

BAB II

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Bimbingan Karir

1. Pengertian Bimbingan Karier

Bimbingan Karir dan Konseling (Juknis Pelaksanaan Pengembangan Diri pada Sekolah Menengah Kejuruan) adalah pelayanan bantuan untuk peserta didik, baik secara perorangan maupun kelompok, agar mampu mandiri dan berkembang secara optimal, dalam mengembangkan kehidupan pribadi, kehidupan sosial, kemampuan belajar, terkait dengan pengembangan karir, melalui berbagai jenis layanan dan kegiatan pendukung, berdasarkan norma-norma yang berlaku.

Bimbingan Karir dan Konseling bagi peserta didik meliputi kemampuan menentukan pilihan jenis karir, menerapkan nilai-nilai hubungan industrial dalam lingkup dunia kerja atau ketenagakerjaan, dan layanan belajar baik pribadi maupun kelompok.

2. Tujuan Bimbingan Karir dan Konseling adalah sebagai berikut.

Tujuan bimbingan karir dalam Juknis Pelaksanaan Pengembangan Diri pada Sekolah Menengah Kejuruan mengupayakan agar siswanya:

- Memiliki pemahaman diri (kemampuan, minat dan kepribadian) yang terkait dengan pekerjaan.
- Memiliki pengetahuan mengenai dunia kerja dan informasi karir yang menunjang kematangan kompetensi kerja.

- 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.
- Memahami relevansi kompetensi belajar (kemampuan menguasai pelajaran) dengan persyaratan keahlian atau keterampilan bidang pekerjaan yang menjadi cita-cita karirnya masa depan.
- Memiliki kemampuan untuk membentuk identitas karir, dengan cara mengenali ciri-ciri pekerjaan, kemampuan (persyaratan) yang dituntut, lingkungan sosiopsikologis pekerjaan, prospek kerja, dan kesejahteraan kerja.
- Memiliki kemampuan merencanakan masa depan, yaitu merancang kehidupan secara rasional untuk memperoleh peran-peran yang sesuai dengan minat, kemampuan, dan kondisi kehidupan sosial ekonomi.
- Mengenal keterampilan, minat dan bakat. Keberhasilan atau kenyamanan dalam suatu karir amat dipengaruhi oleh minat dan bakat 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.
- Memiliki kemampuan atau kematangan untuk mengambil keputusan karier.
- Memiliki kemampuan untuk menciptakan suasana hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat.

3. Bidang Pengembangan Bimbingan Karir

Bidang pengembangan bimbingan karir dalam Juknis Pelaksanaan Pengembangan Diri pada Sekolah Menengah Kejuruan meliputi:

- Pengembangan kehidupan pribadi, yaitu bidang pelayanan yang membantu peserta didik dalam memahami, menilai bakat dan minat,
- Pengembangan kehidupan sosial, yaitu bidang pelayanan yang membantu peserta didik dalam memahami dan menilai serta

mengembangkan kemampuan hubungan sosial dan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat.

- Pengembangan kemampuan belajar, yaitu bidang pelayanan yang membantu peserta didik mengembangkan kemampuan belajar dalam rangka mengikuti pendidikan sekolah/madrasah dan belajar secara mandiri.
- Pengembangan karir, yaitu bidang pelayanan yang membantu peserta didik dalam memahami dan menilai informasi, serta memilih dan mengambil keputusan karir.

4. Jenis Layanan Bimbingan Karir

Jenis layanan bimbingan karir dalam Juknis Pelaksanaan Pengembangan Diri pada Sekolah Menengah Kejuruan meliputi:

- Layanan Orientasi, yaitu layanan yang membantu peserta didik memahami lingkungan baru, terutama lingkungan sekolah/madrasah dan obyek-obyek yang dipelajari, untuk menyesuaikan diri serta mempermudah dan memperlancar peran peserta didik di lingkungan yang baru.
- Layanan Informasi, yaitu layanan yang membantu peserta didik menerima dan memahami berbagai informasi diri, sosial, belajar, karir/jabatan, dan pendidikan lanjutan.
- Layanan Penempatan dan Penyaluran, yaitu layanan yang membantu peserta didik memperoleh penempatan dan penyaluran yang tepat di dalam kelas, kelompok belajar, jurusan/program studi, program latihan, magang, dan kegiatan ekstra kurikuler.
- Layanan Penguasaan Konten, yaitu layanan yang membantu peserta didik menguasai konten tertentu, terutama kompetensi dan atau kebiasaan yang berguna dalam kehidupan di sekolah, keluarga, industri dan masyarakat.

- Layanan Konseling Perorangan, yaitu layanan yang membantu peserta didik dalam mengentaskan masalah pribadinya.
- Layanan Bimbingan Kelompok, yaitu layanan yang membantu peserta didik dalam pengembangan pribadi, kemampuan hubungan sosial, kegiatan belajar, karir/jabatan, dan pengambilan keputusan, serta melakukan kegiatan tertentu melalui dinamika kelompok.
- Layanan Konseling Kelompok, yaitu layanan yang membantu peserta didik dalam pembahasan dan pengentasan masalah pribadi melalui dinamika kelompok.
- Layanan Konsultasi, yaitu layanan yang membantu peserta didik dan atau pihak lain dalam memperoleh wawasan, pemahaman, dan cara-cara yang perlu dilaksanakan dalam menangani kondisi dan atau masalah peserta didik.
- Layanan Mediasi, yaitu layanan yang membantu peserta didik menyelesaikan permasalahan dan memperbaiki hubungan antar mereka.

5. Program Bimbingan Karir dan Konseling

Program bimbingan karir dalam Juknis Pelaksanaan Pengembangan Diri pada Sekolah Menengah Kejuruan meliputi:

- Program Bimbingan Karir dan Konseling mencakup informasi tentang dunia kerja, hubungan industrial dan layanan perkembangan belajar.
- Substansi informasi dunia kerja meliputi antara lain lapangan kerja, jenis dan persyaratan jabatan, prospek dunia kerja, budaya kerja.
- Substansi hubungan industrial meliputi hubungan kerja, sarana hubungan industrial dan masalah khusus ketenagakerjaan.
- Substansi layanan perkembangan belajar meliputi antara lain kesulitan belajar, minat dan bakat, masalah sosial, masalah pribadi.

6. Pelaksanaan Bimbingan Karir

Ketentuan pelaksanaan bimbingan karir dalam Juknis Pelaksanaan Pengembangan Diri pada Sekolah Menengah Kejuruan meliputi:

- Bersama pendidik dan personil sekolah/ madrasah lainnya, konselor berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan Bimbingan Karir dan Konseling yang bersifat rutin, insidental dan keteladanan.
- Program Bimbingan Karir dan Konseling yang direncanakan dalam bentuk Satuan layanan (SATLAN) dan satuan pendukung (SATKUNG) dilaksanakan sesuai dengan sasaran, substansi, jenis kegiatan, waktu, tempat, dan pihak-pihak yang terkait.
- Pelaksana utama kegiatan Bimbingan Karir dan Konseling adalah Konselor/Pendidik/Tenaga Kependidikan sekolah/madrasah dan staf administrasi Bimbingan Karir dan Konseling. Personel pendukung adalah kepala sekolah dan wakil, guru mata pelajaran, wali kelas dan staf administrasi.
- Pelaksana Bimbingan Karir dan Konseling pada satu SMK/MAK dapat diangkat sejumlah konselor dengan rasio seorang konselor untuk 150 orang peserta didik.

7. Posisi Layanan Bimbingan Karier di SMK

Posisi layanan bimbingan karier di SMK (http://file.upi.edu/Direktori/FIP/JUR._PSIKOLOGI_PEND_DAN_BIMBINGAN/197102191998021-NANDANG_BUDIMAN/BIMBINGAN_KARIER_DI_SMK.pdf) hendaknya mampu membantu siswa menyelesaikan tugas perkembangannya di bidang karier yang berada pada tahap eksplorasi. Tugas perkembangan karier pada tahap eksplorasi ini adalah sebagai berikut.

- a. Mengenal dan menerima kebutuhan untuk membuat keputusan karier dan memperoleh informasi yang relevan untuk membuat keputusan karier.
- b. Menyadari minat dan kemampuan dan menghubungkannya dengan kesempatan kerja.

