

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Tentang Karir

1. Pengertian Tentang Karir

Karir merupakan pekerjaan, profesi Hornby., 1957 menyatakan bahwa

Secara historis karir dipandang sebagai bimbingan jabatan yaitu sebagai suatu proses untuk membantu klien dalam memilih dan memutuskan serta mempersiapkan diri dalam rangka mewujudkan keberhasilan dalam pekerjaan atau jabatan.¹

2. Tujuan Karir

Tujuan dari karir pada umumnya adalah untuk mempersiapkan seseorang berhasil sukses dalam kehidupan kerja, dengan cara meningkatkan pilihannya untuk memilih jabatan, dan meningkatkan pilihannya untuk memilih jabatan dan mempertimbangkan prestasi belajarnya dalam semua bidang. Sedangkan beberapa tujuan khusus dari karir adalah :

- a. Untuk mengembangkan sikap-sikap yang baik terhadap pribadi psikologis, sosial, dan ekonomi yang bermakna dalam pekerjaan.
- b. Untuk mengembangkan apresiasi dalam semua tipe dan tingkat pekerjaan.
- c. Untuk mengembangkan ketrampilan mengambil keputusan.

¹ Dewa Ketut Sukadi, *Pendekatan Konseling Karir di dalam Bimbingan Karir (Suatu Pendahuluan)*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1988), 12.

- d. Untuk mengembangkan kemampuan terhadap penetapan tujuan karir yang sesuai dengan keinginan, kebutuhan dan kesempatan-kesempatan individu.
- e. Untuk mengembangkan pengetahuan, kecakapan dan sikap-sikap yang penting untuk memasuki dan berhasil dalam karir.²

3. Perkembangan Karir

Sejak akhir Perang Dunia II adanya suatu kecenderungan meningkatnya minat untuk memasuki dan keluar dari dunia kerja dengan peristiwa semacam ini diciptakanlah berbagai macam teori baru tentang jabatan dengan memulai proses yang cukup panjang. Para ahli kemudian merumuskan beberapa langkah yang dapat dilalui atau ditempuh individu dalam mengembangkan karirnya di masa-masa mendatang.

Perkembangan karir merupakan salah satu segi dari keseluruhan proses perkembangan orang muda dan pilihan yang menyangkut karir. Kalau proses perkembangan orang muda tidak berjalan sebagaimana mestinya, laju perkembangan karir juga tidak akan berjalan lancar dan banyak pilihan karir akan menunjukkan kekurangan yang berat karena itu karir harus direncanakan dan dikelola dengan maksud menunjang perkembangan orang muda sesuai dengan tahap perkembangan di berbagai jenjang pendidikan sekolah.

Pengelompokkan berikut ini kiranya dapat membantu untuk mengidentifikasi tahapan – tahapan dari perkembangan karir.

² Ibid., 33 –34.

Banyak cara memahami tingkah laku karir orang pemilihan pekerjaan dan hal memutuskan karir bukanlah peristiwa sesaat melainkan proses yang panjang. Pilihan pekerjaan merupakan bagian dari proses perkembangan individu. Orang lahir dan dibesarkan dalam lingkungan masyarakat dan dalam perkembangannya sejak lahir itu orang memperlihatkan pola tingkah laku tertentu selaras dengan pengharapan masyarakat dan budayanya.

Dalam sebagian besar masyarakat kita dewasa ini umpamanya, anak usia sekitar satu setengah tahun diharapkan sudah bisa berjalan mulai belajar berbicara dengan mengucapkan kata – kata lepas yang bermakna usia empat atau lima tahun sudah masuk sekolah (Taman Kanak – Kanak).

Dalam kebudayaan dunia barat tugas – tugas itu lebih nyata dan untuk suatu bangsa misalnya Amerika untuk kelas sosial tertentu lebih kurang seragam menurut R.J. Havighurst yang dikutip oleh Munandir menyatakan bahwa

“Pengembangan konsep tentang tugas – tugas perkembangan (development tasks) yang diartikan tugas – tugas orang anggota kelompok masyarakat yang harus sudah ditunaikannya. Prestasi yang harus sudah ditunaikannya. Prestasi yang harus sudah dicapainya, pada tahap-tahap tertentu perkembangan dalam hidupnya sejak lahir sampai usia tua sesuai dengan harapan kebudayaan masyarakat dimana ia tinggal atau menjadi anggotanya jika seseorang gagal menunaikan suatu tugas tertentu pada suatu tahap perkembangan tertentu, maka kemungkinannya ia akan menjumpai kesulitan atau terhalang dalam menunaikan tugas-tugas dalam tahap-tahap perkembangan berikutnya.”³

³ Munandir, *Program Bimbingan Karir di Sekolah* (Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Proyek Pendidikan Tenaga Akademik, 1996), 86-87

Beberapa dari tugas-tugas perkembangan untuk tahap-tahap tertentu hidup orang dalam budaya Amerika, kelas menengah sebagai contoh (dalam bukunya Cronbach, 1954, h. 94 - 95) dijelaskan tugas perkembangan sebagai berikut :

Dalam hal perkembangan jasmani :

- a. Merangkak (usia 1 tahun)
- b. Mampu berjalan dan berbicara (2 tahun)
- c. Mulai pertumbuhan cepat mendadak (masa pra remaja / 10 - 12 tahun)
- d. Akil baligh (anak perempuan 10 - 16 tahun, anak laki - laki 12 - 17 tahun)
- e. Ujung pertumbuhan badan dan kemampuan intelek (masa remaja akhir / 17 - 20 tahun)
- f. Puncak pertumbuhan jasmani, puncak kinerja mental (masa peralihan ke dewasa / 21 - 26 tahun)

Dalam hal perkembangan lingkungan sosial :

- g. Rumah (masa bayi / 0 - 1½ tahun)
- h. Rumah, pra sekolah (masa pra sekolah / 2 - 5 tahun)
- i. Sekolah, lingkungan tetangga (masa kanak - kanak madya / 6 - 9 tahun)
- j. Sekolah lingkungan tetangga masyarakat sekitar (sebagai pengamat) (masa pra remaja/10 - 12 tahun).
- k. SMA, masyarakat sekitar (khususnya fasilitas rekreasi) (masa remaja awal / 13 - 16 tahun)
- l. Waktu di rumah kurang, tempat kerja atau pendidikan lanjut (masa remaja akhir 17 - 20 tahun)
- m. Tempat kerja, rumah baru, masyarakat sekitar baru (21 - 26 tahun).

