

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Arah Pilihan Bidang Jabatan

#### 1. Pengertian Jabatan

*Departemen Tenaga Kerja R.I. & Biro Pusat Statistik dalam bukunya Klasifikasi Jabatan Indonesia 1995* membedakan pengertian pekerjaan, dan jabatan sebagai berikut :

“Jabatan diartikan sebagai sekumpulan pekerjaan yang berisi tugas-tugas yang sama atau berhubungan satu dengan yang lain, yang pelaksanaannya meminta kecakapan, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sama pula meski tersebar di berbagai tempat”.

Pada umumnya semua orang perlu bekerja serta merasa bahagia dan berhasil dengan pekerjaan yang dijabat itu. Terdapat berbagai pekerjaan di dalam masyarakat, namun pekerjaan yang dapat dijabat oleh seseorang secara berhasil dan membahagiakan jumlahnya sangat terbatas. Karir seseorang bukanlah sekedar pekerjaan yang sedang dijabatnya, melainkan pekerjaan yang benar-benar cocok dengan diri orang yang menjabatnya sehingga orang

itu merasa senang menjadikannya mengusahakan hasil kerja yang setinggi-tingginya dan terus mengembangkan diri.

Dalam *Klasifikasi Jabatan Indonesia*, jabatan diartikan sebagai sekumpulan pekerjaan yang berisi tugas-tugas yang sama atau berhubungan satu dengan yang lain, yang pelaksanaannya meminta kecakapan, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sama pula meski tersebar di berbagai tempat.

Menurut Roe dalam (Sukardi,1994:55) mengemukakan bahwa pola perkembangan arah pilihan jabatan terutama sangat ditentukan oleh kesan pertama perasaan puas atau tidak puas, selanjutnya akan berkembang menjadi energi psikis yang akan menentukan penempatan dirinya sendiri sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan.

Pendapat diatas menerangkan bahwa arah pilihan jabatan ditentukan oleh kebutuhan-kebutuhan yang berkaitan dengan hirarki kebutuhan maslow yakni kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan mendapat rasa kasih sayang, kebutuhan harga diri, kebutuhan untuk mengerti, kebutuhan keindahan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Sehingga arah pilihan jabatan dapat terpenuhi jika kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat terpenuhi salah satunya. Sedangkan menurut Superd alam (Sukardi, 1994: 65) jabatan adalah kematangan bekerja dan konsep diri (*self-concept*) merupakan dua proses perkembangan yang saling berhubungan. Pendapat tersebut kemudian dikembangkan menjadi sepuluh rumusan pola perkembangan arah pilihan jabatan yakni; perbedaan individu, pola perkembangan bekerja, pola

identifikasi, tingkatan kehidupan, kesinambungan penyesuaian, pola karir (sejak awal kehidupan), perkembangan dapat dibimbing, pengembangan hasil interaksi, dinamika pola karir dan pekerjaan sebagai pandangan hidup (sesuai dengan potensi, nilai-nilai yang dimiliki).

Tiedeman (1984:17) berpendapat bahwa karir merupakan suatu rangkaian pekerjaan-pekerjaan, jabatan-jabatan, dan kedudukan yang dipegang seseorang seumur hidupnya. Super (1984:17) mengatakan bahwa karir adalah suatu rangkaian pekerjaan-pekerjaan, jabatan-jabatan, dan kedudukan yang mengarah pada kehidupan dunia kerja. Sedangkan Wilensky (1984:17) berpendapat bahwa karir merupakan suatu riwayat pekerjaan yang teratur dimana dalam setiap pekerjaan yang ditekuni itu adalah sebagai suatu persiapan untuk selanjutnya atau masa depannya.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa karir merupakan suatu rangkaian pekerjaan, jabatan dan kedudukan sebagai suatu persiapan untuk masa depan yang mungkin berlangsung seumur hidup. Oleh karena itu pemahaman siswa terhadap dunia kerja sangat dibutuhkan. Di samping itu ia akan meraih suatu kepuasan dan kebahagiaan dengan pekerjaan yang dilakoninya jika pekerjaan tersebut sesuai dengan tipe kepribadiannya. Pemilihan pekerjaan adalah pernyataan kepribadian, jadi dalam pemilihan suatu pekerjaan kepribadian sangatlah berperan penting karena kepribadian merupakan cerminan terhadap suatu pekerjaan yang akan dilakoni oleh seseorang. Hal ini dikuatkan oleh Holland (1985:1973) dalam teorinya, ia mengatakan bahwa minat jabatan merupakan ekspresi kepribadian. Dengan

kata lain, sebutan minat jabatan berarti menunjuk pula pada pengertian kepribadian, begitu pula sebaliknya.

Dari pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa minat jabatan berkaitan erat dengan ekspresi kepribadian seseorang. Hal ini menunjukkan bahwa ekspresi kepribadian seseorang perlu dikembangkan berdasarkan minat individu tersebut. Pendapat tersebut diperkuat oleh teori Donald Super dalam (Osipow, 1983: 157) mengemukakan suatu pandangan tentang perkembangan karier berlingkup sangat luas, karena perkembangan karier dipandang sebagai suatu proses yang mencakup banyak faktor. Faktor tersebut bersifat intern dan ekstern yang saling mempengaruhi dan membentuk proses perkembangan karier seseorang. Oleh karena itu tahapan perkembangan karier dibagi ke dalam lima tahapan yaitu:

- a. Tahap Pengembangan (*Growth*) yaitu usia dari lahir (0-15 tahun), anak mengembangkan berbagai potensi, pandangan khas, sikap, minat, dan kebutuhan-kebutuhan yang dipadukan dalam struktur gambaran diri (*self-concept structure*).
- b. Tahap Eksplorasi (*Exploration*) yaitu dari umur 15-24 tahun. Individu mulai memikirkan berbagai alternatif karier, tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat.
- c. Tahap Pemantapan (*Establishment*) yaitu dari umur 25- 44 tahun. Individu mulai berusaha secara tekun, melakukan pengalaman kerja secara formal atau mengikuti pelatihan guna “profesionalisasi guna peningkatan kualifikasi maupun kemampuan para anggota profesi pada jabatan atau pekerjaannya (udin, 2009: 7)”.

- d. Tahapan Pembinaan (*Maintenance*) yaitu dari umur 45-64 tahun. Individu melakukan proses penyesuaian untuk meningkatkan posisi dalam suatu jabatan atau pekerjaan.
- e. Tahap Kemunduran (*Decline*) yaitu tahap ini merupakan tahap individu memasuki masa pensiun dan harus menemukan pola hidup baru sesudah melapaskan jabatan atau pekerjaannya.

Kelima tahapan di atas dipandang sebagai acuan bagi munculnya sikap-sikap dan perilaku yang menyangkut keterlibatan dalam suatu jabatan dan tampak dalam tugas perkembangan karier. Berdasarkan tahapan perkembangan karier di atas siswa kelas XI berada pada tahap eksplorasi dan pada tahap ini mulai memikirkan berbagai macam alternatif pilihan kariernya. Pada tahap eksplorasi ini juga siswa sudah dituntut harus mulai bisa menentukan kemana arah tujuan cita-cita yang diinginkan.

Supriatna (2009:23) menegaskan bahwa tugas-tugas perkembangan karier pada masa eksplorasi sebagai berikut :

- 1) Mengetahui keterampilan membuat keputusan karier dan memperoleh informasi yang relevan untuk membuat keputusan karier;
- 2) Menyadari minat dan kemampuan serta menghubungkan dengan kesempatan bekerja;
- 3) Mengidentifikasi bidang dan tingkat pekerjaan yang cocok dengan minat dan kemampuan;
- 4) Memperoleh latihan untuk mengembangkan keterampilan serta mempercepat memasuki pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya.

Pendapat di atas menegaskan bahwa pada tahap eksplorasi siswa kelas XI MAN sudah mulai dituntut untuk dapat mengidentifikasi minat yang diinginkan sehingga dapat terarah jenis pekerjaan maupun bidang jabatan yang dicita-citakan kedepannya. Disamping itu teori lain menguatkan

bahwa pada tahap eksplorasi ini anak sekolah menengah atas mulai memikirkan masa depan mereka secara bersungguh-sungguh (Hurlock, 1980 : 221). Dari pendapat tersebut jelas bahwa siswa kelas XI sudah mulai memikirkan masa depannya dengan matang sehingga dapat terarah dengan baik.

Pada tahap eksplorasi juga minat pada karier seringkali menjadi sumber pikiran, seperti diterangkan oleh Thomas dalam Hurlock (1980: 221) pada saat tersebut remaja belajar membedakan antara pilihan pekerjaan yang lebih disukai dan dicita-citakan, anak laki-laki biasanya lebih bersungguh-sungguh dalam hal pekerjaan dibandingkan dengan anak perempuan yang kebanyakan memandang pekerjaan sebagai pengisi waktu sebelum menikah. Jadi jelas bahwa remaja mulai memiliki minat untuk perkembangan pada minat pekerjaan dan cenderung menggap bahwa dirinya bisa hidup mandiri.

Pada awal munculnya teori bimbingan dan konseling yang berawal dari pelaksanaan *vocational guidance* (bimbingan jabatan), banyak tokoh yang berusaha untuk menganalisis *vocational guidance* dari beberapa sudut pandang yang berbeda. Beberapa tokoh itu antara lain Bordin, Happock, Donald E. Super, dan Anne Roe ( 1943, 1957, 1957 dan 1957), telah memaparkan teori tentang pemilihan karir atau jabatan.

Namun, dari beberapa tokoh yang disebut diatas ditemukan pada beberapa teori pilihan pekerjaan yang dikemukakan tampaknya memiliki kekurangan-kekurangan. Dalam teorinya, Donald E. Super menjelaskan

bahwa dalam kematangan bekerja dan konsep diri (self-concept) merupakan dua proses perkembangan yang berhubungan dan merupakan tulang punggung teori yang dikemukakan. Pada teori tersebut Donald E. Super masih menjelaskan masalah perkembangan atau pemilihan jabatan secara umum.