- c. Mengidentifikasi bidang dan tingkat pekerjaan yang cocok dengan minat dan kemampuan.
- d. Memperoleh latihan untuk mengembangkan keterampilan dan mempercepat memasuki pekerjaan atau jabatan guna memenuhi minat dan kemampuannya. Posisi layanan bimbingan karier di SMK adalah membantu siswa mencari dan menemukan bidang karier yang cocok dengan dirinya. Layanan bimbingan karier di SMK hendaknya membantu siswa agar mampu:
 - 1) mengembangkan kesadaran akan perlunya penerapan yang lebih khusus dari tujuan karier;
 - 2) mengembangkan rencana-rencana yang lebih khusus guna menerapkan tujuan karier;
 - 3) melaksanakan rencana-rencana untuk dapat memenuhi syarat guna memasuki pekerjaan dengan mengambil mata pelajaran yang mendukung pekerjaan, latihan dalam jabatan, dan mengejar latihan lebih lanjut di perguruan tinggi atau pendidikan setelah sekolah lanjutan yang mengantarkan siswa pada kualifikasi untuk suatu pekerjaan khusus.

8. Bentuk Layanan Bimbingan Karier

Bentuk layanan bimbingan karier (http://file.upi.edu/Direktori/FIP/JUR._PSIKOLOGI_PEND_DAN_BIMBINGAN/197102191998021-NANDANG_BUDIMAN/BIMBINGAN_KARIER_DI_SMK.pdf) meliputi Dasar-dasar kemampuan memahami diri, lingkungan, nilai-nilai, pengentasan permasalahan, dan kemampuan pengambilan keputusan merupakan fondasi awal terbentuknya kematangan karier, yakni kesiapan siswa untuk mengambil keputusan karier. Artinya, perkembangan kelima kemampuan tersebut akan sangat menentukan kualitas kematangan karier siswa. Sementara itu, kematangan karier akan mendasari kemampuan siswa untuk menganalisis peluang karier, yang muaranya adalah pengambilan keputusan karier dengan tepat. Kematangan karier merupakan persiapan awal meraih

sukses dalam berkarier. Kemampuan analisis peluang karier merupakan strategi untuk meraih suatu bidang karier. Sementara itu, kemampuan mengambil keputusan karier merupakan teknik untuk menentukan bidang karier yang paling tepat, yakni bidang karier yang bermakna, baik bagi sendiri, keluarga, maupun lingkungan yang lebih luas. Oleh sebab itu, pengembangan kematangan karier, kemampuan analisis peluang karier, dan kemampuan pengambilan keputusan karier perlu dijadikan bentuk layanan bimbingan karier di SMK sehingga lulusannya dapat bekerja dalam satu bidang karier secara efektif dan produktif.

a. Layanan Pengembangan Kematangan Karier

Layanan pengembangan kematangan karier adalah layanan bimbingan yang berupaya memfasilitasi terjadinya perkembangan kematangan karier siswa. Kematangan karier yang dimaksud adalah kesiapan siswa untuk membuat keputusan-keputusan karier dengan tepat. Ada dua dimensi yang perlu dikembangkan untuk membangun kematangan karier siswa, yakni dimensi kematangan karier yang bersifat kognitif dan non-kognitif. Dimensi kognitif kematangan karier siswa terdiri atas aspek (1) pengetahuan tentang informasi dunia kerja (*world-of-work information*), (2) pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang lebih disukai (*knowledge of preferred occupational group*), dan (3) pengetahuan tentang membuat keputusan (*decision making*). Dimensi non kognitif kematangan karier siswa terdiri atas (1) perencanaan karier (*career planning*), (2) eksplorasi karier (*career exploration*), dan (3) realisme keputusan karier (*realism*). Dengan demikian, layanan pengembangan kematangan karier berarti memfasilitasi berkembangnya keenam aspek tersebut pada diri siswa. Memfasilitasi artinya memberi kemudahan kepada siswa untuk mengembangkan keenam aspek tersebut, baik melalui bantuan fisik maupun psikologis.

- *Memfasilitasi Perkembangan Pengetahuan Dunia Kerja*

Pengetahuan tentang dunia kerja adalah segala informasi tentang dunia kerja. Hal itu penting dilakukan agar siswa mengalami kemudahan dalam memiliki informasi berbagai hal tentang pekerjaan, baik yang diminati maupun tidak diminati. Tujuan proses ini adalah agar siswa memiliki wawasan yang jelas dan luas tentang berbagai pekerjaan. Secara garis besar pengetahuan dunia kerja tercakup dalam lima aspek.

Pertama, pengetahuan tentang cara orang lain (yang sudah berkarier) mempelajari pekerjaan. Pengetahuan ini akan menjadi bahan pertimbangan bagi siswa dalam mengidentifikasi dan menentukan pekerjaan yang akan menjadi bidang karier pilihannya di masa depan.

Kedua, pengetahuan tentang cara orang lain (yang sudah berkarier) memahami minat dan kemampuannya dalam berkarier. Banyak cara untuk memahami minat dan kemampuan. Bahkan, di zaman sekarang, minat dan kemampuan dapat dengan segera diketahui melalui berbagai jenis tes. Umumnya, baru sebatas informasi sehingga belum dapat dijadikan dasar untuk menentukan pengambilan keputusan karier. Tentu akan berbeda hasilnya jika cara memahami minat dan kemampuan dalam berkarier digali dari orang lain terutama yang berhasil dalam berkarier. Siswa akan mengetahui cara mengaktualkannya dalam menempuh perjalanan karier.

Ketiga, pengetahuan tentang persyaratan yang dibutuhkan untuk memasuki sebuah pekerjaan. Pengetahuan ini mencakup persyaratan fisik, administrasi, dan akademik. Bahkan, pengetahuan tentang persyaratan personal dan profesional. Apabila siswa ingin berkarier dalam bidang profesi pendidikan, misalnya guru, ia harus mengetahui bahwa salah satu persyaratan fisiknya tidak mengalami kecacatan yang dapat menghambat pembelajaran, persyaratan administrasinya mengirim lamaran, persyaratan akademiknya memiliki ijazah sarjana kependidikan dengan IPK tertentu.

Keempat, pengetahuan tentang tugas beberapa pekerjaan. Agar siswa tidak gamang dengan pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu, ia perlu memiliki pengetahuan tentang tugas dan kewajiban pekerjaan tertentu,

terutama beberapa pekerjaan yang diminatinya. Misalnya, rincian tentang deskripsi pekerjaan, dan lama jam kerja.

Kelima, pengetahuan tentang alasan orang lain berganti atau pindah pekerjaan. Pengetahuan ini amat penting terutama untuk mengembangkan dasar-dasar logika siswa dalam memilih pekerjaan yang diminatinya. Dengan bekal kemampuan ini dasar pertimbangan siswa memilih suatu pekerjaan sebagai bidang kariernya betul-betul berangkat dari pertimbangan logis bukan semata pertimbangan minat saja lebih-lebih jika hanya menggunakan pertimbangan emosional.

- *Memfasilitasi Pengetahuan tentang Kelompok Pekerjaan yang Lebih Disukai*

Jika dalam mengembangkan pengetahuan tentang informasi dunia kerja konselor atau guru memberi kemudahan kepada siswa untuk memiliki informasi umum tentang berbagai pekerjaan baik yang diminati maupun tidak, dalam mengembangkan pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang lebih disukai konselor atau guru memberi kemudahan kepada siswa untuk memiliki pengetahuan tentang pekerjaan tertentu yang diminatinya. Mungkin hanya satu pekerjaan yang ia minati atau mungkin beberapa pekerjaan. Ini penting dilakukan agar siswa mengalami kemudahan dalam memiliki informasi berbagai hal tentang pekerjaan yang diminatinya. Tujuan mendasar dari proses ini adalah agar siswa memiliki wawasan yang jelas dan spesifik tentang pekerjaan yang ia minati. Secara garis besar pengetahuan dunia kerja yang lebih disukai tercakup dalam lima aspek. Pertama, pengetahuan tentang tugas dari pekerjaan yang diminati. Misalnya, siswa mengetahui dan memahami deskripsi pekerjaan, tuntutan kerja, dan kewajiban kerja. Kedua, pengetahuan tentang peralatan atau perlengkapan yang dibutuhkan dari pekerjaan yang diminati. Ketiga, mengetahui persyaratan fisik dari pekerjaan yang diinginkan. Keempat, mampu mengidentifikasi alasan dalam memilih pekerjaan yang diminati. Kelima,

mengetahui risiko-risiko yang mungkin muncul dari bidang pekerjaan yang diminati.