Dalam hal - hal yang berkaitan dengan kerja dan hidup berkeluarga.

- n. Anak - anak masa remaja awal (13 - 16 tahun) memasuki akil baligh berpacaran dan merasa dirinya diterima oleh teman lawan jenis menyadari peranannya sesuai jenis kelaminnya. Menemukan arah vokasional yang hendak ditempati.

- o. Dalam masa remaja akhir (17 – 20 tahun) anak diharapkan mampu membuat keputusan serius tanpa mengandalkan diri pada orang dewasa, membina hubungan rapat dengan teman lawan jenis. Membuat persiapan untuk kehidupan orang dewasa sudah bisa memilih tujuan vokasional yang diperlukan bekerja sambilan, tamat SMA lalu bekerja atau melanjutkan pendidikan.
- p. Dalam masa peralihan ke usia dewasa (21 – 26 tahun) orang diharapkan sudah menikah dan mencapai penyesuaian dalam kehidupan seks dalam perkawinan. Membuat keputusan meski mendapat tantangan orang tua, bekerja tapi masih mendapat bimbingan menerima tujuan-tujuan yang ditetapkan oleh atasan (pihak yang berwenang) menyusun rencana bersama teman hidupnya memantapkan diri priadinya (self) dalam pekerjaan yang terhormat.⁴

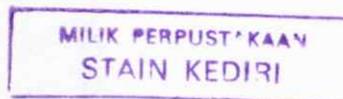
Dari cuplikan tugas – tugas perkembangan di atas dapat dibaca antara lain, bahwa anak – anak masa remaja akhir kelas menengah dalam kebudayaan Amerika, diharapkan tamat dari sekolah untuk bekerja, sedangkan yang lain melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi. Mereka banyak menghabiskan waktunya di luar rumah yaitu dengan teman sebaya, memperoleh pengawasan yang sedikit dari orang tua hal yang memang diinginkan anak-anak itu.

Tugas-tugas perkembangan ditentukan oleh kebudayaan kelompok masyarakat atau sub-sub kelompoknya pada kurun-kurun waktu tertentu dapat difahami kalau tugas perkembangan ini berlainan di berbagai bangsa dan kebudayaan. Di dalam satu masyarakat pun seperti di Amerika terdapat perbedaan diantara kelompok - kelompok dari berbagai kelas sosial.⁵

Tahapan - tahapan perkembangan karir :

⁴ Ibid., 89.

⁵ Ibid., 88-89



- a. Tahap pertama dari perkembangan karir sering digambarkan secara kurang realistis dari potensi – potensi dan dunia pekerjaan seseorang sering berfikir tentang bentuk pekerjaan yang sangat menarik atau membayangkan dirinya sendiri adalah seseorang yang memiliki bakat istimewa secara langsung. Kegiatan-kegiatan semacam ini mengantarkan dirinya kepada masalah-masalah psikologis yang nyata.
- b. Tahap kedua perkembangan karir adalah merupakan suatu kemungkinan adanya kecenderungan terjadinya pilihan yang terbatas atau sempit. Selama masih berada pada tahap yang bersifat tentative ini setiap individu mulai berfikir lebih realistis dalam menghargai dan menilai suatu pekerjaan atau jabatan yang potensial bagi dirinya sendiri.
- c. Tahap ketiga, dari perkembangan karir yang berkenaan dengan pengambilan keputusan yang realistis. Pada tahap ketiga dari perkembangan karir ini individu dihadapkan pada beberapa pertimbangan dan pengambilan keputusan tentang karir yang telah diambil akan mempunyai pengaruh terhadap kehidupan individu pada tahap – tahap mendatang.
- d. Tahap keempat dari perkembangan karir dapat disebut sebagai tahap-tahap pematangan karir. Proses pematangan karir dapat dijalani oleh individu dengan mulus apabila individu bersangkutan secara selama jangka waktu tertentu dapat menetapkan pola kehidupan dalam jabatannya. Individu dapat berpindah dari satu posisi ke posisi yang lainnya dalam lingkup

struktur organisasi jabatan yang telah ditekuninya. Biasanya tahap ini merupakan tahap yang lebih tenang dan lancar dibandingkan dengan tahap – tahap sebelumnya.⁶

4. Faktor yang mempengaruhi perkembangan karir.

Belum terdapat konsepsi secara lengkap tentang perkembangan karir yang dapat dituangkan dalam suatu teori yang menyeluruh dan lengkap namun berdasarkan pandangan-pandangan yang dibahas di muka dapat dikemukakan beberapa hal pokok tentang perkembangan karir. Pilihan karir yang dibuat oleh orang muda terjadi dalam rangka perkembangan karirnya.

