kerja yang nyaman bagi orientasi kepribadiannya. Holland menyebut kesejajaran antara kepribadian dan lingkungan sebagai sebuah kongruensi. Ia menambahkan bahwa individu yang kepribadiannya tidak sesuai dengan lingkungan kerjanya, lebih cenderung untuk mengubah karirnya dengan yang lebih kongruen dengan kepribadiannya.

Pernyataan Holland tersebut, didukung dengan hasil penelitian Donohue (2006) yang menunjukkan bahwa orang yang bertahan dengan karirnya memiliki

skor kongruensi yang tinggi dibandingkan dengan orang yang memilih untuk mengubah karirnya. Selain Donohue, sebelumnya Peiser dan Meir (Hosking, 1996) pada tahun 1978 melakukan studi longitudinal selama 7 tahun dan menemukan bahwa kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya saat itu secara positif berhubungan dengan kongruensi minat, baik itu pada laki-laki maupun pada perempuan.

Holland, Daiger, & Power (Slaney, 1988:51) memiliki asumsi bahwa: “...most difficulties in vocational decision making fall into one or more of the following categories: (a) problems of vocational identity, (b) lack of information about jobs or training, or (c) environmental or personal barriers”. Kebanyakan permasalahan karir yang dihadapi oleh individu dapat dikategorikan kedalam salah satu dari kategori berikut: (a) permasalahan identitas karir, (b) kurangnya informasi tentang pekerjaan dan pelatihan (termasuk pendidikan), atau (c) hambatan lingkungan atau personal. Ketiga hal tersebut dapat diukur dengan menggunakan instrumen Holland yang bernama *My Vocational Situation* (MVS).

Identitas karir merupakan variabel yang paling sering diteliti untuk diketahui kontribusinya terhadap pemilihan karir atau keputusan karir. Salah satunya Savickas dan Super (Khasawneh, 2007) yang menyatakan bahwa peserta didik yang memiliki identitas karir yang kuat/tinggi cenderung lebih mampu membuat keputusan yang baik terkait dengan pemilihan karir. Identitas karir akan mantap saat individu menemukan kongruensi antara kepribadian dengan lingkungannya.

Sebagai seorang ahli di bidang karir, Holland cukup produktif dalam memberikan kontribusi bagi keilmuan tentang karir. Ia telah menulis lima buah buku yang menjelaskan teori tipologinya. Setiap buku menggambarkan pembaharuan dalam perkembangan teorinya. Pada Agustus 1999 *The Journal of Vocational Behavior* berisi 12 artikel yang menggambarkan kontribusi 40 tahun John Holland pada teori perkembangan karir (Sharf, 2010).

Dua inventori psikologis Holland yang sangat penting dalam perkembangan teorinya yaitu *The Vocational Preference Inventory* (VPI) dan *the Self-Directed Search* (SDS). VPI dan SDS, dalam cara yang berbeda, mengukur persepsi

kompetensi diri dan minat yang mana merupakan penilaian dari kepribadian seseorang. Selain dua inventori minat tersebut, Holland bersama rekan-rekannya juga mengembangkan instrumen lain yaitu *My Vocational Situation* (MVS). Instrumen MVS berfungsi untuk mengungkap kondisi karir individu yang meliputi gambaran identitas karir, kebutuhan informasi karir, dan hambatan karir sehingga dapat ditentukan bantuan yang paling dibutuhkan oleh individu tersebut.

Menurut Hirschi dan Lage (2007), asesmen minat karir merupakan praktek umum saat ini dalam konseling karir karena minat karir merupakan aspek spesifik kepribadian seseorang yang merupakan sebuah faktor yang krusial dalam pilihan karir dan perkembangan karir. Penelitian menunjukkan bahwa selama masa remaja, minat semakin terbentuk dan stabil, serta tujuan dan aspirasi karir menjadi lebih realistis dalam hal penyesuaian dengan karakteristik pribadi dan lingkungan (Hirschi, 2010). Maka dari itu, seperti ditekankan oleh Holland, penting bagi individu untuk memiliki pengetahuan yang cukup tentang dirinya sendiri dan lingkungan pekerjaannya untuk bisa mengambil keputusan tentang karir dengan bijaksana. Menurut Holland, ada kode tiga huruf yang mewakili kepribadian individu secara keseluruhan, yang dapat dicocokkan dengan tipe lingkungan pekerjaan. Menurut Miller (Gladding, 2012), Kode tiga huruf ini cenderung relatif stabil sepanjang masa kehidupan seseorang, dimulai sejak sekolah menengah atas.