- *Memfasilitasi Pengetahuan tentang Membuat Keputusan*

Pembuatan keputusan berarti proses penentuan pilihan. Memfasilitasi pengembangan pengetahuan tentang membuat keputusan berarti proses bantuan untuk memudahkan siswa menentukan pilihan, yang dalam konteks ini adalah pilihan karier. Ini penting bagi siswa agar keputusan-keputusan hidup selama menjadi siswa dapat mendasari keputusan karier masa depannya. Tujuan upaya ini adalah agar mereka dapat menentukan keputusan kariernya dengan tepat ketika masuk dunia kerja untuk berkarier.

Ada tiga aspek yang mendasari pengetahuan tentang membuat keputusan karier. Pertama, pemahaman tentang cara dan langkah-langkah membuat keputusan karier. Kedua, dorongan dan aktivitas dalam mempelajari bagaimana orang lain, terutama orang yang berhasil dalam kariernya, membuat keputusan karier. Ketiga, kemampuan menggunakan pengetahuan dan pemikiran untuk membuat keputusan karier. Segala pengetahuan yang diperoleh siswa diarahkan agar mereka mampu mendasari keputusan karier masa depannya. Agar keputusan karier tidak hanya didasari oleh minat dan/atau emosi saja, kemampuan berpikir logis perlu dikembangkan sehingga pengambilan keputusan karier berangkat dari alasan yang dapat dipertanggungjawabkan.

- *Memfasilitasi Perencanaan Karier*

Perencanaan karier adalah aktivitas siswa yang mengarah pada keputusan karier masa depan. Aktivitas perencanaan karier sangat penting bagi siswa terutama untuk membangun sikap siswa dalam menenmpuh karier masa depan. Tujuan utamanya adalah siswa memiliki sikap positif terhadap karier masa depan terutama bidang karier yang diminatinya. Ada lima aktivitas yang perlu difasilitasi konselor atau guru dalam perencanaan karier siswa. Pertama, mempelajari semua informasi tentang karier, mulai

dari konsepsi tentang karier, langkah-langkah pengambilan keputusan karier, jenis karier, cara memperoleh karier, cara berpindah karier, dan lain-lain. Kedua, berdiskusi dengan orang yang dituakan tentang rencana karier masa depan. Orang yang dituakan, misalnya orang tua, kakak, konselor, guru, dan ustad. Ketiga, mengikuti kursus sesuai dengan bidang karier yang diminati. Misalnya, bagi siswa yang akan melanjutkan ke perguruan tinggi pada program studi Bahasa Inggris ia sebaiknya memperoleh kemudahan dari pihak sekolah untuk mengikuti atau memperdalam bahasa Inggris. Keempat, berpartisipasi dalam kegiatan ekstra kurikuler atau bekerja paroh waktu (parttime), sesuai dengan karier yang diminati. Misalnya, dikembangkan program magang sesuai dengan minat karier siswa. Kelima, mengikuti pelatihan atau pendidikan yang sesuai dengan minat karier masa depan.

- *Memfasilitasi Eksplorasi Karier*

Eksplorasi karier adalah aktivitas siswa untuk memanfaatkan orang tua, guru, konselor, ahli dalam karier, buku-buku, atau sumber lain yang relevan sebagai sumber informasi karier. Pentingnya eksplorasi karier seperti ini adalah agar siswa mampu memanfaatkan berbagai sumber informasi karier sehingga ia memiliki informasi karier yang lengkap. Ada dua aspek yang perlu difasilitasi konselor agar eksplorasi karier siswa optimal. Pertama, memfasilitasi tumbuhnya keinginan untuk memanfaatkan sumber-sumber informasi karier. Pada aspek ini perlu difasilitasi keinginan dan komitmen yang kuat untuk senantiasa memanfaatkan sumber informasi karier. Kedua, memfasilitasi proses pemanfaatan sumber informasi karier sehingga sumber informasi karier yang berupa manusia seperti guru, konselor dan lain-lain atau benda, seperti buku dapat dimanfaatkan sebagai sumber informasi karier.

- *Memfasilitasi Realisme*

Realisme adalah komitmen untuk memilih karier yang realistis, yakni pemilihan karier yang mempertimbangkan kondisi objektif karakteristik diri sendiri, kesempatan, dan tuntutan lingkungan. Tujuan utama memfasilitasi realisme adalah agar siswa mampu menentukan pilihan karier masa depan secara realistis. Ada empat kemampuan yang perlu dikembangkan pada diri siswa sebagai aspek realisme. Pertama, pengembangan kemampuan memahami kelebihan dan kekurangan diri berkaitan dengan pilihan karier masa depan. Kedua, pengembangan kemampuan menganalisis faktor-faktor yang akan mendukung pilihan karier masa depan. Ketiga, pengembangan kemampuan menanalisis kesempatan yang berkaitan dengan pilihan karier masa depan. Keempat, pengembangan kesadaran dan penerimaan diri secara realistis atau apa adanya berkaitan dengan pilihan karier masa depan.

- b. Layanan Pengembangan Analisis Peluang Karier**

Layanan pengembangan analisis peluang karier adalah layanan bimbingan yang berupaya memfasilitasi terjadinya perkembangan kemampuan analisis peluang karier. Peluang karier adalah berbagai kesempatan yang dapat dijadikan jalan untuk berkarier. Dengan kata lain, layanan pengembangan analisis karier merupakan proses memfasilitasi siswa agar mereka mengembangkan kemampuan menganalisis kesempatan untuk berkarier. Ada empat aspek yang mendasari siswa memiliki kemampuan menganalisis peluang karier, yakni pengembangan (1) kesadaran karier, (2) sikap karier, (3) motif karier, dan (4) komitmen karier.

- *Memfasilitasi Perkembangan Kesadaran Karier*

Kesadaran karier merupakan proses awal pertumbuhan karier pada diri siswa. Kesadaran karier adalah proses munculnya keingintahuan dan rasa senang terhadap bidang-bidang karier, serta tumbuhnya keyakinan bahwa berbagai jalan hidup dapat dijadikan peluang karier. Dengan

demikian tujuan utama memfasilitasi perkembangan kesadaran karier adalah memberi kemudahan kepada siswa untuk menumbuhkan keingintahuan dan rasa senang terhadap bidang-bidang karier dan menumbuhkan keyakinan bahwa semua jalan hidup dapat dijadikan peluang karier. Yang tercakup dalam ciri siswa yang memiliki keingintahuan dan kesenangan kuat terhadap bidang-bidang karier adalah (1) frekuensi atau sering tidaknya siswa bertanya tentang berbagai bidang karier, (2) durasi atau lama tidaknya keingintahuan siswa terhadap bidang-bidang karier yang ada, (3) banyaknya dan dalamnya sumber karier yang dieksplorasi. Peran konselor atau guru adalah mendorong dan memberi kemudahan kepada siswa untuk sering bertanya tentang berbagai bidang karier, mengembangkan lingkungan yang kondusif untuk tetap terpeliharanya keingintahuan dan kesenangan siswa terhadap bidang-bidang karier, menyediakan atau mendatangkan narasumber informasi karier untuk dieksplorasi siswa.

- *Memfasilitasi Perkembangan Sikap Karier*

Sikap karier adalah arah kecenderungan tindakan atau aktivitas siswa terhadap bidang karier yang diminati. Pastilah yang diharapkan adalah arah kecenderungan berupa tindakan atau aktivitas yang mendukung terhadap bidang karier yang diminati. Dengan kata lain, esensi tujuan memfasilitasi perkembangan sikap karier adalah munculnya sikap positif siswa terhadap karier, terutama yang diminatinya.

Ada tiga aspek yang perlu dikembangkan agar muncul sikap positif siswa terhadap karier. Pertama, penghargaan yang tinggi terhadap karier, yakni sikap tidak memandang remeh terhadap bidang karier tertentu. Sekecil apapun nilai bidang karier tertentu di masyarakat, tetap merupakan peluang karier dan sadar betul bahwa suatu karier yang mapan diawali dari karier yang sederhana. Kedua, apresiasi yang tinggi terhadap bidang-bidang karier, yakni pemahaman, penjiwaan, dan penghayatan yang terhadap bidang-bidang karier, terutama yang diminati. *Ketiga*, tindakan atau aktivitas positif

terhadap karier yang diminati. Misalnya, siswa yang berminat menjadi ahli komputer banyak mempelajari tentang komputer.