Hal-hal pokok yang dimaksudkan adalah sebagai berikut :

- a. Perkembangan karir adalah suatu proses yang terikat secara sosial, artinya perkembangan ini ikut dipengaruhi oleh lingkungan kebudayaan kondisi ekonomi, kondisi garafis, status kesukaan, status jenis kelamin dan status kelompok sosial. Golongan dari semua hal tersebut akan mempengaruhi nilai-nilai, sikap pandangan, konstelasi kemampuan yang dikembangkan dan dimiliki oleh seseorang, segala harapan yang akan dipertaruhkan terhadap peranannya dalam dunia kerja, serta kemungkinan atau kesempatan yang terbuka baginya untuk memegang jabatan tertentu.
- b. Perkembangan karir bercirikan perubahan. Ada dua macam perubahan, yakni perubahan yang berlangsung dalam diri individu akibat penambahan umur dan pengalaman, kesukaan, kemampuan, dan minat dan perubahan yang terjadi di luar individu berupa perubahan dalam kesempatan kenkretlah yang terbuka baginya sebagai akibat dari gelombang pergeseran dalam kondisi ekonomi dan lingkup sejumlah jabatan.
- c. Pilihan karir kerap disertai rasa gelisah dan takut-takut jangan-jangan dibuat pilihan yang salah, selama proses perkembangan karir pada saat-saat tertentu harus diambil suatu keputusan penting, yang berarti memilih arti beberapa alternatif yang terbuka pilihan yang salah kelak membawa aneka konsekuensi yang berat yang menggerogoti

⁶ Dewa Ketut Sukardi: *Pendekatan Konseling Karir di dalam Bimbingan Karir*,22

kebahagiaan hidup. Rasa gelisah ini dapat bertambah lagi kalau kondisi sosial-ekonomi masyarakat tidak sebegitu stabil. Sehingga individu merasa sulit memperkirakan akibat positif atau negatif dari pilihannya.

- d. Terdapat berbagai indikasi bahwa perkembangan karir berlangsung secara bertahap dan terjadi pergeseran dalam preferensi, dari memilih golongan jabatan yang berlingkup luas ke memilih jabatan tertentu.
- e. Orang berbeda dalam kemampuan, minat dan sifat-sifat kepribadian serta mereka memiliki konstelasi kualifikasi yang memungkinkan memegang sejumlah jabatan. Tidak hanya ada satu-satunya jabatan yang cocok bagi seseorang. Setiap jabatan memantul sejumlah kualifikasi, namun konstelasi kualifikasi itu mempunyai rentangan yang cukup luaslah sehingga lebih dari satu tipe orang dapat berhasil dalam jabatan itu.
- f. Terdapat interaksi antara faktor-faktor internal pada individu sendiri dan faktor-faktor eksternal di luar individu yang bersifat sangat kompleks. Oleh karena itu, individu yang menghadapi keharusan untuk membuat suatu pilihan kerap akan mencari kompromi diantara keseluruhan faktor internal dan eksternal itu⁷.
- g. Menurut Shertzer dan Stone dalam bukunya Dewa Ketut Sukardi (1981) menjelaskan definisi tentang perkembangan karir yang pernah dirumuskan oleh the national vocational guidance association (1973) sebagai berikut gabungan faktor-faktor psikologi, sosiologi, pendidikan, fisik, ekonomis dan kesempatan yang bersama-sama membentuk jabatan seseorang gabungan ini mencakup banyak faktor internal dan eksternal.⁸ Berikut ini diuraikan sejumlah faktor internal adalah sebagai berikut:

1) Faktor-faktor internal

Faktor-faktor internal dapat dibedakan satu dengan yang lain tetapi tidak dapat dipisahkan satu sama lain karena bersama-sama membentuk keunikan kepribadian seseorang, sebagaimana dikatakan di atas dalam gradasi yang sama pada masing-masing faktor-faktor terkait itu adalah sebagai berikut:

⁷ Ibid., 22

⁸ Ibid., 22.

- a) Nilai-nilai kehidupan (value yaitu beberapa ideal yang dikejar oleh seseorang di mana-mana dan kapanpun juga, nilai-nilai menjadi pedoman dan pegangan dalam hidup sampai umur tua dan sangat menentukan bagi gaya hidup seseorang (life style).
- b) Taraf intelegensi yaitu taraf kemampuan untuk mencapai prestasi-prestasi yang di dalamnya berfikir memegang peranan menurut Binet dalam bukunya Dewa Ketut Sukardi menjelaskan tentang hakikat intelegensi adalah
“Kemampuan untuk menetapkan dan mempertahankan suatu tujuan untuk mengadakan penyesuaian dalam rangka mencapai tujuan itu dan untuk menilai keadaan dari secara kritis serta objektif. Dalam mengambil suatu keputusan mengenai pilihan jabatan yang tinggi rendahnya taraf intelegensi baik dan efektif atau tidak. Selain itu ada satu bidang jabatan yang menuntut intelegensi tertentu, paling sedikit suatu taraf minimal, supaya orang memegang jabatan itu dapat berhasil dalam memenuhi tuntutan yang melekat pada bidang itu. Akan tetapi taraf intelegensi tinggi tidak merupakan satu-satunya faktor yang menentukan keberhasilan seseorang di jabatan yang menuntut kualifikasi intelektual tinggi, karena masih ada faktor-faktor lain yang ikut berpengaruh seperti sifat tekun dan sifat jujur.”⁹
- c) Bakat khusus, yaitu kemampuan yang menonjol di suatu bidang usaha kognitif, bidang ketrampilan atau bidang kesenian, sekali terbentuk suatu bakat khusus menjadi bekal yang memungkinkan untuk memasuki berbagai bidang pekerjaan tertentu dan mencapai tingkatan lebih tinggi dalam dua jabatan (level 5 of occupation).
- d) Minat yaitu kecenderungan yang agak menetap pada seseorang untuk merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang berkecimpung dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan keadaan bidang itu. Sekali terbentuk suatu minat mengandung makna bagi perencanaan masa depan sehubungan dengan jabatan yang akan kepegang (vocational planning)
- e) Menurut pendapat Strong dalam bukunya Dewa Ketut Sukardi, “Minat masih dapat berubah banyak antara umur 15 sampai 20 tahun menjadi lebih stabil antara umur 20 sampai 25 tahun, dan tidak akan berubah banyak setelah seseorang mencapai

⁹ Ibid,23

kedewasaan. Ini berarti, bahwa pola minat baru terbentuk secara cukup jelas pada akhir masa.¹⁰