Kemudian, pada teori yang dikembangkan oleh Bordin, Happock, dan Anne Roe, masih juga terlihat kekurangannya yaitu pada teori mereka hanya dikembangkan secara sempit dan hanya menekankan salah satu aspek saja. Misalnya, menekankan pada aspek pemusatan pada konsep diri (self-concept-centered), pemusatan kepada kebutuhan (needed-centered), atau berorientasi pada etiologi.

Teori Holland dalam (Manrihu,1988:69) tentang seleksi vokasionalnya merupakan perkawinan dua aliran pandangan dalam psikologi vokasional. Konsep pertama adalah elaborasi hipotesis bahwa pilihan-pilihan karir merupakan suatu pemancaran kepribadian dan suatu upaya mengimplementasikan gaya-gaya perilaku pribadi dalam konteks kehidupan kerja seseorang. Konsepsi kedua adalah bahwa orang-orang memproyeksikan pandangan-pandangan tentang dirinya dan dunia kerja kepada judul-judul okupasional (*occupational tittle*).

Dari beberapa tokoh yang mengembangkan teori pilihan jabatan diatas, muncul John L. Holland dengan teori yang mengajukan teori dengan pendekatan yang lebih komprehensif dengan memadukan ilmu-ilmu yang

ada. Untuk itu, alur tulisan ini penulis akan lebih menjelaskan teori pilihan jabatan yang dikembangkan oleh John L. Holland.

Holland (1984) berasumsi bahwa individu adalah produk dari bawaan dan lingkungan. Sebagai akibat dari pengaruh potensi-potensi genetik sejak awal dan secara terus menerus dan interaksi individu dan lingkungannya, berkembanglah suatu hirarki kebiasaan atau cara-cara yang disenangi untuk menghadapi tugas-tugas sosial dan lingkungan. Cara yang paling khas dari individu dalam memberikan respon kepada lingkungan digambarkan sebagai modal personal orientation. Pada penelitian ini, teori yang digunakan adalah teori Holland yang menguraikan tentang perkembangan karier.

Manrihu (1988:70) menjelaskan ada empat asumsi yang merupakan jantung teori Holland, yaitu :

1. Kebanyakan orang dapat dikategorikan sebagai salah satu dari enam tipe : Realistik, investigatif, artistik, sosial, usaha, atau konvensional.
2. Ada enam jenis lingkungan : realistik, inventigatif, artistik, sosial, usaha, atau konvensional.
3. Orang menyelidiki lingkungan-lingkungan yang akan membiarkan atau memungkinkannya melatih keterampilan-keterampilan dan kemampuan – kemampuannya, mengekspresikan sikap-sikap dan nilai-nilainya, dan menerima masalah-masalah serta peranan-peranan yang sesuai.

4. Perilaku seseorang ditentukan oleh interaksi antara kepribadiannya dan ciri-ciri lingkungan.

Berdasarkan penjelasan asumsi di atas mengemukakan enam lingkungan okupasional dan enam tipe kepribadian yang mana kedua-duanya memiliki nama yang sama yaitu : realistik, inventigatif, artistik, sosial, wirausaha, dan konvensional. Masing-masing lingkungan mencakup taraf-taraf yang agak mirip dengan pandangan Roe (1984). Hirarki orientasi pribadi individu menentukan lingkungan kerja yang ia pilih. Makin jelas hirarkinya, maka makin efektif pencarian lingkungan kerja yang sesuai. Pengetahuan tentang diri dan lingkungan-lingkungan diperlukan bagi pilihan-pilihan yang sesuai.

Pada teori yang dikembangkan oleh John L. Holland menjelaskan bahwa suatu pemilihan pekerjaan atau jabatan merupakan hasil dari interaksi antara factor hereditas (keturunan) dengan segala pengaruh budaya, teman bergaul, orang tua, orang dewasa yang dianggap memiliki peranan yang penting. Selain itu John L. Holland juga merumuskan tipe-tipe (golongan) kepribadian dalam pemilihan pekerjaan berdasarkan atas inventori kepribadian yang disusun atas dasar minat.

Kemudian, setiap tipe-tipe kepribadian itu dijabarkan ke dalam suatu model teori yang disebut model orientasi (the model orientation). Model orientasi ini merupakan suatu rumpun perilaku perilaku penyesuaian yang khas. Setiap orang memiliki urutan orientasi yang berbeda-beda, dan hal

inilah yang menyebabkan mengapa setiap orang itu mempunyai corak hidup yang berbeda-beda.

Urutan orientasi yang pertama terhadap suasana lingkungan pekerjaan tertentu merupakan corak hidup yang utama dan pertama, urutan model orientasi kedua terhadap lingkungan kerja yang lainnya dan merupakan corak hidup yang kedua bagi seseorang untuk selanjutnya. Penempatan urutan corak hidup itu sangat bergantung dari tingkat kecerdasan serta penilainnya terhadap diri sendiri. Makin jelas penempatan urutan corak hidupnya maka akan semakin menghasilkan pola pilihan yang tepat bagi seseorang. Namun perlu digaris bawahi, jika model orientasi John L. Holland ini mengajukan model orientasi berdasarkan budaya Amerika.

Menurut Holland dalam Dahlan (1993:17) klasifikasi kepribadian didasarkan atas asumsi bahwa di masyarakat kita, sebagian besar orang-orang dapat dikategorikan kedalam salah satu dari enam tipe tersebut. Lebih jauh dijelaskan bahwa setiap tipe terdiri atas sejumlah sifat pribadi yang membentuk potensi khusus untuk mencapai keberhasilan dan aspirasi tertentu, seperti preferensi terhadap pekerjaan tertentu. Sebagai contoh, seseorang yang memiliki tipe artistik berkemungkinan besar dia akan mencari pekerjaan yang berkaitan dengan seni.

Adapun model orientasi yang dijabarkan oleh John L. Holland dalam (Sukardi, 1994 : 73) adalah sebagai berikut:

## 1. Tipe Realistis

Tipe model ini memiliki kecenderungan untuk memilih lapangan kerja yang berorientasi kepada penerapan. Ciri-cirinya yaitu; mengutamakan kejantanan, kekuatan otot, ketrampilan fisik, mempunyai kecakapan, dan koordinasi motorik yang kuat, kurang memiliki kecakapan verbal, konkrit, bekerja praktis, kurang memiliki ketrampilan social, serta kurang peka dalam hubungan dengan orang lain.

Orang model orientasi realistis dalam lingkungan nyatanya selalu ditandai dengan tugas-tugas yang konkrit, fisik, eksplisit yang memberikan tantangan bagi penghuni lingkungan ini. Untuk dapat memecahkan masalah yang lebih efektif seringkali memerlukan bentuk-bentuk kecakapan, gerakan, dan ketahanan tertentu. Diantaranya kecakapan mekanik, ketahanan dan gerakan fisik untuk berpindah-pindah dan seringkali berada diluar gedung. Sifat-sifat yang nampak dengan jelas dari tuntutan-tuntutan lingkungan menciptakan kegagalan dan keberhasilan.

Contoh pekerjaan orang dengan model orientasi ini adalah, operator mesin/radio, sopir truk, petani, penerbang, pengawas bangunan, ahli listrik, dan pekerjaan lain yang sejenis.

## 2. Tipe Intelektual

Tipe model ini memiliki kecenderungan untuk memilih pekerjaan yang bersifat akademik. Ciri-cirinya adalah memiliki kecenderungan

untuk merenungkan daripada mengatasinya dalam memecahkan suatu masalah, berorientasi pada tugas, tidak sosial. Membutuhkan pemahaman, menyenangi tugas-tugas yang bersifat kabur, memiliki nilai-nilai dan sikap yang tidak konvensional dan kegiatan-kegiatannya bersifat intraseptif.

Orang model orientasi intelektual dalam lingkungan nyatanya selalu ditandai dengan tugas yang memerlukan berbagai kemampuan abstrak, dan kreatif. Bukan tergantung kepada pengamatan pribadinya. Untuk dapat memecahkan masalah yang efektif dan efisien diperlukan intelegensi, imajinasi, serta kepekaan terhadap berbagai masalah yang bersifat intelektual dan fisik. Kriteria keberhasilan dalam melaksanakan tugas bersifat objektif dan bisa diukur, tetapi memerlukan waktu yang cukup lama dan secara bertahap. Bahan dan alat serta perlengkapan memerlukan kecakapan intelektual daripada kecakapan manual. Kecakapan menulis mutlak dipelihara dalam orientasi ini. Contoh pekerjaan orang dengan model orientasi ini adalah, ahli fiika, ahli biologi, kimia, antropologi, matematika, pekerjaan penelitian, dan pekerjaan lain yang sejenis.

### 3. Tipe Artistik

Tipe model orientasi ini memiliki kecenderungan berhubungan dengan orang lain secara tidak langsung, bersifat sosial dan sukar menyesuaikan diri. Orang model orientasi artistic ini ditandai dengan berbagai macam tugas dan masalah yang memerlukan interpretasi atau

kreasi bentuk-bentuk artistic melalui cita rasa, perasaan dan imajinai. Dengan kata lain, orientasi artistic lebih menitikberatkan menghadapi keadaan sekitar dilakukan dengan melalui ekspresi diri dan menghindari keadaan yang bersifat intrapersonal, keteraturan, atau keadaan yang menuntut ketrampilan fisik. Contoh pekerjaan orang dengan model orientasi ini adalah, ahli musik, ahli kartum ahli drama, pencipta lagu, penyair, pencari berita, dan pekerjaan lain yang sejenis.

#### 4. Tipe Sosial

Tipe model ini memiliki kecenderungan untuk memilih lapangan pekerjaan yang bersifat membantu orang lain. Ciri-ciri dari tipe model ini adalah pandai bergaul dan berbicara, bersifat responsive, bertanggung jawab, kemanusiaan, bersifat religiusm membutuhkan perhatian, memiliki kecakapan verbal, hubungan antarpribadi, kegiatan-kegiatan rapid an teratur, menjauhkan bentuk pemecahan masalah secara intelektual, lebih berorientasi pada perasaan.