- *Memfasilitasi Perkembangan Motif Berprestasi dalam Menempuh Karier*

Motif berprestasi adalah dorongan untuk melakukan atau mencapai sesuatu sebaik mungkin. Dalam konteks menempuh karier berarti dorongan untuk melakukan aktivitas-aktivitas yang mendukung bidang karier yang diminati sebaik mungkin. Siswa yang memiliki motif berprestasi tinggi dalam menempuh karier memiliki ciri sebagai berikut: (1) ingin melakukan kegiatan yang mendukung bidang kariernya sebaik mungkin sesuai dengan potensi yang dimiliki, (2) bertanggung jawab terhadap keputusan-keputusan hidup yang mengarah pada pencapaian bidang kariernya, (3) tidak menyia-nyaiakan peluang karier yang ada, (4) berkeinginan untuk menciptakan peluang karier. Peran konselor atau guru dalam memfasilitasi perkembangan motif berprestasi siswa dalam menempuh karier antara lain: (1) membantu mengembangkan kegiatan-kegiatan yang mendukung pengembangan karier siswa serta memberikan penilaian dan balikan, (2) memfasilitasi akses informasi karier bagi siswa, dan (3) memberi dukungan positif kepada siswa untuk menciptakan peluang karier sendiri.

- *Memfasilitasi Siswa untuk Memperoleh Informasi Peluang Karier*

Informasi peluang karier adalah berbagai informasi mengenai kesempatan memperoleh pekerjaan bagi siswa. Ada beberapa kegiatan yang dapat dikembangkan konselor atau guru untuk memfasilitasi siswa agar memperoleh informasi peluang karier, yakni kegiatan (1) bursa pekerjaan, (b) career days, dan (3) kunjungan karier.

- 1) Menyelenggarakan Bursa Kerja

Bursa kerja merupakan salah satu kegiatan pemberian informasi tentang peluang karier. Pada kegiatan ini dinformasikan berbagai peluang

kerja dari berbagai bidang pekerjaan termasuk informasi tentang persyaratan dan tuntutan kerja serta cara melamar atau memasukinya. Guru atau pemandu bursa kerja berupaya mengumpulkan berbagai jenis peluang kerja yang secara nyata membutuhkan tenaga kerja dalam berbagai bidang kehidupan.

2) Menyelenggarakan Career Days (Hari Karier)

Hari karier atau yang lebih dikenal dengan career days merupakan salah satu kegiatan pemberian informasi tentang peluang karier. Pada kegiatan ini didatangkan narasumber dari berbagai bidang karier atau perusahaan. Mereka membuka stand masing-masing untuk memperkenalkan kepada siswa berbagai seluk beluk profesi yang mereka geluti, terutama informasi peluang kerja di lembaga masing-masing peserta. Para siswa mengeksplorasi berbagai hal kepada narasumber yang dimaksud untuk menggali peluang karier yang mungkin dapat diambilnya.

3) Kunjungan Karier

Kunjungan karier merupakan salah satu kegiatan untuk membuka peluang dan mengeksplorasi bidang karier tertentu secara lebih mendalam. Guru atau pemandu kunjungan karier menentukan lembaga yang akan dikunjungi terutama yang sesuai dengan bidang karier yang ditekuni atau diharapkan siswa. Selanjutnya, guru atau pemandu melakukan promosi kepada lembaga yang akan dikunjungi tentang kompetensi siswa yang dimiliki sesuai dengan persyaratan dan tuntutan kerja pada lembaga yang dikunjungi. Selanjutnya, dilakukan kunjungan kerja dan siswa diberi kesempatan untuk mengeksplorasi berbagai peluang kerja yang mungkin dapat dicapainya melalui tanya jawab atau wawancara dengan personel di lembaga yang dikunjungi.

- *Memfasilitasi Perkembangan Komitmen Karier*

Komitmen karier yang dimaksud adalah keteguhan siswa dalam menempuh karier masa depannya. Ciri siswa yang memiliki komitmen karier adalah (1) memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu menempuh bidang karier yang diminati, (2) mencari dan memilih kegiatan yang relevan dengan bidang karier yang diminati, (3) sungguh-sungguh dalam melaksanakan kegiatan terutama yang relevan dengan bidang karier yang diminati, (4) bertanggung jawab atas risiko keputusan karier yang diambilnya, dan (5) minat karier cenderung menetap. Peran guru atau konselor adalah memberi kemudahan kepada siswa untuk mengembangkan dan meningkatkan kelima ciri tersebut sehingga betulbetul aktual dan mampu mendasari perkembangan karier masa depannya.

c. Layanan Pengembangan Kemampuan Membuat Keputusan Karier

Keputusan karier adalah penentuan pilihan karier. Pilihan karier adalah pilihan-pilihan kegiatan yang mendukung atau relevan dengan karier masa depan siswa. Dengan demikian, membuat keputusan karier berarti proses penentuan pilihan-pilihan kegiatan yang mendukung atau relevan dengan karier masa depan siswa.

Dalam perspektif perkembangan sepanjang hayat (life span), keputusan karier terjadi pada sepanjang rentang kehidupan manusia. Sejak bayi sampai akhir kehidupan terjadi keputusan karier. Misalnya, seorang anak SD berminat menjadi perancang busana. Lalu ia sering menonton film dan membaca majalah atau buku yang berkaitan dengan busana. Bagi anak SD ini keputusan untuk menonton film dan membaca merupakan salah satu keputusan karier yang tepat. Namun, jika ia lebih suka menonton film dan membaca majalah atau buku yang tidak berkaitan dengan rancang busana seperti film perang, dapat dikatakan bahwa pilihan itu merupakan salah satu keputusan karier yang kurang tepat. Siswa SMK diharapkan mampu membuat keputusan karier dengan tepat. Artinya, mereka mampu

menentukan kegiatan yang mendukung karier masa depannya. Kemampuan itu didasari oleh pengetahuan, kesiapan, dan keterampilan siswa.

- *Pengetahuan yang Mendasari Kemampuan Membuat Keputusan Karier*

Pengetahuan yang mendasari kemampuan membuat keputusan karier adalah pengetahuan mengenai tujuan hidup, diri sendiri, lingkungan, nilai-nilai, dunia kerja, dan pengetahuan tentang keputusan karier. Tujuan hidup siswa sangat dipengaruhi oleh fiosafo yang dijadikan referensi masyarakat tempat ia berada, baik filosofi budaya, agama, maupun kehidupan berbangsa dan bernegara. Misalnya, tujuan hidup berdasarkan filosofi agama adalah bahagia dunia dan akhirat. Artinya, jika siswa orang bergama, untuk membuat keputusan karier yang tepat ia harus paham betul tujuan hidup sesuai dengan agama yang dianutnya.

Pengetahuan tentang diri sendiri adalah pengetahuan dan pemahaman tentang karakteristik diri sebagai atribut pribadi yang tercakup dalam keunggulan dan kelemahan diri. Siswa mestinya mengetahui kelemahan dan keunggulan diri sendiri. Di samping itu, ia memahami upaya-upaya untuk menutupi kelemahan dan mengaktualkan keunggulan diri. Lalu ia menganalisis apakah keputusan karier yang saya ambil sudah sesuai dengan keunggulan diri. Atau ia berpikir apa yang dapat dilakukan agar kelemahan diri tidak menjadi penghambat keputusan karier yang diambil.

Pengetahuan tentang lingkungan adalah pengetahuan tentang berbagai jenis lingkungan, budaya, dan tuntutananya. Untuk mengambil keputusan karier dengan tepat, siswa harus mengetahui lingkungan tempat ia berada. Apakah ia berada di lingkungan industri, pertanian, atau perdagangan. Apakah ia berada di lingkungan yang sangat kental dengan nilai agama atau di lingkungan bebas nilai.

Pengetahuan tentang nilai-nilai adalah pengetahuan tentang prinsip-prinsip mengenai benar-salah, penting-tidak penting, baik-buruk, dan lain-lain. Untuk mengambil keputusan karier dengan tepat, siswa harus

mengetahui dan memahami prinsip-prinsip tersebut baik dilihat dari sudut agama, sosial, moral, dan bidang-bidang nilai lainnya.