Terdapat beberapa penelitian di Indonesia khususnya di Sekolah Menengah Atas yang mengungkap tipe kepribadian atau tipe karir dengan menggunakan teori karir Holland, seperti penelitian Ratmono (2002:58) tentang Profil tipe kepribadian siswa SMK BPK Penabur Cirebon, menunjukkan bahwa presentasi siswa yang bersekolah di SMK Penabur Cirebon tidak sesuai dengan tipe kepribadian yang dipersyaratkan. Dengan mengacu pada teori Holland, diperoleh presentase terbesar yaitu tipe *Social* (36,50%). Sementara SMK (Teknologi Industri) menuntut aktivitas-aktivitas *realistic*. Akibatnya hasil belajar yang diperoleh rendah. Lalu penelitian Purnomo (2012), menunjukkan bahwa profil umum tipe karir siswa SLTA di Bandung adalah tipe *Social* disusul dengan tipe

Realitic. Kedua contoh penelitian tersebut mengungkap tipe karir peserta didik, namun belum memaparkan bagaimana intervensi karir bagi peserta didik setelah diperoleh profil tipe karir mereka. Dengan kata lain, belum ada program bimbingan karir berbasis teori karir Holland.

Cole (Gladding, 2012) menegaskan bahwa pada tingkat sekolah menengah, aktivitas bimbingan karir harus melibatkan eksplorasi kesempatan kerja dan evaluasi murid tentang kekuatan dan kelemahan diri mereka sendiri dalam hubungannya dengan karir yang akan dipilihnya di masa depan.

Isi dari program bimbingan karir harus dikembangkan berdasarkan asesmen awal tentang kebutuhan perkembangan karir saat ini dan masa depan individu. Selain itu program bimbingan karir juga memperhitungkan faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi perkembangan dan pencapaian harapan karir. Isi bimbingan karir dapat dikelola dalam berbagai cara untuk memfasilitasi individu. Apapun bentuknya, program harus mendorong individu untuk mengambil tanggung jawab atas perkembangan karir mereka sendiri (Gibson & Mitchell, 1981).

Salah satu tujuan program bimbingan karir adalah untuk membantu individu untuk memahami dirinya sendiri, termasuk hubungan orang dengan karakteristik dan persepsi dirinya sendiri, dan hubungannya dengan orang lain atau lingkungan.

Sesuai dengan tujuan dari pelaksanaan Bimbingan Karier di sekolah, yaitu secara umum adalah untuk membantu para peserta didik agar memperoleh pemahaman diri dan pengarahan diri dalam proses mempersiapkan diri. Untuk mencapai tujuan tersebut perlulah kiranya disusun suatu program bimbingan karir yang di rencanakan dengan matang. Konselor dalam membantu perkembangan karir individu harus memiliki pemahaman yang baik dalam mengelola dan meneliti teori perkembangan karir yang telah muncul dalam setengah abad terakhir. Pemahaman akan teori tersebut memberikan pengetahuan bagi konselor dalam prakteknya. Teori-teori tersebut memberikan rasionalisasi atas tindakan konselor.

Makinde & Alao (Ayeh, 2008:19) menyebutkan bahwa bimbingan karir merupakan sebuah disiplin berorientasi praktis, sehingga memerlukan beberapa dukungan teoritis untuk memberikan layanan sebagai sebuah dasar bagi praktik itu sendiri dan untuk menyediakan pedoman konseptual dalam memahami "perilaku kerja" manusia. Ayeh (2008:15), mendefinisikan teori sebagai sebuah asumsi yang dikemukakan oleh individu atau kelompok, telah teruji selama jangka waktu tertentu dan berusaha untuk menjelaskan sebuah fenomena atau aktivitas.

Ayeh (2008:20), memaparkan peran dari teori karir bagi bimbingan dan konseling karir. Pertama adalah teori karir membantu konselor untuk memulai tindakan yang bijaksana dan terkoordinasi selama konseling. Kedua, teori karir dapat meningkatkan etika praktik konseling karir. Hal ini dipertegas oleh Screbalus (Ayeh, 2008:20) yang menyebutkan bahwa praktik yang tidak didukung oleh teori dapat dipertanyakan atas dasar etika.

Tersedianya teori-teori karir memberikan kemudahan bagi konselor karena para teoretikus telah mengujinya. Disamping itu, teori karir merupakan sebuah kumpulan prediksi yang membantu konselor untuk membuat beberapa prediksi tentang masalah karir konselinya.