- f) Remaja, perlu dicatat bahwa adanya pola minat tertentu tidak memberikan jaminan orang muda nanti akan berhasil baik dalam bekal kualifikasinya yang mengangkat taraf intelegensi dan profil kemampuan khusus.
- g) Sifat-sifat yaitu ciri-ciri kepribadian yang bersama-sama memberikan khas pada seseorang, seperti riang gembira, ramah, halus, teliti, terbuka, fleksibel, tertutup, lekas gugup, pesimis dan ceroboh. Pada umumnya diakui bahwa orang tertentu akan kurang cocok untuk memegang sesuatu jabatan tertentu karena sifat-sifatnya sangat mempersulit untuk berperan sesuai dengan ketentuan khas pada jabatan tertentu, melainkan kombinasi dari sejumlah sifat membuat seseorang sosok untuk jabatan tertentu, setiap orang memiliki kombinasi dari sifat baik yang mendukung dalam bekerja dan sifat yang kurang baik yang menghambat dalam bekerja namun harus diingat bahwa pada masa remaja belum terbentuk semua sifat. Suatu sifat yang kurang baik dan belum menyentuh inti kepribadian dapat mengalami perubahan sampai hilang dengan meningkatkan umur atau usaha sendiri.¹¹

2) Faktor-faktor eksternal

Faktor-faktor eksternal dapat dibedakan satu dengan yang lain, tetapi tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Karena bersama-sama menciptakan keseluruhan ruang gerak hidup. Perkembangan karir berlangsung di dalam lingkup ruang gerak itu dan pilihan jabatan tidak dapat melampaui batas-batas itu sebagaimana dikatakan diatas, dapat terjadi perubahan pada faktor eksternal meskipun tidak dalam generasi yang sama pada masing-masing faktor-faktor eksternal terkait adalah sebagai berikut :

¹⁰ Ibid., 23.

¹¹ Ibid., 23

- a) Masyarakat, yaitu lingkungan sosial budaya dimana orang muda dibesarkan. Lingkungan ini luas sekali dan berpengaruh besar terhadap pandangan dalam banyak hal yang dipegang teguh oleh setiap keluarga yang pada gilirannya menanamkan pada semua anak.
- b) Keadaan sosial ekonomi negara atau daerah. Yaitu laju pertumbuhan ekonomi yang lambat atau yang cepat, stratifikasi masyarakat dalam golongan ekonomi tinggi, tengah, rendah, serta diferifikasi masyarakat atas kelompok-kelompok yang terbuka atau tertutup bagi anggota kelompok lain. Semua ini berpengaruh terhadap terciptanya suatu bidang pekerjaan baru dan terhadap terbuka atau tertutupnya kesempatan kerja bagi orang muda.
- c) Status sosial ekonomi keluarga yaitu tingkat pendidikan orang tua tinggi rendahnya pendapatan orang tua, jabatan ayah atau ayah dan ibu, daerah tempat tinggal, dan suku bangsa, anak tentu berpartisipasi dalam status sosial-ekonomi keluarganya. Status ini itu menentukan tingkat pendidikan sekolah yang dimungkinkan, jumlah kenalan pegangan kunci bagi beberapa jabatan tertentu yang dianggap masih sesuai dengan status sosial tertentu.
- d) Pengaruh dari seluruh anggota keluarga besar dan keluarga inti orang tua saudara kandung dari orang tua, dan kakak menyatakan segala harapan mereka serta mengkombinasikan pandangan dan sikap tertentu terhadap pendidikan dan pekerjaan orang muda harus menentukan sikapnya sendiri terhadap harapan dan pandangan itu. Bila mana dia menerimanya dia akan mendapatkan dukungan dalam rencana masa depannya (vocational planning): bilamana dia tidak menerimanya dia menghadapi situasi yang sulit karena tidak mendapat dukungan dalam perencanaan masa depan.
- e) Pendidikan sekolah, yaitu pandangan dan sikap yang dikomunikasikan kepada anak didik oleh staf petugas bimbingan dan tenaga pengajar mengenai nilai-nilai yang terkandung dalam bekerja. Tinggi rendahnya status sosial jabatan tertentu dan kecocokan jabatan tertentu untuk anak-anak laki-laki atau anak perempuan.
- f) Pergaulan dengan teman-teman sebaya yaitu pandangan dan variasi harapan tentang masa depan yang terlengkap dalam pergaulan sehari-hari pandangan dan harapan yang bernada optimis akan meninggalkan kesan dalam hati yang jauh berbeda dengan kesan yang timbul bila terdengar keluhan-keluhan.

- g) Tuntutan yang melekat pada masing-masing jabatan dan pada setiap program studi atau latihan, yang mempersiapkan seseorang untuk diterima pada jabatan tertentu dan berhasil di dalamnya sehubungan dengan pilihan program studi sebagai persiapan untuk memegang jabatan tertentu harus diingat bahwa orang muda tidak mesti menyukai sama kegiatan yang harus dilakukan dalam rangka program study itu dengan kata lain, kalau dia ingin memperoleh kualifikasi yang di tuntut oleh jabatan, dia mungkin mau tak mau harus memenuhi sejumlah persyaratan dalam rangka program studi persiapan selain itu, pilihan program study (*educational choice*) tidak bermakna sama dengan pilihan jabatan (*vocational choice*) meskipun dalam keadaan ideal pilihan program study dibuat dalam kaitan dengan pemikiran tentang pekerjaan kelak kemudian. Namun dalam kenyataan, keadaan ideal ini tidak selalu ada, antara lain karena orang muda lambat dalam perkembangan karirnya¹².

5. Teori pemilihan karir

Para ahli psiko analisis memandang asal mula dari minat seseorang adalah sebagai suatu respon pada suatu kebutuhan ego untuk dihargai dan status yang memuaskan. Mereka memandang bahwa pemilihan karir adalah kebutuhan pokok di bawah sadar.