Pengetahuan tentang dunia kerja adalah pengetahuan berbagai informasi tentang dunia kerja, baik informasi dunia kerja secara umum maupun informasi pekerjaan yang diminati saja. Termasuk di dalam pengetahuan tentang dunia kerja adalah pengetahuan tentang cara memasuki dunia kerja, persyaratan dan kewajiban kerja, cara orang lain berkarier dalam dunia kerjanya, dan informasi dunia kerja lainnya.

Pengetahuan tentang keputusan karier adalah pengetahuan tentang cara dan langkah-langkah membuat keputusan karier, cara orang berhasil dalam berkarier membuat keputusan karier, dan pengetahuan tentang cara menggunakan pengetahuan dan pemikiran untuk membuat keputusan karier.

- *Kesiapan Membuat Keputusan Karier*

Kesiapan membuat keputusan karier adalah kesanggupan untuk menentukan pilihan karier. Kesiapan siswa membuat keputusan karier didasari oleh keyakinan dan keinginan. Keyakinan adalah kepercayaan diri bahwa ia akan mampu dengan tepat mengambil keputusan karier. Untuk memunculkan keyakinan ini, siswa perlu memiliki pengetahuan karier yang lengkap. Oleh sebab itu, yang perlu diberikan paling awal pada layanan pengembangan kemampuan membuat keputusan karier adalah pengembangan pengetahuan keputusan karier secara lengkap. Setelah pengetahuannya berkembang, bangunlah keyakinan diri siswa bahwa ia mampu membuat keputusan karier dengan tepat.

Untuk membangun keyakinan tersebut dapat dilakukan melalui bimbingan kelompok, dapat pula melalui bimbingan individual. Setelah keyakinan diri terbangun, guru mulailah mengembangkan keinginan untuk mengambil keputusan karier. Keinginan adalah dorongan-dorongan yang mengarahkan siswa pada proses pembuatan keputusan karier yang tepat.

- *Keterampilan Membuat Keputusan Karier*

Jika pengetahuan keputusan karier sebagai alam kognisi yang membentuk pemahaman siswa tentang keputusan karier dan kesiapan sebagai alam afeksi membentuk dorongan-dorongan positif ke arah keputusan karier, keterampilan membuat keputusan karier merupakan alam tindakan nyata atau *in action* dalam membuat keputusan karier. Pengetahuan dan kesiapan merupakan kemampuan potensial untuk membuat keputusan karier. Sementara itu, kemampuan aktualnya menjadikan siswa terampil membuat keputusan karier. Siswa memiliki keterampilan membuat keputusan karier mandiri, luwes, kreatif, dan bertanggung jawab dalam mengambil keputusan karier.

Mandiri dalam mengambil keputusan karier berarti mampu mengelola diri dalam mengambil keputusan karier. Ia tidak bergantung dan tidak berharap pada pihak luar, tetapi tidak menafikan pendapat orang lain dalam mengambil keputusan karier. Pendapat luar dijadikannya sebagai masukan yang berharga, bahkan sebagai sarana introspeksi diri dalam mengambil keputusan karier. Artinya, siswa yang mandiri dalam mengambil keputusan karier senantiasa berani memegang prinsip berpikir logis dan realistis, tidak egois.

Luwes dalam mengambil keputusan karier berarti memiliki fleksibilitas berpikir, bersikap, dan bertindak dalam mengambil keputusan karier. Siswa yang demikian tidak kaku atau ragu-ragu dalam mengambil keputusan karier. Ia kreatif mencari celah yang sangat efektif dalam mengambil keputusan karier. Kreatif adalah berpikir dan bertindak *divergent*, yakni berpikir dan bertindak dari berbagai arah atau sisi yang memungkinkan dalam mengambil keputusan karier.

Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan karier berarti siap menerima segala risiko dari keputusan karier yang diambil. Konsekuensinya adalah harus ada unsur kehati-hatian dalam mengambil keputusan karier. Dengan demikian, ciri siswa yang bertanggung jawab dalam mengambil keputusan karier adalah (1) hati-hati dalam mengambil keputusan karier

karena sadar akan adanya risiko, (2) mengetahui segala risiko dari keputusan kariernya, dan (3) menjalani keputusan karier dengan sungguh-sungguh.

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi dapat ditafsirkan dan diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan situasi dari masing-masing orang itu serta disesuaikan dengan perkembangan peradaban manusia. Namun ditinjau dari aspek taksonomi, motivasi berasal dari bahasa latin yaitu “*movere*” yang artinya bergerak.

Menurut Winardi, (2001), istilah motivasi berasal dari perkataan bahasa latin, yakni *movere* yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Dengan demikian secara etimologi, motivasi berkaitan dengan hal-hal yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu. Harold Koontz dan Heinz Wehrich, (1988) juga mengemukakan pendapatnya tentang motivasi sebagai berikut :

Motivation is a general term applying to the entire class of drives, desire, needs, wishes and similar forces. To say that managers motivate their subordinates is to say that they do those things which they hope will satisfy these drives and desires and induce the subordinates to act in a desired manner.

Yang terjemahannya: Motivasi adalah suatu pengertian umum yang menggunakan seluruh kelas tentang dorongan, keinginan, kebutuhan, harapan dan kekuatan-kekuatan sejenisnya. Untuk mengatakan bahwa para manajer memotivasi bawahan mereka adalah dengan mengatakan bahwa mereka mengerjakan hal-hal yang mereka harapkan akan memuaskan dorongan dan keinginan ini dan mendorong bawahan untuk bertindak dengan suatu cara yang diinginkan.

Dengan demikian maka istilah motif sama artinya dengan kata-kata motive, motif, dorongan, alasan dan lain-lain. Sarwoto (1987) mengemukakan pengertian motivasi sebagai berikut : Secara konkrit motivasi dapat diberikan batasan sebagai proses pemberian motif (penggerakkan) bekerja sebagai karyawan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan-tujuan organisasi secara efisien, memberi motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat kerja dan dorongan kepada orang lain untuk bekerja lebih baik.

Hal ini sejalan dengan pendapat Winardi (2000) yang menyatakan bahwa : Motivasi berkaitan dengan kebutuhan. Kita sebagai manusia selalu mempunyai kebutuhan yang diupayakan untuk dipenuhi. Untuk mencapai keadaan termotivasi, maka kita harus mempunyai tindakan tertentu yang harus dipenuhi, dan apabila kebutuhan itu terpenuhi, maka muncul lagi kebutuhan-kebutuhan yang lain hingga semua orang termotivasi. Dihubungkan dengan artikata asal motivasi tersebut menunjukkan bahwa suatu motif merupakan keadaan kejiwaan yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk bersikap dan berperilaku guna mencapai tujuan, baik individu maupun organisasi. Oleh karena itu secara garis besar dapat dikatakan bahwa:

motivasi setidaknya mengandung tiga komponen utama yakni kebutuhan, motif dan tujuan.

Menurut Victor H. Vroom (Ndraha, 1999) mengemukakan bahwa: Motivasi adalah produk tiga faktor, *Valence* (V), menunjukkan seberapa kuat keinginan seseorang untuk memperoleh suatu reward, misalnya jika hal yang paling didambakan oleh se-sorang pada suatu saat, promosi, maka itu berarti baginya promosi menduduki valensi tertinggi; *Expectancy* (E), menunjukkan kemungkinan keberhasilan kerja (performance probability). Probability itu bergerak dari 0, (nol, tiada harapan) ke 1 (satu, penuh harapan).

Instrumentality (I), menunjukkan kemungkinan diterimanya reward jika pekerjaan berhasil.

Sedangkan Atkinson (1971) mengemukakan pendapatnya tentang motivasi sebagai berikut: *Motivational strength, according to Atkinson is a function of three variables which expressed as follows; Motivation = f (motive x expectancy x incentive) the term of equation mean :*

- *Motive refers to general disposition of the individual to strive for the satisfaction of the need. It represent the urgency of the need for fulfilment.*
- *Expectancy is the subjective calculation of the probability that a given act wills succehoped for by obtaining the goal.*
- *Incentive is the subjective calculation of the value of the reward hoped for by obtaining the goal*

Yang artinya : Kekuatan motivasi itu, menurut Atkinson adalah suatu fungsi dari tiga variabel yang dijelaskan sebagai berikut :

Motivasi = f (motif x pengharapan x insentif). Istilah tersebut berarti sama dengan :

- Motif menunjukkan kecenderungan yang umum dari individu untuk mendorong pemuasan kebutuhan. Ia mewakili kepentingan tentang pemenuhan kebutuhan.
- Pengharapan adalah kalkulasi subyektif tentang kemungkinan tindakan tertentu yang akan berhasil dalam memuaskan kebutuhan (mencapai tujuan).
- Insentif adalah kalkulasi subyektif tentang nilai pengharapan bagi pencapaian tujuan.