Orang model orientasi sosial memiliki ciri-ciri kebutuhan akan kemampuan untuk menginterpretasi dan mengubah perilaku manusia, serta minat untuk berkomunikasi dengan orang lain. Secara umum orientasi kerja dapat menimbulkan rasa harga diri dan status. Contoh pekerjaan orang dengan model orientasi ini adalah, guru, pekerja sosial, konselor, misionari, psikolog klinik, terapis, dan pekerjaan lain yang sejenis.

## 5. Tipe Usaha

Tipe model ini memiliki ciri khas diantaranya menggunakan keterampilan-keterampilan berbicara dalam situasi dimana ada kesempatan untuk menguasai orang lain atau mempengaruhi orang lain, menganggap dirinya paling kuat, jantan, mudah untuk mengadakan adaptasi dengan orang lain, menyenangi tugas-tugas sosial yang kabur, perhatian yang besar pada kekuasaan, status dan kepemimpinan, agresif dalam kegiatan lisan.

Orang model orientasi usaha ditandai dengan berbagai macam tugas yang menitikberatkan kepada kemampuan verbal yang digunakan untuk mengarahkan dan mempengaruhi orang lain. Contoh pekerjaan orang dengan model orientasi ini adalah, pedagang, politikus, manajer pimpinan eksekutif perusahaan, perwakilan dagang, dan pekerjaan lain yang sejenis.

## 6. Tipe Konvensional

Tipe model ini pada umumnya memiliki kecenderungan untuk terhadap kegiatan verbal, ia menyenangi bahasa yang tersusun baik, numerical (angka) yang teratur, menghindari situasi yang kabur, senang mengabdikan, mengidentifikasi diri dengan kekuasaan, memberi nilai yang tinggi terhadap status dan kenyataan materi, mencapai tujuan dengan mengadaptasikan dirinya ketergantungan pada atasan.

Orang model orientasi konvensional pada lingkungan nyatanya ditandai dengan berbagai macam tugas dan pemecahan masalah memerlukan suatu proses informasi verbal dan matematis secara kontinu, rutin, konkrit, dan sistematis. Berhasilnya dalam pemecahan masalah akan nampak dengan jelas dan memerlukan waktu yang relative singkat. Contoh pekerjaan orang dengan model orientasi ini adalah, kasir, statistika, pemegang buku, pegawai arsip, pegawai bank, dan pekerjaan lain yang sejenis.

Setiap individu memiliki salah satu kepribadian yang mirip dengan apa yang dikemukakan Holland sebelumnya. Dijelaskan oleh Dahlan dalam tesisnya (1993:22) bahwa minat jabatan seseorang dapat dinilai atau ditentukan dengan jalan membandingkan kemiripan sifat-sifat yang mencirikan setiap kategori minat jabatan. Kemiripan seseorang dengan masing-masing tipe dari enam kategori minat jabatan itu akan menghasilkan suatu pola kesamaan dan perbedaan.

Penilaian dengan cara ini memungkinkan dilakukannya penggambaran kompleksitas pribadi sehingga tidak digolongkan sebagai suatu pribadi yang memiliki suatu kategori minat jabatan saja. Cara penilaian yang demikian akan membantah pendapat yang mengatakan bahwa hanya ada enam jenis orang di dunia ini. Dengan suatu skema tertentu, cara penilaian seperti itu melahirkan model dengan 720 kemungkinan kemiripan seseorang dengan setiap model orientasi kepribadian.

Penjelasan di atas diperkuat dengan pendapat Holland (1973:1985) yaitu dalam menentukan tingkat kemiripan seseorang dengan tipe-tipe kepribadian dapat digunakan dua metode. Pertama, metode kualitatif. Kita dapat menilai tipe kepribadian seseorang melalui penilaian preferensi-preferensi vokasional seseorang pada suatu kegiatan yang mencirikan suatu tipe, atau pernyataan seseorang untuk melakukan pekerjaan pada jabatan tertentu. Misalkan, seseorang yang ingin menjadi ahli fisika, atau bekerja sebagai orang ahli fisika, atau merencanakan akan mengambil mata kuliah utama (*major*) ilmu-ilmu fisika. Salah satu dari empat macam hasil informasi tersebut terdapat dalam klasifikasi kepribadian investigatif, contoh lain, seorang “pekerja sosial” akan diklasifikasikan sebagai tipe sosial karena “pekerja sosial” akan diklasifikasikan sebagai tipe sosial karena “pekerja sosial” adalah suatu kriteria tipe sosial.

Metode kuantitatif. Berbagai macam metode kuantitatif telah dikembangkan untuk menilai kemiripan seseorang dengan tipe-tipe kepribadian. Skala Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, Wirausaha, dan Konvensional dari *vokational preference inventory (VPI)* (Holland, 1985: 23) merupakan salah satu instrumen yang menyediakan prosedur sederhana untuk menilai tipe minat jabatan seseorang.

Berbagai macam metode kuantitatif telah digunakan untuk menilai kesamaan orang dengan tipe skala realistik, investigative, artistik, sosial, wirausaha, dan konvensional pada pemilihan jabatan (*Vocational*

*Preferensi Inventory= VPI*) yang diterapkan suatu prosedur pemberian kode orang yang sederhana dan ringkas. Pertama subjek menunjukkan pekerjaan yang menarik baginya bukan bersumber dari daftar 84 judul jabatan (14 jabatan masing-masing dari 6 skala). Selanjutnya enam skala tersebut diberi skor dan dibuatkan profilnya. Skor orang yang tertinggi dalam suatu skala, maka menunjukkan bahwa yang paling mirip atau yang paling menyerupai dengan tipe kepribadian yang dikuasai (menonjol), profil skornya (diperoleh dengan menyusun peringkat skor, mulai dari skor tertinggi sampai skor yang terendah) menggambarkan pola kepribadiannya.

*VPI* telah digunakan secara berhasil dalam menstimuli peninjauan pekerjaan dikalangan siswa sekolah menengah dan mahasiswa (Holland, 1978). *VPI* dapat digunakan sebagai suatu sarana penyaringan yang efisien terhadap remaja dan orang dewasa yang sudah bekerja untuk tujuan seleksi, bimbingan atau penempatan. Bagaimanapun juga Holland memperingatkan bahwa tanpa terkecuali, *VPI* akan dapat digunakan dan ditafsirkan hanya pada kombinasi dengan informasi sosiologis dan psikologis, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lapangan latihan dan status pekerjaan seseorang.

Dalam tesisnya Dahlan (1993:25) dan disertasi (2010) menjelaskan bahwa *SDS* menggunakan rentangan isi yang luas dalam menilai kemiripan seseorang dengan setiap tipe. *SDS* memuat 228 pernyataan dalam lima bahasan (*daydream*, kegiatan, kompetensi, sikap terhadap jabatan khusus

dan estimasi diri tentang kecakapan dalam enam klasifikasi (*Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, Wirausaha, Konvensional*)). Sub skala pada *SDS* digunakan untuk membatasi beberapa hal yang tidak dibatasi dalam rumusan tipe-tipe. Misalnya, aktifitas kompetensi, konsep diri dan pekerjaan Realistik berhubungan dengan skala aktifitas, kompetensi, konsep diri dan pekerjaan Realistik begitu juga seterusnya.

Holland juga menambah empat asumsi tentang tipe-tipe kepribadian seseorang dan lingkungannya. Asumsi-asumsi ini adalah *konsisten, deferensiasi, kongruensi dan kalkulus*. Untuk menerangkan asumsi-asumsi ini, digunakan model hexagonal Holland yang digunakan untuk menerangkan saling berhubungan antara ke enam tipe kepribadian dan lingkungan kerjanya.

#### 1. Konsistensi

Pada diri seseorang atau lingkungan, beberapa pasangan tipe lebih dekat hubungannya daripada yang lainnya. Misalnya, tipe-tipe realistik dan investigatif lebih banyak persamaannya daripada tipe-tipe konvensional dan artistik. Konsistensi adalah tingkat hubungan antara tipe-tipe kepribadian atau antara model-model lingkungan. Taraf-taraf konsistensi atau hubungan di asumsikan mempengaruhi preferensi vokasional.

#### 2. Differensiasi

Beberapa orang atau lingkungan lebih dibatasi secara jelas daripada yang lainnya. Misalnya, seseorang mungkin sangat menyerupai suatu tipe dan

menunjukkan sedikit kesamaan dengan tipe-tipe lainnya atau suatu lingkungan mungkin sebagian besar di dominasi oleh suatu tipe tunggal. Sebaliknya, orang yang menyerupai banyak tipe atau suatu lingkungan yang bercirikan kira-kira yang sama dengan ke enam tipe tersebut tidak terdiferensiasi atau kurang terdefinisikan. Taraf dimana seseorang atau suatu lingkungan terdefinisikan dengan baik adalah taraf diferensiasinya.

### 3. Kongruensi

Berbagai tipe memerlukan berbagai lingkungan. Misalnya, tipe-tipe realistik tumbuh dengan subur dalam lingkungan-lingkungan realistik karena lingkungan seperti itu memberikan kesempatan-kesempatan dan menghargai kebutuhan-kebutuhan tipe realistik. Ketidakharmonisan (*incongruence*) terjadi bila suatu tipe hidup dalam suatu lingkungan yang menyediakan kesempatan-kesempatan dan penghargaan-penghargaan yang asing bagi preferensi-preferensi atau kemampuan-kemampuan seseorang itu, misalnya tipe realistik dalam lingkungan sosial.