- a. Menurut Anne Roe yang dikutip oleh Dewa Ketut Sukardi menerangkan serangkaian hipotesisnya dalam teorinya bahwa

“Pada perkembangan arah pilih, karir akan mencerminkan orientasi dasar pribadi yang berasal dari kebiasaan mengasuh anak, orang tua yang terlalu banyak memberikan perhatian kepada anak – anak mereka dalam artian orang tua terlalu mencintai, bersifat melindungi, berlebihan dan terlalu menuntut akan cenderung mengembangkan “orientasi orang”, kemudian akan diungkapkan dalam pilihan karir yang berorientasi pada bidang jasa, perusahaan niaga, hiburan, dan kesenian. Orang tua yang kurang memberikan perhatian, menolak dan mengabaikan pendidikan anak – anaknya cenderung mengembangkan

¹² Ibid., 24

“orientasi bukan orang” dalam diri anak-anak mereka yang bergerak dalam bidang sains, teknologi, atau pekerjaan lapangan.”¹³

b. Menurut Ginzberg yang dikutip oleh Dewa Ketut Sukardi meninjau

“Pemilihan karir sebagai suatu proses yang mencakup tiga periode perkembangan yaitu fantasi tentative dan pilihan yang realistis. Ginzberg mengindikasikan gagasan itu pada suatu proses yang sebagian besar tidak bisa diubah sebagai akibat dari beberapa kompromi dari pada nilai – nilai dan kesempatan-kesempatan, serta fungsi dan persepsi orang dalam bekerja dengan suatu pandangan yang realistis tentang kerja.”¹⁴

c. Menurut Super yang dikutip oleh Dewa Ketut Sukardi dalam bukunya

pendekatan Konseling Karir di dalam bimbingan Karirnya mengemukakan bahwa

“Pemilihan jabatan itu diimplementasikan dengan konsep diri (self concept) menurut teorinya seseorang akan memenuhi persyaratan untuk beberapa jabatan; setiap pekerjaan itu memerlukan suatu karakteristik pola kemampuan dan sifat (dengan toleransi yang luas). Pola karir (tahapan, rangkaian dan lamanya pekerjaan) bergantung pada tingkat sosial ekonomi orang tua, kemampuan mental, ciri – ciri kepribadian, dan kesempatan – kesempatan terbuka bagi dirinya dan dapat diarahkan dengan usaha mempermudah proses kematangan kemampuan, minat, usaha, bantuan dalam mencoba kenyataan, dan pengembangan konsep diri serta pengadaan kesempatan – kesempatan yang cukup memadai sehingga seseorang dapat mengadakan pilihan secara memuaskan.”¹⁵

Dari uraian tentang teori di atas dapat perlu dipahami bahwa perbedaan yang terdapat pada berbagai teori pemilihan karir tersebut dikarenakan adanya proses perpaduan atau interaksi antara faktor individu dengan faktor sosial atau konsep diri dengan kenyataannya yang semua itu

¹³ Ibid., 25.

¹⁴ Ibid., 26.

¹⁵ Ibid., 25.

adalah merupakan interaksi antara individu dengan lingkungannya yang membentuk pola karir, kepuasan kerja, kepuasan hidup sangat bergantung kepada sampai seberapa jauh seseorang dapat menyalurkan potensinya secara memadai dan kepuasan sangat pula tergantung dari kemampuan individu untuk menempatkan posisi dirinya dalam suatu jenis pekerjaan serta jalan hidup dimana individu dapat menempatkan peranan dirinya secara memadai.¹⁶

B. Tinjauan Tentang Pengambilan Keputusan

1. Pengertian Keputusan

Keputusan adalah perihal yang berkaitan dengan putusan, segala putusan yang telah ditetapkan (sesudah dipertimbangkan, dipikirkan dan seterusnya);¹⁷ dan sesuatu yang disetujui dan ditetapkan (oleh rapat, majelis dan sebagainya)¹⁸.

Gelatt's, teori keputusan adalah

“Metode yang dipergunakan untuk menjelaskan proses pemilihan karir dan kemudian memberikan suatu kerangka kerja atau pedoman kerja dimana sasaran konseling dapat diambil. Menurut Crities dalam bukunya dari Munandir di jelaskan bahwa istilah karir menunjukkan sifat developmental dari pengambilan keputusan yaitu bahwa pengambilan keputusan itu suatu proses, dan bahwa proses itu berlangsung sepanjang hayat.”¹⁹

¹⁶ Dewa Ketut Sukadi, *Pendekatan Konseling Karir di dalam Bimbingan Karir (Suatu Pendahuluan)*, 22 – 25.

¹⁷ Purwadaminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1984), 447

¹⁸ Munandir, *Program Bimbingan Karir di Sekolah*, 209

¹⁹ *Ibid.*, 209.

Para ahli umumnya mengartikan pengambilan keputusan sebagai cara memecahkan masalah dengan memilih alternatif terbaik dari sejumlah alternatif yang ada.²⁰

Keputusan adalah didasarkan pada pokok pikiran agar individu dapat memilih atau alternatif untuk memilih.

- b. Menetapkan masalah.
- c. Menghasilkan alternatif.
- d. Mengumpulkan informasi.
- e. Mengolah informasi.
- f. Membuat rencana.
- g. Menyeleksi tujuan.
- h. Implementasi rencana.

Pengambilan keputusan adalah memiliki makna yang penting dan perlu ditekankan sebagai suatu proses kehidupan jangka panjang (Vernong Zunker, 1981).