2. Teori Motivasi

Secara garis besar teori motivasi dapat dirumuskan menjadi 3 kelompok, yaitu :

- a. Teori Kepuasan (Content Theory)
- b. Teori Proses (Process Theory)
- c. Teori Pengukuhan (Reinforcement Theory)

a. Teori Kepuasan (Content Theory)

Pada dasarnya Teori ini lebih didekatkan pada faktor – faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan material maupun nonmaterial yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya. Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi maka semangat kerjanya pun akan semakin baik pula. Jadi pada kesimpulannya, seseorang akan bertindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan (*Inner Needs*) dan kepuasannya. Misalnya mahasiswa A ingin lulus dengan IPK 3,8. Dia akan terdorong untuk lebih giat belajar dibandingkan dengan mahasiswa B yang ingin lulus dengan IP 2,8. Teori kepuasan (Content Theory) ini banyak dikenal antara lain :

- Teori Motivasi klasik oleh F.W. Taylor.
- Maslow's Need Hierarchy Yheory (A Theory of Human Motivation) oleh A.H. Maslow.
- Herzberg's Two Factor Theory oleh Frederick Herzberg.
- Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory oleh Mc.Clelland.
- Existence, Relatedness and Growth (ERG) Yheory oleh Alderfer.
- Teori Motivasi Human Relations
- Teori Motivasi Claude S. George

b. Teori Proses (Process Theory)

Teori proses ini pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan, bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajjer. Teori ini juga merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya. Jadi hasil yang dicapai tercermin dalam bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang. Bisa dikatakan bahwa hasil hari ini merupakan kegiatan hari kemarin. Teori Proses ini, dikenal atas :

o Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan itu.

Teori harapan ini didasarkan atas :

- Harapan (*Expectancy*), adalah suatu kesempatan yang diberikan akan terjadi karena perilaku.
- Nilai (*Valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai / martabat tertentu (daya/nilai motivasi) bagi setiap individu yang bersangkutan.
- Pertautan (*Instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

o Teori Keadilan (*Equaty Theory*)

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap setiap bawahannya.

Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.

c. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya promosi seorang karyawan itu tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku tersebut. Teori pengukuhan ini terdiri dari dua jenis, yaitu :

- Pengukuhan Positif (*Positive Reinforcement*), yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi jika pengukuh positif diterapkan secara bersyarat.
- Pengukuhan Negatif (*Negative Reinforcement*), yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi jika pengukuhan negatif dihilangkan secara bersyarat.

Jadi prinsip pengukuhan selalu berhubungan dengan bertambahnya frekuensi dan tanggapan, apabila diikuti oleh stimulus yang bersyarat. Demikian juga prinsip hukuman (*Punishment*) selalu berhubungan dengan berkurangnya frekuensi tanggapan, apabila tanggapan (*response*) itu diikuti oleh rangsangan yang bersyarat.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Peserta didik yang motif belajarnya lebih bersifat di dalam diri sedangkan pada orang lain bersifat ekstrinsik hal ini karena adanya:

a. Faktor Individual

Penelitian Harter (dalam Hawadi, 2004:45) pada siswa berdasarkan dimensi instrinsik dan ekstrinsik menunjukkan bahwa hanya siswa yang

mempersiapkan dirinya untuk berkompetensi dalam bidang akademis yang mampu mengembangkan motivasi intrinsik. Siswa ini lebih menyukai tugas yang menantang dan berusaha mencari kesempatan untuk memuaskan rasa ingin tahunya. Sebaliknya, siswa dengan persepsi diri yang rendah, lebih menyukai tugas-tugas yang mudah dan sangat tergantung pada pengarahan guru. Yang termasuk faktor individual antara lain pengaruh orang tua.

Dari penelitian Ames dan Acter (2004) terlihat bahwa pada ibu yang amat menekankan nilai rapor pada anaknya, motivasi yang berkembang lebih ke arah ekstrinsik, sedangkan ibu yang lebih mengutamakan bagaimana anaknya bekerja dan melihat bahwa keberhasilan adalah hasil usaha, maka motivasi yang berkembang lebih ke arah intrinsik.

b. Faktor Situasional

Besar kecilnya kelas berpengaruh terhadap pembentukan ragam motivasi siswa. Kelas yang besar cenderung bersifat formal, penuh persaingan dan kontrol dari guru. Dengan setting seperti ini maka setiap siswa cenderung menekankan pentingnya kemampuan bukan pada penguasaan bahan pelajaran (2004).

Ciri-ciri orang yang memiliki motivasi tinggi, akhirnya dapat dinyatakan

bahwa individu akan mempunyai motivasi belajar tinggi akan mempersiapkan bahwa keberhasilan adalah merupakan akibat dari kemauan dan usaha. Sedangkan individu yang memiliki motivasi belajar rendah akan mempersiapkan bahwa kegagalan adalah sebagai akibat kurangnya

kemampuan dan tidak melihat usaha sebagai penentuan keberhasilan. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya, (prestasi) seseorang (Sudrajat, 2008).

4. Konsep Motivasi Kerja

Berikut, akan dijelaskan konsep tentang motivasi kerja. Menurut George Thompson (dalam Ndraha, 1999 : 187) konsep kerja didefinisikan sebagai berikut : *An activity which demands the expenditure of energy or effort to create from "raw materials" those products or services which people value*. Dapat juga dikatakan, kerja adalah proses penciptaan nilai pada suatu unit sumber daya. Tentang pendirian (anggapan dasar, kepercayaan dasar) tentang kerja Taliziduhu Ndraha (1999) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut :

- a. Kerja adalah hukuman;
- b. Kerja adalah upete;
- c. Kerja adalah beban;
- d. Kerja adalah kewajiban;
- e. Kerja adalah sumber penghasilan;
- f. Kerja adalah kesenangan;
- g. Kerja adalah status;
- h. Kerja adalah prestise atau gensi;
- i. Kerja adalah harga diri;
- j. Kerja adalah aktualisasi diri;
- k. Kerja adalah panggilan jiwa;
- l. Kerja adalah pengabdian;
- m. Kerja adalah hidup, dan juga sebaliknya hidup adalah kerja;

- n. Kerja adalah ibadah. Kerja merupakan pernyataan syukur atas hidup didunia ini. Kerja dilakukan seakan-akan kepada dan bagi orang bekerja penuh enthusiasme.
- o. Kerja itu (adalah) suci.

Pendapat-pendapat tersebut di atas mengarahkan kita kepada suatu pemahaman bahwa “kerja” merupakan suatu proses kegiatan yang didasarkan pada suatu dorongan tertentu, baik dari dalam diri maupun dari luar diri dalam rangka suatu keputusan batin atau perolehan suatu nilai baru yang dapat bermanfaat baik untuk diri sendiri maupun lingkungannya. Berikutnya akan dikemukakan pengertian motivasi kerja. Menurut pendapat Udai Pareek (1984), motivasi kerja adalah suatu yang menyebabkan orang mau bekerja keras karena ia mempunyai kebutuhan besar akan persaingan dan memenuhi tentang itu.

Sedangkan Moh. As’ad (1981) juga mengemukakan pendapatnya bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Keragaman pendapat di atas dikemukakan berdasarkan cara pandang dan latar belakang penelitian masing-masing ahli. Namun pada prinsipnya menunjukkan bahwa dalam melakukan aktifitasnya, manusia sebenarnya digerakkan atau didorong oleh sesuatu motif atau kepentingan yang bersumber dari adanya kebutuhan dan keinginan yang harus dipenuhi. Dengan adanya kebutuhan itu, menimbulkan niat untuk memenuhinya, sehingga mendorong seseorang untuk beraktifitas yang pada gilirannya menimbulkan keinginan serta semangat yang kuat untuk bekerja dan berusaha dalam proses pemenuhannya. Jika aktifitasnya dapat memenuhi kebutuhannya, maka ia akan berperilaku atau bersikap mendukung secara ikhlas dan berupaya untuk merealisasikannya. Sebaliknya, jika sesuatu keinginan tersebut berlawanan atau dipandang tidak menyentuh keinginan

seseorang, maka akan berperilaku acuh atau masa bodoh, meninggalkan bahkan berupaya menghalanginya. Dalam konteks ini Hersey and Blanchard (1995) mengemukakan bahwa : Adanya perilaku manusia pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu. Apabila seseorang sudah siap beraktifitas untuk kebutuhannya itu, maka dorongan sedikitpun perlu dimilikinya untuk membuatnya dapat bergerak. Suatu fenomena yang sering kita lihat dalam birokrasi pemerintahan kita saat ini bahwa para pimpinan unit kerja senantiasa menghadapi masalah yakni muncul perbedaan kinerja antara bawahan yang satu dengan lainnya. Mengingat bahwa setiap tindakan seorang pimpinan dalam suatu organisasi dapat memberikan stimulasi reaksi para bawahan, maka tidak ada pilihan lain harus dilakukan motivasi agar bawahan dapat memiliki kinerja. Persoalannya adalah bagaimana melakukannya, apakah tindakan yang dilakukan akan efektif sehingga bawahan dapat bekerja bagi pencapaian tujuan organisasi.