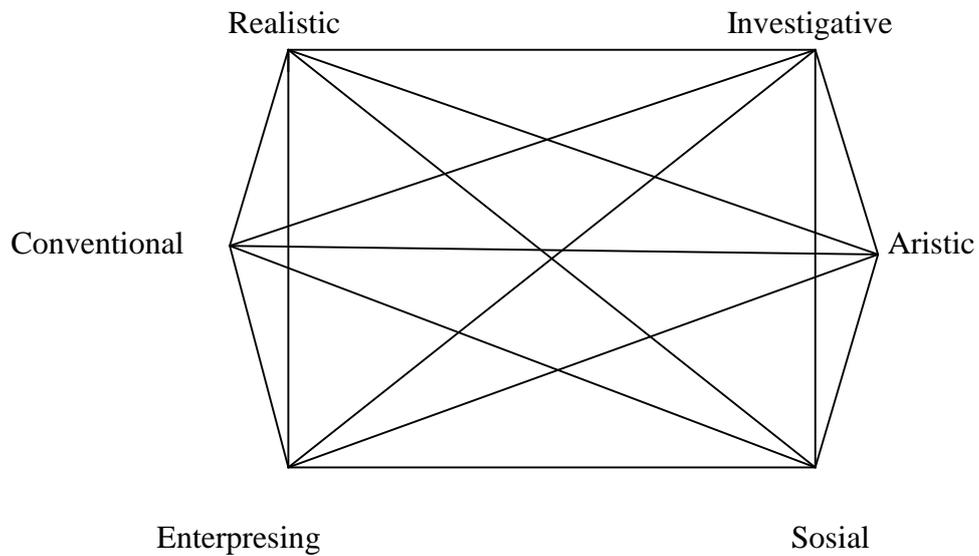
### 4. Kalkulus

Menurut Holland (1973) kesamaan antara kepribadian dengan lingkungan dapat di sesuaikan dengan model hexagonal, yang aman antara jarak antara tipe kepribadian dengan lingkungannya adalah keseimbangan pada setiap teori kesamaan antar keduanya. Gambar grafik hexagonal merupakan perwakilan dari tingkat konsistensi (antara individu dengan lingkungannya). Hal ini menjelaskan tentang dasar teori yang dapat digunakan konselor dalam membantu konseli.

Grafik Hexagonal merupakan bagian dari perkembangan teori Holland instrument maupun system klasifikasinya. Keenam tipe tersebut ialah Realistic, Investigative, Artistic, Social, Wirausaha, dan Konvensional. Salah satunya digunakan untuk menggambarkan kepribadian dan minat jabatan seseorang. Holland telah mengembangkan model Hexagonal khususnya dalam menafsirkan derajat konsistensi dan kongruensi. Pola yang konsisten adalah bilamana komponen-komponen tipe yang berhubungan memiliki cirri-ciri umum. Pola-pola yang tergabung dari tipe-tipe yang berdekatan pada Hexagonal adalah yang paling konsistensi. Misalnya R-I, I-A, A-S, S-E, E-K. Sedangkan pola yang tergabung dari tipe yang berlawanan ada hexagonal yang kurang konsisten. Misalnya, R-S, I-E, dan A-C. Pola yang tergabung dari tipe lain pada Hexagonal membentuk suatu tingkat konsistensi. Misalnya, R-I,I-S, A-E, E-R.

Tingkat kongruensi terjadi apabila dalam interaksi pribadi dan lingkungan. Situasi yang paling kongruen terjadi bilamana suatu tipe berada pada suatu lingkungan yang cocok. Misalnya, situasi yang paling kongruen bagi tipe social adalah lingkungan social. Sebaliknya, situasi yang paling tidak kongruen bagi tipe sosial terjadi apabila situasi berlawanan. Misalnya, pribadi sosial dalam lingkungan realistik.

Dibawah ini merupakan gambar dari Hexagonal.



**Gambar 2. *A Hexagonal Model For Defining The Psychological Resemblances Among Types And Environments And Their Interactions***

## 2. Klasifikasi Jabatan

Departemen Tenaga Kerja dan transmigrasi RI 1981 dalam (Sukardi, 1994: 154) tentang penuntutan jabatan. Salah satunya ialah mengklasifikasikan kode jabatan. Kode jabatan ialah suatu kode dalam digit angka yang berorientasi pada buku Klasifikasi Jabatan Indonesia (KJI) dan disahkan oleh Pemerintah. Klasifikasi Jabatan Indonesia digolongkan menjadi 10 golongan Jabatan Indonesia.

Berikut Tabel KJI 10 golongan Jabatan Indonesia.

**Tabel 1. KJI 10 Golongan Jabatan Indonesia**

<b>Golongan Pokok Jabatan</b>	<b>Nama Kelompok Jabatan</b>
0/1	Tenaga Profesional dan teknisi
2	Tenaga Kepemimpinan dan ketatalaksanaan
3	Tenaga Tata Usaha
4	Tenaga Usaha Penjualan
5	Tenaga Usaha Jasa
6	Tenaga Usaha Pertanian, Peternakan, kehutanan, dan perikanan
7/8/9	Tenaga Produksi dan operator alat angkutan serta pekerjaan kasar
X	Tenaga kerja yang tidak dapat digolongkan kedalam suatu jabatan (termasuk pencari kerja belum berpengalaman)

Tabel diatas merupakan kode-kode penggolongan jabatan yang ada di Indonesia. Diharapkan setiap orang yang akan memasuki Dunia pekerjaan dapat memahami tentang kode jabatannya yang berfungsi untuk memudahkan dalam pencarian informasi atau penempatan jabatan yang akan ditekuninya.

Dalam teori Holland yang telah membagi klasifikasi jabatan menjadi enam di Indonesia didukung oleh *Departemen Tenaga Kerja R.I. & Biro Pusat Statistik dalam bukunya Klasifikasi Jabatan Indonesia 1995*. Pengklasifikasian Jabatan berdasarkan tipe-tipe kepribadian yang telah diuraikan di atas. Setiap tipe kepribadian merupakan gambaran dari klasifikasi jabatan yang sesuai dengan kepribadian yang dimiliki individu diperinci dibawah ini :

### a. **Klasifikasi Realistik**

Ciri-ciri orang yang memiliki tipe realistik adalah memiliki sikap dan perilaku yang agresif, kuat secara jasmani, tidak sosial, memiliki kecakapan dan koordinasi gerak (motorik) yang baik, kurang memiliki kemampuan verbal dan keterampilan hubungan antar pribadi. Lebih menyenangi hal yang bersifat kongkrit daripada masalah yang abstrak, menanggapi dirinya sebagai orang yang agresif dan memiliki nilai ekonomi dan politik dan konvensional, emosi yang mantap (kestabilan emosi). Materialistik, rendah diri, menganggap dirinya baik dalam kemampuan mekanikal dan atletik dan tidak cakap dalam keterampilan-keterampilan sosial, menilai tinggi benda-benda nyata dan praktis.

Pekerjaan yang sangat cocok untuk orang yang bertipe realistik adalah:

#### 1) *Pedagang dan pekerja terlatih*

Pekerja Bangunan, Montir Listrik, Tukang Kayu, Pimpinan Tukang Las, Ahli Teknik Elektro, (Stasiun TV, Laboratorium), Pengawas Pembangunan, Peternak, Mesin-mesin, Pembersih Bangunan, Ahli Mesin (Mobil dan Pesawat Terbang), Operator Radio, Motir (TV dan Radio, Piano, Perabot Rumah Tangga), Pengemudi Kendaraan (pengemudi mobil, mesin lokomotif, pilot, pengemudi alat-alat berat), Pekerja Pertanian dan Peternakan, Peneliti Sumber-sumber Alam (pengawas hutan, ahli peternakan, margasatwa), Pemberi Layanan (Tamtama dan Perwira), Ahli Teknik (Ahli Mesin, Listrik, Sipil).

#### 2) *Pengajar Perguruan Tinggi*

Teknik Mesin dan Fisika, Pertanian, Pertambangan, Peternakan.

### 3) *Lainnya-lainnya*

Juru gambar, Juru ukur, Pengamat Cuaca, Detektif, Pemadam Kebakaran, Teknisi Laboratorium (bukan ahli medis atau *tester*). Jadi orang yang memiliki tipe jabatan realistik ini lebih menyukai hal-hal yang konkret, fisik dan berbagai tantangan-tantangan.

## **b. Klasifikasi Investigatif**

Ciri-ciri orang yang memiliki tipe Investigatif adalah memiliki preferensi untuk aktifitas-aktifitas yang memerlukan observasional, simbolik, sistematis, dan kreatif terhadap fenomena fisik, biologis dan kultural dan tidak menyukai aktivitas-aktivitas persuasif, sosial, berorientasi pada tugas, intraseptif, tidak sosial, lebih menyukai antar lebih dahulu daripada bertindak langsung terhadap pemecahan masalah, cenderung analitis, rasional, berdiri sendiri, radikal, abstrak, terpusat pada pikiran sendiri, introvert, pengertian, kritis, memiliki rasa ingin tahu yang besar, cerdas, kurang memiliki kemampuan memimpin orang disekitarnya, berorientasi yang imajinatif, agresif, keras hati, mandiri, dan bersifat fleksibel.

Pekerjaan yang cocok untuk orang yang bertipe intelektual adalah :

#### 1. *Ahli Biologi dan Fisika*

Ahli Astronomi, Ahli Atom, Ahli kimia, Ahli Geologi, Ahli fisika, Ahli Botani, Ahli Binatang, Peneliti sumber-sumber alam.

#### 2. *Ahli Ilmu Pengetahuan yang berkaitan dengan :*

Ahli (Antropologi, Arkeologi, Arsitek, Desainer, Programer Komputer, Dokter Gigi, Psikologi Eksperimental, Penemu (pencipta), Matematika

(bidang bisnis atau industri), Filosof, Teknisi Penelitian Ilmu Pengetahuan, Statistik, Dokter Hewan, Teknologi Medis (pengobatan).

### 3. *Pengarang Sains*

Pengarang Artikel Ilmiah, Editor Jurnal Ilmiah, dan Pengarang Fiksi Ilmiah

### 4. *Pengajar Perguruan Tinggi*

(Ilmu-ilmu Biologi dan Fisika, Psikologi Eksperimental Matematika, Filsafat, Paramedis, Program dan Desain Komputer, Astrofisika).