Teori karir berisikan fakta dan data, fakta dan data tersebut meliputi perilaku kerja manusia, dinamika dan hakikat kepribadian, proses pertumbuhan, variabel lingkungan yang mempengaruhi interaksi manusia dengan lingkungannya, serta faktor penting lainnya yang berhubungan dengan karir. Oleh karena itu, seorang konselor yang memiliki pemahaman yang baik tentang teori karir dapat membantu konselinya dalam membuat pilihan karir yang bermakna (Ayeh, 2008:21).

Teori Holland dipilih karena penggunaannya dapat diterima secara luas. Selain itu, asesmen yang dikembangkan berdasarkan teori Holland dapat membantu individu memahami dirinya yang mana pemahaman diri merupakan salah satu aspek penting dalam perencanaan karir individu.

B. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada bagian latar belakang, tergambar gejala kurangnya pemahaman individu mengenai pentingnya pertimbangan aspek karakteristik diri termasuk minat dalam pemilihan karir. Terbukti dengan adanya kasus kesalahan memilih bidang studi sehingga memutuskan untuk pindah jurusan (lebih jauh lagi *drop out*), atau kesalahan pemilihan bidang studi yang menyebabkan prestasi belajar rendah. Untuk mengantisipasi hal tersebut diperlukan upaya preventif agar peserta didik dapat memilih karir atas dasar pertimbangan karakteristik pribadi atau dengan kata lain memilih karir yang sesuai dengan karakteristik pribadinya. Untuk mencapai tujuan tersebut, perlu disusun kegiatan sistematis berupa program bimbingan karir yang berlandaskan pada pertimbangan aspek kepribadian termasuk minat dalam memilih sebuah karir.

Teori Karir Holland menyajikan asumsi dan kerangka intervensi karir yang berlandaskan pada pengintegrasian kepribadian dengan lingkungan. Mengacu pada teori Holland, *outcome* positif (kepuasan, stabilitas, pencapaian karir) akan diperoleh apabila individu dapat menemukan lingkungan pekerjaan yang sesuai dengan aspek kepribadiannya. Teori Holland telah banyak memiliki dukungan empiris, selain karena konsepnya yang mudah dipahami, teori yang dikembangkan oleh John Holland ini menawarkan strategi-strategi operasionalisasi untuk membantu individu dalam memilih karir yang tepat sesuai dengan karakteristik kepribadiannya.

Masalah utama dalam penelitian ini adalah “*Bagaimana rumusan program bimbingan karir berbasis teori karir Holland di Sekolah Menengah Atas?*”. Masalah utama tersebut kemudian diturunkan menjadi pertanyaan-pertanyaan penelitian berikut ini:

1. Seperti apa gambaran kondisi karir peserta didik SMAN 1 Cileunyi kelas X tahun ajaran 2013/2014?
2. Seperti apa gambaran tipe minat karir peserta didik SMAN 1 Cileunyi kelas X tahun ajaran 2013/2014?
3. Bagaimana rumusan program bimbingan karir berbasis teori karir Holland?

C. Penjelasan Istilah

Holland tidak menjelaskan secara eksplisit pengertian dari program bimbingan karir, namun ia menggunakan istilah “bantuan karir” atau “intervensi karir” untuk menjelaskan implementasi teori. Berikut penjelasannya:

Holland (1985:134) menggunakan istilah “bantuan karir” sebagai serangkaian aktivitas untuk membantu orang di segala usia dalam mengatasi permasalahan keputusan karir. Lebih jauh lagi, ia menyatakan bantuan atau intervensi karir sebagai aktivitas, metode, dan gagasan untuk memfasilitasi perkembangan pribadi dan karir seseorang, membantu orang yang perkembangan karirnya tidak berjalan dengan baik, dan menyediakan sebuah struktur untuk menyelesaikan kesulitan atau permasalahan karir.

Intervensi atau bantuan karir menurut Holland (selanjutnya dalam pembahasan ini disebut program bimbingan karir), diperlukan karena:

1. Rata-rata orang hanya tahu sedikit mengenai karir sehingga hampir setiap informasi karir merupakan hal yang baru dan bermanfaat.
2. Rata-rata orang (terutama orang dewasa) memiliki tingkat identitas karir yang sedang sehingga mereka dapat dengan mudah menerima informasi baru tentang potensi karirnya.
3. Bantuan karir dapat menyediakan rasionalisasi bagi seseorang untuk melakukan atau memilih apa yang ingin ia lakukan.