2. Faktor – Faktor Pengambilan Karir

Dalam proses pengambilan karir banyak faktor yang perlu dipertimbangkan dalam perencanaan karir, beberapa diantaranya meliputi faktor finansial, situasi keluarga kesempatan-kesempatan yang tersedia, pengaruh dari famili sanak keluarga, serta teman-teman. Faktor kepribadian

²⁰ Saparina Sadli, *Jurnal Psikologi dan Masyarakat* (Jakarta: PT.Gramedia Widiasarana Indonesia, 1996),84

juga memiliki variabelitas yang tinggi dalam suatu pekerjaan atau jabatan meliputi sifat-sifat kepribadian, masalah-masalah emosi bagaimanapun bersangkutan paut secara langsung dengan keberhasilan pada suatu pekerjaan. Faktor – faktor fisik juga memainkan peranan yang penting terutama masalah – masalah pekerjaan, jabatan, dan juga karir.²¹

Pengambilan keputusan merupakan proses untuk mengambil keputusan karir memerlukan data tentang sifat dan kemampuan dari pemilihan karir tidak sekedar pekerjaan mencocokkan pasang dan lubang. Dalam menentukan keputusan dituntut adanya keterlibatan seseorang secara total pemikirannya, pertimbangannya, perasaannya, pemaknaannya, egonya dan perspektifnya, sehingga membuahkan keputusan yang arif dan penuh pertimbangan. Proses untuk perencanaan dan pemilihan karir juga perlu mempertimbangkan pengalaman-pengalaman agar nantinya hasil yang diperoleh dalam mengambil keputusan sesuai dengan bakat dan minat.²²

3. Langkah – langkah pengambilan keputusan

Seseorang membutuhkan kecakapan mengambil keputusan untuk mengadakan pilihan karir. Isi dari keputusan-keputusan akan terjadi peningkatan perkembangannya. Akan tetapi kualitas dari keputusan-keputusannya, pada beberapa tingkat itu adalah bergantung dengan efektifitas

²¹ Munandir, *Program Bimbingan Karir di Sekolah...* 210

²² Ibid., 210

strategi pengambilan keputusan serta langkah – langkah proses pengambilan keputusan adalah melalui langkah- langkah sebagai berikut :

- a. Langkah pertama, dimulai apabila individu mengenal suatu kebutuhan untuk mengambil suatu keputusan dan kemudian menentukan suatu sasaran atau tujuan.
- b. Langkah kedua, individu diperlukan untuk mengumpulkan data dan mengadakan survei kemungkinan lapangan kegiatan.
- c. Langkah ketiga, melibatkan penggunaan data dalam menentukan kemungkinan lapangan kegiatan, hasil-hasil kemungkinan keberhasilan.
- d. Langkah keempat, mengestimasi hasil-hasil yang disenangi, perhatian dipusatkan pada sistem nilai individu.
- e. Langkah kelima, melibatkan penilaian dan seleksi dalam suatu keputusan bahwa hal ini adalah merupakan suatu keputusan terminal atau keputusan yang telah dikaji. Jika keputusan terminal telah dijangkau, maka individu kembali menilai kemungkinan hasil – hasil keputusannya dalam hubungannya dengan sistem prediksi.²³

Dalam bukunya yang berjudul *guide to career decision making skills*, Krumboltz yang dikutip oleh Yusuf Gunawan menyarankan 7 langkah dalam pengambilan keputusan karir, diantaranya adalah :

- a. Merumuskan masalahnya, pada tahap awal ini seseorang melihat sadar bahwa ada masalah menyangkut keputusan karir yang harus ia ambil.

²³ Dewa Ketut Sukadi, *Pendekatan Konseling Karir di dalam Bimbingan Karir (Suatu Pendahuluan)*, 26.

Dan ia harus menyadari bahwa sekarang harus mengambil keputusan dan keputusan itu akan sangat mempengaruhi masa depannya. Ia pun harus menyadari bahwa ia mampu mengambil keputusan dan memilihnya dari beberapa alternatif.

- b. Mengembangkan atau menetapkan rencana kegiatan, pada tahap ini langkah-langkah kerja dan batas waktu untuk setiap langkah serta cara untuk mencapai setiap langkah harus jelas ditetapkan pertimbangan bahwa rencana kegiatan ini merupakan petunjuk yang bersifat tentative, bukan keputusan akhir yang ditawarkan. Tetapkan juga keputusan mana yang membutuhkan banyak usaha dan pertimbangan, semakin vital akibat dari suatu keputusan, maka keputusan itu harus semakin mendapat pertimbangan dan usaha yang semakin teliti.
- c. Menjelaskan nilai – nilai, seseorang dapat belajar dari pengalaman. Nilai – nilai hidup mana yang ia pandang utama yaitu dengan melihat bagaimana mereka menggunakan uang dan waktunya untuk kegiatan mereka. Setiap manusia akan menggunakan uang dan waktu serta tenaganya untuk sesuatu yang bernilai baginya.
- d. Mengidentifikasi berbagai alternatif. Identifikasi alternatif dapat dilakukan setelah ia mengetahui dengan baik tentang dirinya.
- e. Menemukan kemungkinan keputusan, pada langkah ini seseorang mulai menguji alternatif yang telah diidentifikasi dengan nilai – nilai setelah mereka memahami nilai – nilai yang terkandung dalam dirinya dengan nilai – nilai pekerjaan itu.
- f. Membatasi alternatif pilihan yang akan dipilih secara sistematis. Keputusan yang akan diambil harus dapat memenuhi nilai – nilai yang dianggap penting dalam hidupnya. Keputusan yang telah ia ambil dapat ditinjau kembali dan diproses berulang kali. Langkah yang diambil tidak perlu menurut urutan yang kaku, bahkan beberapa urutan dapat terjadi secara simultan
- g. Memulai kegiatan, pada tahap ini mahasiswa diharapkan melaksanakan semua rencana yang telah diputuskan. Keputusan tanpa pelaksanaan tidak ada artinya dan mereka harus sadar bahwa setiap keputusan membawa resiko dan mereka belajar untuk berani menanggung segala resiko yang mungkin menimpa dirinya.²⁴

Ketujuh langkah di atas merupakan suatu langkah pemilihan keputusan karir yang lebih bertanggungjawab.²⁵

²⁴ Yusuf Gunawan, *Pengantar Bimbingan dan Konseling* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1987), 101-106.