Jadi orang-orang yang memiliki klasifikasi jabatan investigative ini lebih menyukai hal-hal kreatif, imajinatif dan diperlukan intelegensi serta kepekaan terhadap berbagai masalah yang bersifat intelektual dan fisik.

## c. **Klasifikasi Artistik**

Ciri-ciri yang dimiliki tipe Artistik adalah bersifat tidak sosial, kreatif, imajinatif, ambigu, emosional, implusif, bersifat kewanitaan, peka terhadap perasaan, submissive (patuh), introspektif, deprestif, rendah diri, berdiri sendiri (individual), radikal, tidak stabil, naif, percaya diri, fleksibel, bebas, tidak konvensional, terbuka dalam mengekspresikan emosinya, apa adanya, bersifat ekspresif dan biasanya orang-orang yang bertipe ini senang mengekspresikan diri mereka secara artistik atau seni.

Pekerjaan yang cocok untuk orang yang bertipe ini adalah :

#### 1) *Seniman Kreatif*

Pengarang, Editor (Redaktur), Novelis, Wartawan, Reporter (surat kabar), Seniman, Desainer, Dekorator (Seniman Foto, Perancang pakaian

dan Perancang dekorasi ruang dan iklan), Artis (sandiwara, drama film dan Tv), Musikus (pengubah, pencipta, pengarang, penyanyi pop).

2) *Pengajar Perguruan Tinggi*

Pengajar Bahasa Inggris, Drama, Sandiwara, Seni, Musik, Kewartawanan, Kemampuan berbicara.

3) *Lain-lainnya*

Kritis Seni dan Musik, Dealer alat-alat seni, Kartunis Pelawak, Ahli Bahasa, Penerjemah.

Jadi berdasarkan pembagian pekerjaan dan klasifikasi jabatan diatas maka orang yang memiliki tipe artistik lebih menyukai hal-hal yang berhubungan dengan tugas, kreasi, cita rasa, perasaan dan imajinasi. Disamping tu tip artistik lebih menitik beratkan untuk menghadapi lingkungan sekitar melalui ekspresi diri.

**d. Klasifikasi Sosial**

Ciri-ciri yang bertipe sosial adalah bersifat sosial, bertanggung jawab, bersifat kewanitaan, kemanusiaan, keagamaan, membutuhkan perhatian, dapat bekerja sama dengan baik, persuasif, bijaksana, memiliki kecakapan verbal dan hubungan antar pribadi, menghindari dari jenis pekerjaan sistematis, ramah tamah, suka bergaul, tidak ilmiah, berpikir tepat guna, *Psychological-minded* implusif, penerimaan diri sendiri, dapat dipercaya, agresif, pandai mengontrol diri, konservatisme, praktis, dan ekspresif (perasa), pemahaman diri, tekun, dan biasanya orang yang bertipe ini memiliki suatu citra diri yang positif.

Pekerjaan yang cocok untuk orang yang bertipe ini adalah :

a. *Pekerjaan Keagamaan*

Ahli Agama misal yang tergabung pada Majelis Ulama Indonesia (MUI).

b. *Pekerja Kesehatan Sosial dan Pelayanan Sosial*

Pengajar SD, konselor, Terapis (Konselor Jabatan dan Perkawinan, Terapis, Psikiatri dan Ahli Psikologi Klinis), Pengajar Sekolah Menengah (dengan mata pelajaran jasmani), Ahli Kenakalan Remaja, Dokter Medis (semua spesialis termasuk dokter ahli mata, ahli mata dan kacamata non medis), Direktur Taman Hiburan, Balai Keselamatan, Kepala Sekolah, Pengawas Pendidikan, Pekerja Sosial.

c. *Pengajar Perguruan Tinggi*

Teologi, Paramedis, Ekonomi Rumah Tangga dan Gizi, Pendidikan Sosiologi, Psikolog (kecuali eksperimental), Ilmu Perawat, Terapi Kemampuan Berbicara.

d. *Lain-lainnya*

Perdamaian Perselisihan Kerja, Pewawancara Pencari Pekerjaan, Hakim, Ahli Psikologi, Petugas Kesehatan Masyarakat. Jadi berdasarkan pembagian pekerjaan dan klasifikasi jabatan diatas maka orang yang memiliki tipe sosial lebih menyukai hal-hal yang berhubungan dengan membantu orang lain.

e. **Klasifikasi Wirausaha**

Ciri-ciri orang yang memiliki tipe Wirausaha adalah memiliki kecakapan verbal (lisan), bersifat sosial, persuasif, implusif, ekstrovert, percaya diri, keagresifan lisan, suka bergaul, ramah, berani mengambil risiko, tidak ilmiah, emosi stabil, tidak intelektual, biasanya menginginkan status yang tinggi,

berpikir praktis, pandai berkomunikasi, kongkret, ambisius, dominasi, optimisme, sosiabilitas, mudah menyesuaikan diri, memiliki jiwa pemimpin.

Pekerjaan yang cocok untuk orang yang bertipe ini adalah:

1) *Tenaga Penjualan*

Pedagang, Penjualan Barang-barang Teknik, Pramuniaga, Juru Lelang, Tenaga Penjualan Real-Estate, Asuransi, Juru Taksir.

2) *Manajer Usaha Perdagangan dan Pemilik Usaha Perdagangan*

Kontraktor, Importir, Spekulator, Investasi, Usaha Keuangan, Penerbit (Surat Kabar, Buku-buku), Promotor Olah Raga, Konsultan Biro Perjalanan.

3) *Manajer dan Pengawasan*

Eksekutif Perusahaan dan manajer (bukan sekretaris-bendaharawan), Manajer Penjualan, Tenaga Penjualan, Pengawas Produksi dan Ahli (Bukan Mesin-mesin), Direktur (Penelitian dan Pengembangan Laboratorium), Advokat (Pengacara, Penasehat atau swasta tetapi bukan Hakim).

4) *Pengajar Perguruan Tinggi*

Administrasi Niaga dan Manajemen, Hubungan Internasional (Program Pelayanan Asing), Ilmu Pemerintahan dan Politik, Hukum dan Sejarah.

5) *Lain-lainya*

Politikus, Direktur Radio (TV, Penyiar, Produser), Dekan Fakultas, Diplomat, Petugas Kedutaan Asing, Manajer Personalia, Hubungan Perburuan (berhubungan dengan industri), Tenaga Klaim Asuransi, Ahli Psikologi Industri. Jadi berdasarkan pembagian pekerjaan dan klasifikasi jabatan diatas maka orang yang memiliki tipe usaha memiliki ciri khas menggunakan

keterampilan berbicara dalam situasi dimana ada kesempatan untuk mempengaruhi orang lain dan lebih bersifat agresif serta kepemimpinan.

**f. Klasifikasi Konvensional**

Ciri-ciri orang yang memiliki tipe Konvensional adalah orang yang selalu patuh pada peraturan, bersifat strotif, praktis, rapih, suka bergaul, bebas, tidak sistematis, praktikalitas, kurang fleksibel, konservatif, keras hati, mudah terpengaruh teliti, kurang berprestasi dibidang akademis, akau, ketergantungan dengan orang lain, kurang efisien secara intelektual, stabil, penerimaan terhadap diri sendiri, ilmiah, tekun dan menilai diri sendiri rendah sebagai pemimpin tetapi tinggi dalam tanggung jawab.

Pekerjaan yang cocok untuk orang yang bertipe Konvensional adalah :

1) *Petugas Keuangan*

Akuntan (Akuntan Publik yang berijazah, Aktuaris, Auditor, Pemegang Buku), Pegawai Bank, Pengkaji Anggaran Belanja, Analisis Keuangan, Kasir, Petugas atau Ahli Perpajakan, Pemeriksa Kredit, Analisis Kurs, Sekretaris-Bendahara Perusahaan.

2) *Pegawai Kantor*

Juru Tata Usaha (Kantor Pos, Daftar Gaji, Pengiriman dan Penerimaan), Operator Peralatan IBM, Kepala Kantor (Manajer), Sekretaris dan Asisten (Administrasi Eksekutif), Manajer Perdagangan.

3) *Pengajar Perguruan Tinggi*

Akunting, Perbankan, Bisnis (tidak termasuk administrasi dan manajemen), Perdagangan dan Keuangan Ekonomi.

4) *Lain-lainnya*

Likwidator Bea Cukai (Pabean), Pengawas Inventaris, Pengawas Kualitas, Pengawas Rekaman, Juru Taksir Real Estate, Ahli Statistik (kecuali statistik teoritis), Korektor Cetakan, Juru Tata Usaha Perdagangan dan Stok. Jadi berdasarkan pembagian pekerjaan dan klasifikasi jabatan diatas maka orang yang memiliki tipe konvensional memiliki kecenderungan terhadap kegiatan verbal, pengabdian, menyenangkan bahasa yang numerical, dan berhasil memecahkan masalah dengan singkat.

Klasifikasi-klasifikasi pekerjaan ini merupakan konsep-konsep sentral dalam teori Holland. Individu-individu berfikir, mempersepsi dan berbuat menurut salah satu dari keenam tipe dominan. Dalam kenyatannya, tidak ada individu yang murni satu tipe tetapi menunjukkan taraf tertentu untuk masing-masing dengan kata lain, memiliki suatu profil yang merupakan pola kepribadiannya.

Jadi jelas bahwa tidak mungkin seseorang semata-mata tergolong pada salah satu dari tipe-tipe kepribadian seperti yang telah digambarkan. Oleh karena itu system pemberian kode digunakan untuk menunjukkan tipe-tipe primer dan sekunder, kode-kode ini dinyatakan dalam kombinasi huruf dan setiap huruf berhubungan dengan huruf yang pertama salah satu dari keenam tipe tersebut yakni R-I-A-S-W-K.