Berkaitan dengan tersebut, Winardi (2001) mengutip pendapat James Gibson bahwa : motivasi merupakan sebuah konsep yang kita gunakan, apabila kita menerangkan kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi seseorang individu, atau yang ada dalam diri individu tersebut, yang menginisiasi dan mengarahkan perilaku.

Pendapat itu seiring dengan Davis dan Newstrom (1996) mengemukakan bahwa : Setiap orang cenderung mengembangkan pola motivasi tertentu sebagai hasil dari lingkungan budaya tempat orang itu hidup. Pola ini merupakan sikap yang mempengaruhi cara orang-orang memandang pekerjaan dan menjalani kehidupan mereka. Empat pola motivasi yang sangat penting adalah : prestasi, afiliasi, kompetensi dan kekuasaan. Prestasi adalah dorongan untuk mengatasi tantangan untuk maju dan berkembang. Afiliasi adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang secara efektif. Kompetensi adalah dorongan untuk mencapai hasil kerja dengan kualitas tinggi. Kekuasaan adalah dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan situasi.

Lebih lanjut, Davis dan Newstrom (1996) mengemukakan bahwa : Pendekatan motivasi yang diterima secara luas adalah model harapan (expectancy model), juga dikenal sebagai teori harapan yang dikembangkan oleh Victor H. Vroom dan telah diperluas dan disempurnakan oleh Porter dan Lawler serta yang lain. Vroom menjelaskan bahwa motivasi adalah hasil dari tiga faktor : seberapa besar seseorang menginginkan imbalan (*valensi*), perkiraan orang itu tentang kemungkinan bahwa upaya yang dilakukan akan menimbulkan prestasi yang berhasil (harapan), dan perkiraan bahwa prestasi itu akan menghasilkan perolehan imbalan (*instrumentalitas*).

Berdasarkan gagasan Davis dan Newstrom itu, menggambarkan bahwa seseorang mau bekerja untuk kepentingan organisasi, apabila dapat meyakini bahwa apa yang dilakukan itu akan memberikan harapan akan diperolehnya. Dengan demikian semakin jelas bahwa motivasi sangat erat kaitannya dengan kebutuhan, keinginan, dan harapan

Berkaitan dengan pentingnya motivasi dalam kehidupan individu manusia, Ndraha (1999) mengemukakan : Bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan (kepentingan). Keharusan untuk memenuhi kebutuhan mendorong manusia untuk bekerja. Keinginan (*want*) yang terarah pada alat-alat yang dianggap dapat mendukung kehidupan disebut kebutuhan (*need*).

Kebutuhan manusia telah dipelajari oleh penulis Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), antara lain Abraham Maslow “ *A theory of Human Motivation*”. Dalam *psychological review* (1943) dan *motivation and Personality* (1954), skala kebutuhan bersifat hirarkhis, mulai dari yang paling mendasar yaitu *basic physical need*, sampai pada *self-actualization and fulfillment*, yaitu yang paling tinggi nilainya, sebagai berikut :

1. *basic physical needs*
2. *safety and security*
3. *belonging and social needs*

4. *esteem and status*
5. *self actualization and fulfillment*

Selanjutnya Ndraha (1999) mengemukakan bahwa dalam praktek, orang tidak harus menunggu sampai kebutuhan butir 1 terpenuhi baru mengusahakan pemenuhan butir 2 dan seterusnya. Kebutuhan 1, 2 dan 5 misalnya dapat diupayakan serentak. Bagi karyawan tingkat rendah, memang kebutuhan butir 1 menempati skala prioritas utama, tetapi pada tingkatan pejabat tinggi barangkali butir 5. Jadi bagi setiap orang mempunyai skala kebutuhan sendiri. Bertolak dari pendapat para ahli tersebut maka yang dimaksudkan dengan motivasi kerja adalah keseluruhan fungsi dari motif, pengharapan, insentif yang dapat menimbulkan suatu kekuatan berupa dorongan kerja bagi seseorang sehingga tujuan organisasi tercapai secara efektif. Sehubungan dengan itu dimensi-dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja yakni : motif, pengharapan, dan insentif.

5. Dimensi Motivasi Kerja

a. Dimensi Motif

Menurut William G. Scott (1971) motive adalah : *Motives are unsatisfied need which prompts an individual toward the accomplishment of applicable goals.* (motif adalah kebutuhan yang belum terpuaskan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu). Selain itu menurut Veitzal (2004), motif adalah faktor-faktor yang ada di dalam individu yang menyebabkan mereka bertindak laku tertentu.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa motif (*motive*) adalah suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang sehingga yang bersangkutan dapat beraktivitas atau berperilaku untuk mencapai tujuan yang ia inginkan. Bila ditelusuri lebih jauh maka alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu itu, karena yang

bersangkutan mempunyai kebutuhan yang mendesak untuk dipenuhinya, baik kebutuhan lahiriah maupun kebutuhan batiniah dibalik kehidupan ini. Kebutuhan tertentu yang mereka rasakan akan menentukan tindakan yang mereka lakukan. Untuk pemenuhan kebutuhan tersebut, manusia melakukan suatu pekerjaan untuk memenuhi kebutuhannya.

Maslow berpendapat (dalam Gibson, et al, 1986) : Inti dari teori Maslow adalah bahwa kebutuhan itu tersusun dalam suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi adalah kebutuhan realisasi diri (*self actualization needs*).

Kebutuhan-kebutuhan ini dapat diartikan sebagai berikut :

- Fisiologis : kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal, dan bebas sakit.
- Keselamatan dan keamanan (*safety and security*) : kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni aman dari ancaman kejadian/ atau lingkungan.
- Rasa memiliki (*belongingness*) sosial dan cinta : kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi, dan cinta.
- Penghargaan (*esteems*) : kebutuhan akan penghargaan diri, dan penghargaan dari orang lain
- Realisasi diri (*self actualization*) : kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan penggunaan kemampuan maksimum, ketrampilan dan potensi.

Teori Maslow berasumsikan bahwa seseorang berusaha memenuhi kebutuhan lebih pokok (fisiologis) sebelum berusaha memenuhi kebutuhan yang tertinggi (realisasi diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi mulai mengendalikan perilaku seseorang.

Sedangkan Fred Luthans (dalam Thoha, 1983) dengan mengubah hirarki kebutuhannya Maslow kedalam tatanan model motivasi kerja, mengemukakan bahwa pada dasarnya kebutuhan manusia dalam bekerja dapat dibedakan sebagai berikut ;

- Kebutuhan fisik, misalnya: gaji, tunjangan, honorarium, bantuan pakaian, perumahan, uang transportasi dan lain-lain.
- Kebutuhan keamanan, misalnya : jaminan masa pensiun, santunan kecelakaan, jaminan asuransi kesehatan dan sebagainya.
- Kebutuhan sosial atau afiliasi, misalnya : kelompok formal atau informal, menjadi ketua yayasan, ketua organisasi, dan lain-lain.
- Kebutuhan akan penghargaan, misalnya status, simbol-simbol, perjamuan dan sebagainya.
- Kebutuhan dan aktualisasi diri.