²⁵ *Ibid.*, 101

C. Tinjauan Tentang Pola Pengambilan Keputusan Karir

Dalam konsep penanganan efektif, pengambilan keputusan menjadi lebih intensif mengingat program dan pelaksanaannya begitu akomodatif dan fleksibel sehingga frekwensi pengambilan keputusan juga makin meningkat. Keputusan yang dikehendaki adalah keputusan yang rasional dan obyektif, tetapi akomodatif dan fleksibel dalam pelaksanaannya sesuai dengan kondisi lingkungan sekolah. Pengambilan keputusan ada pada setiap tindakan penanganan.²⁶

Pendidikan karir membantu proses ini dan memberikan kepada seseorang dengan suatu pengertian yang lebih jelas mengapa dasar keahlian akademis adalah merupakan suatu mata rantai dengan tuntutan jabatan. Seseorang membutuhkan kecakapan mengambil keputusan untuk mengadakan pilihan karir. Isi dari keputusan – keputusannya akan terjadi peningkatan perkembangannya. Akan tetapi kualitas dari keputusan – keputusannya pada beberapa tingkat itu adalah bergantung dengan efektifitas strategi pengambilan keputusan. Suatu model rangkaian dari pengambilan keputusan menurut Likert and Likert (1976) dalam bukunya Dewa Ketut Sukadi pengambilan keputusan dianjurkan sebagai berikut :

1. Menetapkan masalah yang nyata atau pokok persoalan dan merumuskannya dengan jelas.
2. Mengidentifikasi kondisi – kondisi yang esensial atau kriteria yang harus memuat cara pemecahan juga mengidentifikasi berbagai macam kondisi lainnya yang akan diperlukan sekali tetapi tidak esensial.

²⁶ Yusuf Gunawan, *Bimbingan dan Konseling di Sekolah*, (Yogyakarta : PT.Pustaka Pelajar Ridwan, 2004), 66.

3. Mencari suatu variasi alternatif dalam pendekatan masalah memanfaatkan perbedaan perspektif dari sana masalah ditinjau untuk menetapkan suatu perbedaan potensi cara pemecahan yang tepat.
4. Memperbandingkan secara terus menerus, menilai anjuran yang berlawanan dengan penyelesaian yang esensial dan hasilnya yang sangat diperlukan.
5. Memiliki cara pemecahan masalah dengan ditemukan semua kriteria yang esensial dan sebagian besar kondisi yang sangat diperlukan.
6. Mempergunakan cara pemecahan untuk menentukan adanya validitas dalam pemecahan masalah.
7. Karena keputusan karir adalah merupakan suatu proses perumusan yang konstan penyesuaian dan penekanan yang baik dari proses di atas sangat diperlukan.²⁷

Proses pengambilan keputusan ini adalah cukup fleksibel untuk menampung seseorang mengubah perhatian dalam berusaha untuk menemukan kebutuhan karir dan tujuan karirnya.²⁸

Mengambil keputusan merupakan kegiatan yang dilakukan orang dari segala tingkat usia sepanjang hidupnya. Keputusan yang kecil – kecil atau ringan – ringan diambil dapat dikata setiap saat dalam hidup seseorang.

Keputusan yang kecil – kecil dan bersifat rutin biasanya diambil tanpa banyak pertimbangan, dapat dikata tidak ada dampak yang jauh dalam kehidupan seseorang selanjutnya. Keputusan semacam itu dan perbuatan yang berkaitan lama – lama menjadi kebiasaan seseorang dan itu membedakannya dari kebiasaan orang lain.²⁹

²⁷ Dewa Ketut Sukadi, *Pendekatan Konseling Karir di dalam Bimbingan Karir (Suatu Pendahuluan)*, 35 – 36.

²⁸ *Ibid.*, 35.

²⁹ Munandir, *Program Bimbingan Karir di Sekolah*, 208

Pada dasarnya bahwa mahasiswa masuk perguruan tinggi telah membawa latar belakang yang beraneka ragam. Baik segi kemampuan maupun segi pribadi dan segi – segi yang lain. Dalam rangka pencapaian tujuan semua ini akan ikut berpengaruh terhadap diri mahasiswa.

Dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan perlu terus meningkatkan kemampuan analisa dan pemecahan masalah serta keberanian untuk mengambil keputusan.³⁰

Keberhasilan studi mahasiswa di perguruan tinggi akan ditentukan oleh berbagai macam faktor, yang secara garis besar dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Faktor internal.

Yang dimaksud faktor internal yaitu faktor yang ada dalam diri mahasiswa, misalnya kemampuan intelektual, kebutuhan – kebutuhan motivasi, perasaan dan keadaan pribadi secara keseluruhan.

Dorongan atau motif mahasiswa masuk perguruan tinggi ada bermacam-macam. Ada yang masuk suatu fakultas atau jurusan memang itu yang di tujuhnya, tetapi sebaliknya masuk ke suatu fakultas atau jurusan karena terpaksa. Sehingga bagi yang akhir ini akan mengalami berbagai kesulitan, karena memang agak terpaksa. Pada umumnya dapat dikemukakan bahwa besar kecilnya motif akan berhubungan erat dengan jelas tidaknya

³⁰ Tim Bina Karir, *Strategi Mengembangkan Karir Era Global* (Malang : SOB (School of Business), 2000), 89

tujuan yang akan dicapai. Makin jelas tujuan yang akan dicapai maka akan semakin kuat motif yang ada dalam diri seseorang. Begitu sebaliknya. Karena itu perlu disadari dengan jelas tujuan apa yang ingin dicapai masuk perguruan tinggi itu, apakah hanya mengejar status, apakah hanya pengisi waktu, atau memang mempunyai tujuan yang lebih mulia.