### **3. Faktor Yang mempengaruhi Arah Pilihan Bidang Jabatan**

Adapun beberapa faktor yang berpengaruh terhadap faktor-faktor perkembangan karier/pekerjaan/jabatan diantaranya (Dewa, 1994: 45) yaitu:

**a. Faktor-Faktor Yang Bersumber Pada Diri Individu**

Faktor- faktor yang berpengaruh terhadap pembentukan arah pilih pekerjaan, jabatan atau karir di antaranya meliputi :

1. Kemampuan intelegensi

Secara luas diakui adanya suatu perbedaan kecepatan dan kesempurnaan individu dalam memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapinya, sehingga hal itu memang ada dan berbeda-beda pada setiap orang dimana orang yang memiliki taraf intelegensi yang lebih tinggi lebih cepat untuk memecahkan permasalahan yang sama dibandingkan dengan orang yang memiliki tarap intelegensi yang lebih rendah. Tingkat intelegensi yang dimiliki seseorang dalam suatu jabatan tertentu dapat dipergunakan sebagai pola acuan dalam meningkatkan promosi jabatannya, apakah mereka itu cocok dipromosikan dalam jabatan profesional dan manajerial I, profesional dan manajerial II, Skilled, Semiskilled, Unskilled ataukah tetap berada pada posisi semula kalau ditinjau dari jabatan struktural.

2. Bakat

Bakat merupakan suatu kondisi, suatu kualitas yang dimiliki individu yang memungkinkan individu itu untuk berkembang pada masa yang akan datang. Untuk itulah perlu kiranya sedini mungkin bakat-bakat yang dimiliki anak-anak di sekolah diketahui dalam rangka memberi bimbingan beajar yang paling sesuai dengan-bakanya dan lebh lanjut dalam rangka mempredikasi bidang kerja, jabatan, atau karir lanjutan melalui tes bakat.

### 3. Minat

Minat adalah suatu perangkat mental yang terdiri dari kombinasi, perpaduan, dan campuran dari perasaan dan harapan, prasangka, cemas, takut, dan kecenderungan-kecenderungan lain yang bisa mengarahkan individu kepada suatu pilihan tertentu. Minat pada dasarnya adalah penerimaan akan suatu hubungan antara diri sendiri dengan sesuatu di luar diri, semakin kuat atau dekat hubungan tersebut semakin besar minat (Slameto, 2010: 178). Jadi Minat merupakan salah satu faktor terbesar pengaruhnya terhadap arah pilihan jabatan, karier dan pekerjaan.

### 4. Sikap

Sikap ialah suatu kesiapan pada seseorang untuk bertindak secara tertentu terhadap hal-hal tertentu. Sikap juga merupakan kecenderungan yang relatif stabil yang dimiliki individu dalam mereaksi terhadap dirinya sendiri, orang lain, atau situasi tertentu. Reaksi positif dari individu terhadap suatu pekerjaan, jabatan, atau karir merupakan suatu faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan untuk mencapai prestasi.

### 5. Kepribadian

Kepribadian diartikan sebagai suatu organisasi yang dinamis di dalam individu dari sistem-sistem psikofisik yang menentukan penyesuaian-penyesuaian yang unik terhadap lingkungannya. Setiap orang pada hakikatnya berbeda dengan yang lainnya, setiap orang memiliki kepribadian berbeda bahkan tidak ada seorangpun di dunia ini yang identik sama.

Terbentuknya pola kepribadian seseorang dipengaruhi oleh faktor bawaan (fisik dan psikis) dan faktor pengalaman awal dalam keluarga dan pengalaman seterusnya. Faktor kepribadian ini memiliki peran yang berpengaruh bagi seseorang dalam menentukan arah pilih jabatan.

## 6. Nilai

Nilai adalah sifat-sifat atau hal-hal yang penting atau berguna bagi kemanusiaan. Dimana nilai bagi manusia dipergunakan sebagai suatu patokan dalam melakukan tindakan, dengan demikian faktor nilai memiliki pengaruh yang penting bagi individu dalam menentukan pola arah pilihan jabatan.

Dari faktor diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang bersumber dari dalam diri individu sangat berpengaruh terhadap pemilihan karier, jabata, ataupun pekerjaan yang akan ditekuni seseorang. Oleh karena penanaman nilai positif dalam berfikir sangat diperlukan guna kemajuan pada diri individu sendiri.

Masalah atau problema dari aspek diri sendiri ialah selalu ada kecenderungan yang bertentangan apabila menghadapi masalah tertentu sehingga mereka merasa tidak senang, benci, khawatir, takut, pasrah, dan bingung dengan apa yang harus dikerjakan.

### b. Faktor-Faktor Sosial (Kelompok)

Disamping faktor yang ada pada diri individu, kelompok-kelompok pun memiliki pola kecenderungan yang berpengaruh terhadap pilih jabatan. Kelompok itu termasuk kelompok primer yaitu kelompok yang erat

hubungannya dengan individu dan kelompok sekunder yaitu kelompok yang tidak erat hubungannya dengan individu tetapi mempunyai tujuan yang sama.

#### 1. Kelompok primer

Kelompok primer diwarnai oleh bentuk-bentuk hubungan yang bersifat pribadi dan akrab dan terjadi secara terus menerus. Keluarga merupakan lingkungan yang memberikan pengalaman sosial yang pertama bagi anak. Di dalam keluarga melalui berbagai bentuk pendekatan apakah itu berupa permainan, maupun bentuk-bentuk lainnya ditanamkan berbagai pola, diantaranya pola tingkah laku, sikap, sistem nilai yang merupakan pedoman dasar yang dipakai oleh anak dalam melakukan peranan-peranan tertentu. Peranan pekerjaan, jabatan, atau karir telah dipelajari oleh anak melalui orang tua, keluarga, atau anggota keluarga lainnya di rumah. Orang tua di rumah telah memberikan informasi baik secara langsung maupun tidak langsung tentang pekerjaan, jabatan, atau karir tertentu yang ada dalam dunia kerja.

Latar belakang sosial ekonomi memiliki pengaruh tertentu terhadap arah pilih jabatan anak. Seperti yang dikemukakan oleh Ginzberg (1984:51), bahwa anak-anak yang berasal dari keluarga berada memiliki kecenderungan untuk memilih memasuki perguruan tinggi dan kemudian memilih lapangan kerja profesional, sedangkan anak-anak yang berasal dari keluarga yang kurang mampu memiliki kecenderungan arah pilih pekerjaan yang bersifat keterampilan yang lebih tinggi dibandingkan dengan orang tuanya.

## 2. Kelompok sekunder

Kelompok sekunder ialah yang didasarkan atas kepentingan-kepentingan tertentu yang mewarnai aktivitas kelompok itu. Kelompok sekunder memiliki pengaruh dalam menentukan arah minat jabatan anak, di antaranya : keadaan teman sebaya, sifat dan sikap teman sebaya, dan tujuan dan nilai-nilai dari kelompok teman sebaya.

## **B. Jenis Kelamin**

### **1. Definisi Jenis Kelamin**

Purwanto (2002:20) mengungkapkan bahwa setiap manusia normal sejak lahir telah membawa pembawaan jenis kelamin masing-masing yaitu laki-laki dan perempuan. Pada kedua jenis kelamin itu terdapat perbedaan sikap dan sifat terhadap dunia luar.

Jenis kelamin (seks) menurut Hungu (2007) adalah perbedaan antara perempuan dengan laki-laki secara biologis sejak seseorang lahir. Jenis kelamin merupakan suatu akibat dari dimorfisme seksual, yang pada manusia dikenal menjadi laki-laki dan perempuan.

Seks berkaitan dengan tubuh laki-laki dan perempuan, dimana laki-laki memproduksi sperma, sementara perempuan menghasilkan sel telur dan secara biologis mampu untuk menstruasi, hamil dan menyusui. Perbedaan biologis dan fungsi biologis laki-laki dan perempuan tidak dapat dipertukarkan diantara keduanya, dan fungsinya tetap dengan laki-laki dan perempuan pada segala ras yang ada di muka bumi.

Secara fisik laki-laki dan perempuan berbeda ini dapat dilihat dari identitas jenis kelamin, bentuk dan anatomi tubuh dan juga komposisi kimia dalam tubuh. Perbedaan anatomis biologis dan komposisi kimia dalam tubuh oleh sejumlah ilmuwan dianggap berpengaruh pada perkembangan emosional dan kapasitas intelektual masing-masing. Unger (Handayani dan Sugiarti, 2002) mengidentifikasi perbedaan emosional dan intelektual antara laki-laki dan perempuan dapat dilihat pada tabel 4 berikut.

**Tabel 2. Perbedaan Emosional dan Intelektual antara Laki-laki Dan Perempuan**

<b>Laki-Laki</b>	<b>Perempuan</b>
Sangat agresif dan independen	Tidak terlalu agresif dan tidak terlalu independen
Tidak emosional	Lebih emosional
Lebih objektif	Lebih subjektif
Lebih menyukai pengetahuan eksakta	Kurang menyenangkan eksakta
Lebih logis	Kurang logis

Menurut Maccoby & Jacklyn melaporkan perbedaan yang terdokumentasi yang baik pada anak-anak usia sekolah, yaitu sebagai berikut: (1) anak perempuan unggul dalam kemampuan verbal (2) anak laki-laki memperlihatkan performance yang lebih baik pada tugas verbal dan spasial (3) anak laki-laki unggul pada kemampuan matematis. (Anita dan Lorraine, 2004:185).

Terdapat 5 jenis kelamin yang dimiliki manusia, hewan dan tumbuhan antara lain:

1. Laki-laki (Seorang memiliki kemaluan dan mukanya laki-laki)
2. Perempuan (Seorang memiliki kemaluan dan mukanya perempuan)

3. Waria (Seorang memiliki kemaluan laki-laki tetapi mukanya seperti perempuan)
4. Riawa (Seorang memiliki kemaluan perempuan tetapi mukanya seperti laki-laki)
5. Hermaprodit

adalah individu yang dapat berperan sekaligus sebagai jantan dan betina pada saat yang relatif bersamaan. Pada hewan gejala ini relatif rendah frekuensinya, tetapi tinggi frekuensinya pada tumbuhan dan banyak organisme rendah (protista). Hewan hermafrodit yang paling dikenal adalah siput. Tumbuhan yang berumah tunggal, baik monoklin (berbunga lengkap, seperti padi) maupun diklin (berbunga tak lengkap, seperti jagung).