Sejalan dengan pendapat tersebut, oleh Maslow (dalam Paul Hersey, Ken Blanchard, 1988) dalam pendapatnya menyatakan bahwa :

- Pemenuhan kebutuhan fisiologis (tempat tinggal, makanan, pakaian).
- Kebutuhan rasa aman meliputi : asuransi kesehatan, kecelakaan, dan jiwa serta program pensiun.
- Kebutuhan sosial/ afiliasi meliputi : suka berhubungan dan bergabung dengan orang lain dalam situasi-situasi dimana mereka merasa bagian dari yang lain dan diterima dengan baik.
- Penghargaan (*prestise* : ingin dipandang penting, kuasa : melalui jabatan dan pribadi).
- Perwujudan diri : melalui kompetensi yakni kemampuan mengendalikan faktor-faktor lingkungan dan prestasi melalui kepuasan dalam berhasil memecahkan masalah yang sukar selain pujian.

Sarundajang (1999) berpendapat bahwa :“ Pemberian kompensasi yang belum memenuhi kebutuhan pegawai berakibat rendahnya motivasi kerja dan ini merembet kepada pencapaian dan pelaksanaan tugas. Ada cara lain selain pendekatan tersebut untuk memotivasi atau mendorong bawahan. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Ndraha (1999) sebagai berikut : Cara untuk mengatasi kelemahan berbagai pegangan lain itu ialah menanamkan dan mempertumbuhkan didalam diri orang yang bersangkutan kesadaran (kesadaran etik) dan pengakuan bahwa kerja adalah kewajiban (*duty*), wajib untuk dilakukan, lepas dari dorongan dari luar, reward atau punishment yang dijanjikan atau diancamkan. Pendapat Ndraha tersebut menunjukkan bahwa kesadaran etik atau yang disebut kesadaran otonom tumbuh dari dalam diri sendiri dan dalam menghadapi suatu tugas, yang bersangkutan menganggap tugas yang diembannya merupakan suatu panggilan pelayanan terlepas dari perhitungan untung rugi. Berdasarkan uraian tentang motif yang dikemukakan para ahli di atas, maka untuk mengukur sub variabel motif ditetapkan indikator-indikator antara lain gaji cukup, nyaman bekerja, aktualisasi diri dan kesadaran etik.

b. Dimensi Pengharapan

Harapan (*expectation*) merupakan kemungkinan bahwa dengan perbuatan seseorang akan mencapai tujuan. Menurut Vroom (2001), harapan adalah kecenderungan seseorang untuk bekerja secara benar tergantung pada kekuatan dari pengharapan bahwa kerja akan diikuti dengan adanya imbalan, fasilitas yang menarik. Harapan dinyatakan dengan adanya kemungkinan (probabilitas) bila keyakinan yang diharapkan cukup besar untuk memperoleh kepuasannya, maka seseorang akan bekerja keras.

Pendapat di atas menunjukkan bahwa setiap karyawan dalam organisasi memiliki harapan-harapan tertentu dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik harapan yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan

perorangan, kolektif ataupun tercapainya tujuan organisasi. Mengenai harapan pekerja, Steers (1985) mengatakan bahwa : Kebanyakan pekerja mempunyai pendapat tertentu mengenai yang mereka harapkan dari pekerjaan. Pendapat tersebut meliputi : kenaikan gaji atau

promosi tertentu, pekerjaan yang penuh tantangan dan menarik, mendapatkan teman-teman yang baru dan seterusnya. Sejalan dengan pendapat itu, Stoner, dkk (1996) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut : Tingkah laku seseorang sampai tingkat tertentu akan tergantung, pada tipe hasil yang diharapkan. Beberapa hasil yang berfungsi sebagai imbalan intrinsik-imbalan yang dirasakan langsung oleh orang yang bersangkutan. Contohnya adalah peranan yang berhasil menunaikan tugas, harga diri naik, imbalan ekstrinsik, sebaliknya, seperti bonus, pujian, atau promosi yang diberikan oleh pihak luar.

Berikutnya Kenneth Wexley dan Gary A.Yuki (1988) mengemukakan lebih rinci hasil-hasil yang dikaitkan dengan kebutuhan atau pengharapan yaitu :

- Peningkatan upah
- Kenaikan pangkat
- Pemberhentian sementara
- Penghargaan/pengakuan
- Keputusan intrinsik
- Penerimaan teman kerja

c. Dimensi Insentif

The Liang Gie (1968) mengatakan bahwa : “Insentif atau perangsang pemberian baik berupa uang maupun fasilitas kepada seseorang dengan tujuan agar dapat melakukan tugasnya lebih baik dan giat”. Sedangkan Buchari Zainun (1981) mengatakan bahwa “pada dasarnya insentif adalah

perangsang dimana perangsang atau insentif ini dapat dipandang sebagai alat untuk memenuhi atau memuaskan kebutuhan”. Selanjutnya Ndraha (1999) menyebutkan bahwa “insentif adalah perangsang yang bersumber dari luar diri manusia”. Pengertian insentif ini meliputi uang dan fasilitas, yang diberikan kepada seseorang dengan maksud agar orang yang bersangkutan lebih bergairah dalam melakukan pekerjaan yang diembankan kepadanya. Pengertian yang hampir sama dikemukakan oleh Dubin (1988),

Incentives are the inducement placed the course of an going activities, keeping the activities toward directed one goal rather than another.

Yang artinya; insentif adalah perangsang yang menjadikan sebab berlangsungnya kegiatan, memelihara kegiatan agar mengarah langsung kepada satu tujuan yang lebih baik dari yang lain.

Berikut pendapat Udai Pareek (1984) mengartikan insentif ini sebagai ganjaran. Dimana dikatakan bahwa “peran ganjaran sangat penting dalam motivasi kerja”. Adapun bentuk dari insentif itu ada bermacam-macam, yang pada garis besarnya dapat dibedakan dalam bentuk insentif yang bersifat material dan non material. Pendapat Arifian Abdurachman (1971) merinci insentif material ini sebagai berikut :

- Kenaikan gaji berkala
- Kenaikan pangkat diikuti kenaikan gaji;
- Hadiah-hadiah dalam bentuk uang/fasilitas.

Sedangkan insentif non material, menurut Peterson dan Plowman (dalam Manulang, 1964) memiliki dua elemen pokok yaitu :

- Keadaan pekerjaan yang memuaskan, yang meliputi tempat kerja, jam kerja, tugas dan teman-teman kerja;
- Sikap pemimpin terhadap kegiatan masing-masing pegawai seperti jaminan, hubungan dengan atasan.

Manakala disadari bahwa suatu organisasi tidak mungkin memenuhi semua kebutuhan bawahan atau pegawai sebagaimana insentif yang diuraikan diatas, sehingga tentu saja pemberian insentif juga disesuaikan dengan kondisi dan kemampuan organisasi. Walaupun demikian apakah insentif yang diberikan kepada seseorang itu mempunyai arti sehingga mampu mendorong orang yang bersangkutan untuk mau bekerja lebih giat pada waktu dan tempat tertentu.

Berdasarkan uraian tentang insentif dari beberapa ahli, penulis dapat menetapkan indikator-indikator berikut sebagai penjabaran dari dimensi insentif antara lain pencapaian/prestasi, upah dan gaji, tunjangan dan promosi.

C. **Anggapan Dasar**

Suharsimi Arikunto (2006) mengatakan bahwa :

“Anggapan dasar adalah sesuatu yang diyakini kebenarannya oleh peneliti yang akan berfungsi sebagai hal-hal yang akan dipakai untuk tempat berpijak bagi peneneliti didalam melaksanakan penelitiannya”.

Manfaat dari anggapan dasar ini adalah:

- Agar ada dasar berpijak yang kokoh bagi masalah yang diteliti.
- Untuk memperjelas variabel yang menjadi pusat perhatiannya.
- Guna menentukan dan merumuskan hipotesis.

Berdasarkan pernyataan tersebut maka yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini adalah:

1. Siswa-siswi smk membutuhkan bimbingan karir untuk mencapai karir yang optimal di dunia kerja.
2. Motivasi sangat penting untuk mendorong usaha siswa dalam mencapai karir optimal siswa.
3. Peran Hubungan Industri (Hubin) dalam kegiatan bimbingan karir dapat membantu meningkatkan motivasi eksternal siswa.

D. HIPOTESIS

Dalam penelitian ilmiah seorang peneliti harus mengarahkan penelitiannya kepada pembuktian hipotesis, karena hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya.

Suharsimi Arikunto (2006) mengatakan bahwa “Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.

Berdasarkan anggapan dasar diatas penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

“Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara Bimbingan Karir terhadap motivasi siswa untuk memasuki dunia kerja”.