Menurut Holland (1985:144) bantuan karir yang paling bermanfaat adalah eksplorasi diri dan lingkungan (inventori minat dan kepribadian, pelatihan karir, klarifikasi nilai, mengobrol dengan para pekerja, dan mendiskusikan rencana karir dengan kelompok atau konselor), studi kognitif (teori perkembangan karir, klasifikasi pekerjaan, dan menulis kisah masa lalu), serta dukungan emosional dan bantuan terapeutik lewat konselor atau kelompok.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk menghasilkan rumusan program bimbingan karir berbasis teori karir Holland di Sekolah Menengah Atas. Tujuan khususnya yaitu untuk menghasilkan gambaran tentang:

1. Kondisi karir peserta didik SMAN 1 Cileunyi kelas X tahun ajaran 2013/2014.
2. Tipe minat karir peserta didik SMAN 1 Cileunyi kelas X tahun ajaran 2013/2014.
3. Rumusan program bimbingan karir berbasis teori karir Holland.

E. Manfaat Penelitian

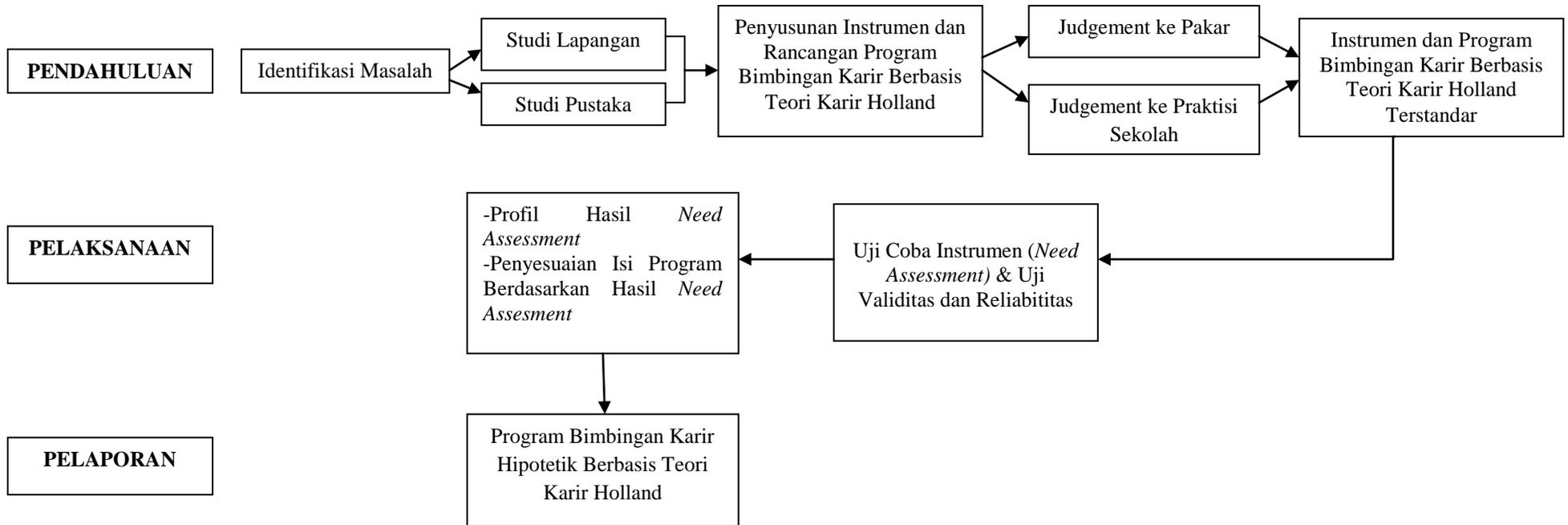
Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini secara teoritis adalah untuk menambah wawasan tentang program bimbingan karir berbasis teori karir Holland untuk Sekolah Menengah Atas. Sedangkan manfaat secara praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai panduan dan bahan alternatif bagi praktisi dalam memberikan layanan bimbingan karir yang berprinsip pada faktor minat dan kepribadian dalam pemilihan karir.

F. Struktur Organisasi

Laporan penelitian ini dijabarkan menjadi lima bab, yaitu:

Bab I Pendahuluan, meliputi: latar belakang, identifikasi dan rumusan masalah, penjelasan istilah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, struktur organisasi, dan kerangka penelitian. Bab II Kajian Teori, meliputi: teori karir Holland dan implikasinya terhadap pengembangan program bimbingan karir. Bab III Metode penelitian, meliputi: lokasi dan subjek penelitian, pendekatan dan metode Penelitian, pengembangan instrumen, pengembangan program, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, serta prosedur dan tahap penelitian. Bab IV meliputi: Hasil penelitian, pembahasan hasil penelitian, dan keterbatasan penelitian. Bab V meliputi: kesimpulan dan rekomendasi.

G. Kerangka Penelitian



Bagan 1.1

Kerangka Penelitian Program Bimbingan Karir Berbasis Teori Karir Holland