Pada sejumlah protista dan bakteri dikenal organisme dengan jenis kelamin positif (+) dan negatif (-). Penamaan ini diberikan karena diketahui terjadi transfer material genetik dari satu individu ke individu yang lain (disebut konjugasi) namun tidak disertai dengan dimorfisme (tidak ada alat kelamin atau petunjuk seksual lainnya yang teramati). Hal ini berbeda dari hermafroditisme, karena pada yang terakhir ini diketahui ada alat kelamin (kedua alat kelamin dimiliki oleh satu individu) dan terjadi pertukaran material genetik satu sama lain.

## **2. Pengaruh Jenis Kelamin dalam Jabatan**

Pada perkembangan ini anak sekolah menengah atas mulai memikirkan masa depan mereka secara bersungguh-sungguh (Hurlock, 1980 : 221). Pada akhir

masa remaja, minat pada karier seringkali menjadi sumber pikiran, seperti diterangkan oleh Thomas dalam Hurlock (1980: 221) pada saat tersebut remaja belajar membedakan antara pilihan pekerjaan yang lebih disukai dan dicita-citakan. Anak laki-laki biasanya lebih bersungguh-sungguh dalam hal pekerjaan dibandingkan dengan anak perempuan yang kebanyakan memandang pekerjaan sebagai pengisi waktu sebelum menikah.

Remaja juga memikirkan cara memperoleh pekerjaan yang diinginkan dan sikap terhadap pekerjaan lambat laun menjadi lebih realistis, sebagian remaja sering mengubah pandangannya tentang penajakan dan mungkin bekerja sambil sesudah sekolah atau melakukan pekerjaan musim panas dalam bidang yang diminati sebagai karier sepanjang hidup. Pengalaman kerja akan memberi informasi lebih banyak sehingga dapat dijadikan dasar dalam membuat keputusan akhir mengenai karier. Jadi jelas bahwa siswa kelas XI baik itu berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan sudah mulai memikirkan tentang jabatan dimasa depan dan memiliki minat yang besar untuk perkembangan pada minat pekerjaan dan cenderung menggap bahwa dirinya bisa hidup mandiri.

### **C. Prestasi Belajar**

#### **1. Pengertian Prestasi Belajar**

Kata prestasi berasal dari bahasa belanda yaitu "*prestatie*" kemudian dalam bahasa Indonesia menjadi prestasi yang berarti hasil usaha. Istilah prestasi dalam KBBI yaitu penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dikembangkan oleh mata pelajaran, lazimnya ditunjukkan dengan nilai tes

atau angka nilai yang diberikan oleh guru. Menurut Muhibbin syah (2003:213) prestasi adalah pengungkapan hasil belajar yang berdimensi cipta (kognitif), rasa (afektif), maupun karsa (psikomotor) yang dinyatakan kedalam ukuran dan data hasil belajar. Selanjutnya S. Nasution (2004:54) menyatakan bahwa prestasi merupakan kesempurnaan yang dicapai seseorang dalam berfikir, merasa berbuat. Dengan demikian prestasi dapat dikatakan apabila memenuhi tiga aspek yaitu kognitif, afektif, dan psikomotor sebaliknya prestasi kurang memuaskan jika seseorang belum memenuhi target dalam kriteria tersebut.

Berdasarkan pendapat diatas, prestasi dapat diartikan sebagai perubahan tingkah laku atau proses dari tidak tahu menjadi tahu. Dari tidak mengerti menjadi mengerti setelah mengikuti kegiatan belajar.

Prestasi belajar tidak dapat dipisahkan dari kegiatan belajar, karena belajar merupakan suatu proses, sedangkan prestasi belajar adalah hasil dari proses pembelajaran tersebut. Banyak definisi para ahli tentang belajar, diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Menurut Slameto (2003:2), “belajar ialah suatu proses usaha yang dilakukan seseorang untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan, sebagai hasil pengalamannya sendiri dalam interaksi dengan lingkungannya.
- b. Menurut Gagne (dalam Slameto: 2003) menyatakan bahwa belajar merupakan suatu proses untuk memperoleh motivasi dalam pengetahuan, keterampilan, kebiasaan, dan tingkah laku.

- c. Belajar menurut Irwanto (1997:105) berpendapat bahwa “belajar merupakan proses perubahan dari belum mampu menjadi sudah mampu dan terjadi dalam jangka waktu tertentu”.
- d. Mudzakir (1997:34) “belajar adalah suatu usaha atau kegiatan yang mengadakan perubahan didalam diri seseorang, mencakup perubahan tingkah laku, sikap, kebiasaan, ilmu pengetahuan, keterampilan, dan lain sebagainya”.
- e. Thursan Hakim (dalam Fathurrahman, 2007:6), “belajar adalah suatu proses perubahan didalam keperibadian manusia, kualitas dan kuantitas tingkah laku seperti peningkatan kecakapan, pengetahuan, sikap, kebiasaan, pemahaman, keterampilan, daya fikir, dan lain-lain kemampuannya”.

Dari berbagai pendapat mengenai pengertian belajar yang dikemukakan oleh beberapa ahli, dapat diambil pengertian bahwa belajar pada dasarnya merupakan suatu kebutuhan bagi setiap orang. Hampir semua kehidupan manusia diwarnai dengan kegiatan belajar. Belajar adalah suatu proses usaha yang dilakukan oleh individu untuk memperoleh suatu perubahan pengetahuan, keterampilan, kebiasaan, dan tingkah laku yang relatif permanen dalam interaksi dengan lingkungannya.

Setiap akhir dari proses belajar mengajar, selalu ada hasil belajar yang telah dicapai oleh siswa yang disebut dengan prestasi belajar. Melalui prestasi belajar ini dapat diketahui taraf penguasaan anak terhadap materi yang

diberikan dalam proses belajar mengajar. Banyak definisi para ahli tentang prestasi belajar, diantaranya sebagai berikut :

- a. Hendari Nawawi (dalam Ghazali 2007:25) menjelaskan tentang prestasi belajar yaitu tingkat keberhasilan siswa dalam mempelajari materi pelajaran di sekolah yang dinyatakan dalam bentuk skor, diperoleh dari hasil tes, mengenai materi pelajaran yang telah disajikan.
- b. Oemar Hamalik (dalam Sukmajaya, 2007:68) menyatakan “Prestasi belajar merupakan sesuatu yang dibutuhkan seseorang untuk mengetahui kemampuan setelah melakukan kegiatan yang bersifat belajar, karena prestasi adalah hasil belajar yang mengandung unsur penilaian, hasil usaha kerja dan ukuran kecakapan yang dicapai suatu saat.”
- c. Sedangkan Marsun dan Martaniah (dalam Tjundjing, 2000:71) berpendapat bahwa prestasi belajar merupakan hasil kegiatan belajar, yaitu sejauh mana peserta didik menguasai bahan pelajaran yang diajarkan, yang diikuti oleh munculnya perasaan puas bahwa ia telah melakukan sesuatu dengan baik. Hal ini berarti prestasi belajar hanya bisa diketahui jika telah dilakukan penilaian terhadap hasil belajar siswa.
- d. Selanjutnya surya (2004:57) mengemukakan prestasi belajar adalah seluruh kecakapan hasil yang dicapai (*achivement*) yang diperoleh melalui proses belajar berdasarkan test belajar.
- e. Sukardi (dalam Qory, 2010:26) menerangkan definisi prestasi belajar sebagai taraf prestasi yang dicapai dari bermacam-macam pelajaran yang telah diikuti.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi belajar merupakan hasil yang dicapai oleh individu setelah mengalami proses belajar dalam jangka waktu tertentu. Prestasi belajar yang ditampilkan dengan nilai atau angka dibuat guru berdasarkan pedoman penilaian pada masing-masing siswa berbeda, berdasarkan tingkat penguasaan kompetensi yang telah ditetapkan.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Belajar**

Perbedaan prestasi belajar antara satu siswa dengan siswa yang lain menunjukkan kadar daya serap siswa terhadap bahan pelajaran bervariasi dengan tingkat keberhasilan maksimal, optimal, minimal, dan kurang. Hal ini adalah fenomena yang selalu menarik untuk dicermati penyebabnya.

Sebagaimana dikemukakan Muhibbin Syah (2006: 144) bahwa prestasi belajar siswa dipengaruhi oleh setidaknya tiga faktor yakni: (1) faktor internal (faktor dari dalam siswa), yakni keadaan/kondisi jasmani dan rohani siswa, (2) faktor eksternal (faktor dari luar siswa), yakni kondisi lingkungan di sekitar siswa, (3) faktor pendekatan belajar (approach to learning), yakni jenis upaya belajar siswa yang meliputi strategi dan metode yang digunakan siswa untuk melakukan kegiatan pembelajaran materi-materi pelajaran.

Sedangkan Slameto (2003) mengemukakan, “Faktor-faktor yang mempengaruhi belajar banyak jenisnya, tetapi dapat digolongkan menjadi dua golongan saja, yaitu faktor *intern* dan faktor *ekstern*.”

1. Faktor *internal*, yaitu faktor yang ada dalam diri individu yang sedang belajar, faktor intern terdiri dari:

a. Faktor jasmaniah (kesehatan dan cacat tubuh)

1). Faktor kesehatan

Sehat berarti dalam keadaan baik segenap kondisi badan beserta bagian-bagian berpengaruh terhadap proses belajar seorang anak. Proses belajar seseorang akan terganggu jika kondisi badannya tidak sehat, sehingga berpengaruh pula pada hasil belajar yang akan dicapainya.