2. Faktor Eksternal

Yang dimaksud faktor eksternal adalah faktor yang ada di luar diri mahasiswa seperti diketahui mahasiswa hidup dalam masyarakat tidak akan dapat lepas dari lingkungan baik fisik maupun sosial, baik lingkungan keluarganya maupun masyarakat luas. Keadaan ini akan mempengaruhi diri mahasiswa di dalam belajarnya di perguruan tinggi

a. Lingkungan keluarga

Keluarga adalah merupakan lingkungan yang pertama kali bagi mahasiswa dalam kehidupannya. Bagaimana keadaan keluarga akan memegang peranan pula dalam berhasil tidaknya mahasiswa mengarungi pendidikannya.

b. Lingkungan sekolah

Sistem pendidikan dan pengajaran di SLTA akan berlainan dengan sistem pendidikan dan pengajaran di perguruan tinggi. Di SLTA pengajarannya lebih bersifat resiptif dan reproduktif sedangkan di perguruan tinggi akan lain pengajarannya bersifat lebih produktif.

Mahasiswa harus dapat menyesuaikan dengan baik sehingga akan mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan studi mahasiswa.

c. Lingkungan masyarakat.

Kenyataan menunjukkan bahwa tidak semua mahasiswa itu berasal dari kota. Ada mahasiswa yang datang dari pinggiran kota dan juga ada yang datang dari desa. Karena perguruan tinggi merupakan kancah pertemuan mahasiswa-mahasiswa dari segala penjuru dengan latar belakang kebudayaan yang berbeda sehingga masing-masing mahasiswa dapat menyesuaikan satu dengan yang lainnya.³¹

Teori Kurm Goltz dalam bukunya Munandir menjelaskan empat kategori faktor yang menjelaskan empat kategori faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan karir seseorang yaitu faktor – faktor genetic, lingkungan belajar, dan ketrampilan menghadapi tugas atau masalah.

- a. Faktor ini dibawa dari lahir berupa wujud dan keadaan fisik (wajah, jenis kelamin, suku bangsa dan cacat – cacatnya dan kemampuan). Keadaan diri bisa membatasi preferensi atau ketrampilan seseorang untuk menyusun rencana pendidikan dan akhirnya untuk bekerja. Teori mengatakan bahwa orang – orang tertentu terlahir memiliki kemampuan besar atau kecil untuk memperoleh manfaat dari pengalaman pergaulannya dengan lingkungan, sesuai dengan keadaan dirinya (pengalaman orang laki – laki lain dari pada pengalaman orang perempuan, tantangan orang normal lain dari pada tantangan yang dihadapi orang cacat), kemampuan – kemampuan khusus seperti kecerdasan, bakat musik demikianpun gerak otot merupakan hasil interaksi predisposisi bawaan dengan lingkungan yang dihadapi seseorang.

³¹ Bima Walgito, *Bimbingan dan Konseling di Perguruan Tinggi*, (Yogyakarta: Yayasan Penerbitan fak. Psi. UGM, 1982), 23 – 28..

- b. Faktor lingkungan, Faktor lingkungan yang berpengaruh pada pengambilan keputusan kerja ini berupa kesempatan kerja (apa dan berapa banyak), kesempatan pendidikan dan pelatihan (formal, non formal, negeri, swasta), kebijaksanaan dan prosedur seleksi (peraturan, persyaratan) dan sebagainya. Imbalan (uang, penghargaan sosial), undang – undang dan peraturan perburuhan peristiwa alam (bencana), sumber alam (tersedianya dan kebutuhan), kemajuan teknologi, perubahan dalam organisasi sosial, sumber keluarga (pendidikan, kemampuan keuangan, nilai pengharapan), lingkungan tetangga dan masyarakat sekitar (pengaruhnya), pengalaman belajar. Faktor – faktor ini umumnya ada di luar kendali individu, tetapi pengaruhnya bisa direncanakan atau tidak bisa direncanakan.
- c. Faktor belajar. Kegiatan yang paling banyak dilakukan manusia adalah belajar dilakukan hampir setiap waktu sejak masa bayi. Bahkan ada ahli yang mengatakan sejak di dalam kandungan. Pengalaman belajar ini mempengaruhi tingkah laku dan keputusan orang, antara lain tingkah laku pilihan pekerjaan. Setiap orang memiliki sejarah pengalaman belajar yang khas. Ada dua jenis belajar yaitu belajar instrumental dan asosiatif. Belajar instrumental ialah belajar yang terjadi melalui pengalaman orang waktu berada di dalam suatu lingkungan dan ia mengerjakan langsung (berbuat sesuatu atas, mereaksi terhadap) lingkungan itu dan ia mendapatkan sesuatu sebagai hasil dari tindak perbuatannya itu yaitu hasil yang dapat diamatinya.³²

Perbuatan belajar asosiatif ialah pengalaman dimana orang mengamati hubungan antara kejadian – kejadian dan mampu memprediksi apa konsekwensinya individu melihat hubungan antara stimulus – stimulus yang ada di lingkungan.³³

Di ketrampilan menghadapi tugas (task – approach skills) ketrampilan ini dicapai sebagai buah interaksi atau pengalaman belajar ciri genetik kemampuan khusus (bakat) dan lingkungan. Ketrampilan mengancang tugas ini merupakan hasil belajar dan ketrampilan yang telah

³² Munandir, *Program Bimbingan Karir di Sekolah*, 97 – 100.

³³ Ibid., 98.

diperoleh sebelumnya yang merupakan faktor yang berpengaruh pada bagaimana hasil tindakan kalau orang menghadapi tugas atau masalah, sedangkan ketrampilan – ketrampilan itu sendiri bisa berubah oleh pengalaman yang diterima mengenai perbuatannya.

Hal-hal tersebut di atas memberikan gambaran bahwa mahasiswa harus menentukan pilihan karirnya ketika akan memasuki jenjang perguruan tinggi dan mereka juga harus mempertimbangkan faktor-faktor yang ada dalam proses pengambilan keputusan karir sehingga diharapkan setelah masuk di perguruan tinggi tidak akan mengalami kekecewaan di kemudian hari.³⁴

³⁴ Ibid., 98.