2). Cacat tubuh

Cacat tubuh adalah sesuatu yang menyebabkan kurang baik atau kurang sempurnanya kondisi fisik tubuh/badan. Keadaan cacat tubuh juga akan mempengaruhi cara belajar, karena kondisi seperti itu akan menyulitkan seorang anak untuk menyesuaikan diri dengan siswa yang tubuhnya normal. Siswa yang mengalami cacat tubuh juga akan berpengaruh terhadap cara belajar anak tersebut, sehingga kondisi fisik yang cacat akan mengganggu proses belajar anak.

b. Faktor psikologis (intelligensi, perhatian, minat, bakat, motif, kematangan dan kesiapan).

1) Intelligensi

Intelligensi adalah “Kecakapan yang terdiri dari tiga jenis yaitu kecakapan untuk menghadapi dan menyesuaikan ke dalam situasi yang baru dengan cepat dan efektif, mengetahui/menggunakan konsep-konsep yang abstrak secara efektif, mengetahui relasi dan mempelajarinya dengan cepat.”

Inteligensi besar pengaruhnya terhadap kemajuan belajar. Dalam situasi yang sama, siswa yang mempunyai tingkat inteligensi yang tinggi akan lebih berhasil daripada yang mempunyai tingkat inteligensi yang rendah.

## 2) Perhatian

Perhatian menurut Gazali (dalam Slameto, 2003 :56) ialah keaktifan jiwa yang dipertinggi, jiwa itupun semata-mata tertuju kepada suatu objek (benda/hal) atau sekumpulan objek dari siswa yang mempunyai perhatian terhadap bahan yang dipelajarinya, sehingga sesuatu yang menjadi pusat perhatian tentu akan memperoleh hasil yang lebih baik, sebaliknya jika bahan pelajaran tidak menjadi perhatian siswa maka timbullah kebosanan, sehingga ia tidak suka lagi belajar, akibatnya hasil belajarnya tidak sesuai yang diharapkan.

## 3) Minat

Minat adalah kecenderungan beberapa kegiatan yang tepat untuk memperhatikan dan mengenang beberapa kegiatan. Minat besar pengaruhnya terhadap belajar, karena bila bahan pelajaran yang dipelajari tidak sesuai dengan minat siswa, maka siswa tidak akan belajar dengan sebaik-baiknya, karena tidak ada daya tarik baginya. Bahan pelajaran yang menarik minat siswa, lebih mudah dipelajari dan disimpan, karena minat menambah kegiatan belajar.

## 4) Bakat

Bakat atau *aptitude* Menurut Hilgard, (Slameto, 2003:57) adalah kemampuan untuk belajar. Kemampuan itu baru akan terealisasi menjadi kecakapan yang nyata sesudah belajar atau berlatih. Jika bahan pelajaran

yang dipelajari siswa sesuai dengan bakatnya, maka hasil belajarnya lebih baik karena ia senang belajar dan pastilah selanjutnya ia lebih giat lagi dalam belajarnya itu.

#### 5) Motif

Motif erat sekali hubungannya dengan tujuan yang akan dicapai. Dalam proses belajar haruslah diperhatikan apa yang dapat mendorong siswa agar dapat belajar dengan baik atau padanya mempunyai motif untuk berfikir dan memusatkan perhatian, merencanakan dan melaksanakan kegiatan yang berhubungan/menunjang belajar. Motif yang kuat sangat perlu di dalam proses belajar, di dalam membentuk motif yang kuat itu dapat dilaksanakan dengan adanya latihan-latihan/kebiasaankebiasaan dan pengaruh lingkungan yang memperkuat.

#### 6) Kematangan

Kematangan adalah suatu tingkat atau fase dalam pertumbuhan seseorang, dimana alat-alat tubuhnya sudah siap untuk melaksanakan kecakapan baru. Anak yang sudah matang (siap) belum dapat melaksanakan kecakapannya sebelum belajar. Jadi kemajuan baru untuk memiliki kecakapan itu tergantung dari kematangan dan belajar.

#### 7) Kesiapan

Kesiapan adalah kesediaan untuk memberi respon atau bereaksi. Kesediaan itu timbul dari dalam diri seseorang dan juga berhubungan dengan kematangan, karena kematangan berarti kesiapan untuk melaksanakan kecakapan. Kesiapan perlu diperhatikan dalam proses

belajar, karena jika siswa belajar dan padanya sudah ada kesiapan, maka hasil belajarnya akan lebih baik.

#### 8) Faktor kelelahan.

Kelelahan dapat mempengaruhi belajar, karena apabila jasmani dan rohani mengalami kelelahan maka sulit sekali untuk berkonsentrasi, seolah-olah otak kehabisan daya untuk bekerja. Selanjutnya perlu dilihat faktor eksternalnya.

2. Faktor *eksternal*, Faktor eksternal ialah faktor yang ada di luar individu yang sedang belajar. Faktor eksternal tersebut dikelompokkan menjadi tiga faktor yaitu : faktor keluarga, faktor sekolah, dan faktor masyarakat.

a. Faktor keluarga (Cara orang tua mendidik, relasi antara anggota keluarga, suasana rumah, keadaan ekonomi keluarga, pengertian orang tua, dan latar belakang kebudayaan).

##### 1) Cara orang tua mendidik

Tingkat pendidikan orang tua berhubungan erat dengan cara mendidik anak. Orang tua yang kurang atau tidak memperhatikan pendidikan anaknya dapat menyebabkan anak tidak/kurang berhasil dalam belajarnya, sehingga hasil yang didapatkan tidak memuaskan bahkan mungkin gagal dalam studinya.

##### 2) Relasi antara anggota keluarga

Relasi antar anggota keluarga yang terpenting adalah relasi orang tua dengan anaknya. Demi kelancaran belajar serta keberhasilan anak, perlu diusahakan relasi yang baik dalam anak tersebut. Hubungan yang baik adalah hubungan yang penuh pengertian dan kasih sayang,

disertai dengan bimbingan dan bila perlu hukuman-hukuman untuk mensukseskan belajar anak.

### 3) Suasana rumah

Suasana rumah adalah situasi atau kejadian-kejadian yang sering terjadi didalam keluarga dimana anak berada dan belajar. Suasana rumah juga merupakan faktor yang penting, suasana rumah yang gaduh/ramai dan semrawut tidak akan memberi ketenangan kepada anak yang sedang belajar. Suasana tersebut dapat terjadi pada keluarga yang besar yang terlalu banyak penghuninya. Suasana rumah yang tegang, ribut dan sering terjadi cekcok, pertengkaran antar anggota keluarga atau dengan keluarga lain menyebabkan anak menjadi bosan dirumah, suka keluar rumah, akibatnya belajarnya kacau.

### 4) Keadaan ekonomi keluarga

Keadaan ekonomi keluarga erat hubungannya dengan belajar anak. Jika anak hidup dalam keluarga yang miskin, kebutuhan pokok anak kurang terpenuhi, akibatnya kesehatan anak terganggu, sehingga belajar anak juga terganggu. Sebaliknya pada keluarga yang kaya raya, jika orang tua sering mempunyai kecenderungan untuk memanjakan anak, maka akibatnya anak kurang memusatkan perhatian kepada belajar. Hal tersebut juga dapat mengganggu belajar anak.

### 5) Pengertian orang tua

Anak belajar perlu dorongan dan pengertian orang tua. Bila anak sedang belajar jangan diganggu dengan rugas-tugas dirumah. Kadang-

kadang anak mengalami lemah semangat orang tua wajib memberi pengertian dan mendorongnya, membantu sedapat mungkin kesulitan yang dialami anak di sekolah. Kalau perlu menghubungi guru anaknya, untuk mengetahui perkembangannya.

6) Latar belakang kebudayaan

Tingkat pendidikan atau kebiasaan didalam keluarga mempengaruhi sikap anak dalam belajar. Perlu ditanamkan kepada anak kebiasaan-kebiasaan yang baik, agar mendorong anak untuk belajar

- b. Faktor sekolah (metode mengajar guru, kurikulum, relasi guru dengan siswa, relasi siswa dengan siswa, disiplin sekolah, alat pelajaran, waktu sekolah, standar belajar diatas ukuran, keadaan gedung, metode belajar dan tugas rumah.

1) Metode mengajar guru

Metode mengajar adalah suatu cara/jalan yang harus dilalui didalam mengajar. Metode mengajar mempengaruhi belajar, metode mengajar guru yang kurang baik akan mempengaruhi belajar siswa yang tidak baik pula. Agar siswa dapat belajar dengan baik, maka metode mengajar harus tepat, efisien dan efektif.

2) Kurikulum

Kurikulum diartikan sebagai jumlah kegiatan yang diberikan kepada siswa. Kurikulum yang kurang baik akan berdampak negatif terhadap prestasi belajar siswa.

3) Interaksi guru dengan siswa

Prestasi belajar juga dipengaruhi oleh interaksinya dengan gurunya. Guru yang kurang berinteraksi dengan siswa secara akrab, akan menyebabkan proses belajar-mengajar kurang lancar. Siswa akan merasa jauh dari guru, sehingga menyebabkan siswa enggan berpartisipasi secara aktif dalam proses pembelajaran.

#### 4) Interaksi siswa dengan siswa

Guru yang kurang mendekati siswa dan kurang bijaksana, tidak akan melihat bahwa di dalam kelas ada group yang saling bersaing secara tidak sehat. Suasana kelas tidak terbina, bahkan hubungan masing-masing siswa tidak tampak. Siswa yang mempunyai sifat-sifat atau tingkah laku yang kurang menyenangkan teman lain, mempunyai rasa rendah diri atau sedang mengalami tekanan-tekanan batin, akan diasingkan dari kelompok. Hal tersebut akan mengganggu proses belajar siswa. Siswa akan menjadi malas untuk masuk sekolah karena di sekolah mengalami perlakuan yang kurang menyenangkan dari teman-temannya.

#### 5) Disiplin sekolah

Kedisiplinan sekolah erat hubungannya dengan kerajinan siswa dalam sekolah dan juga dalam belajar. Seluruh staf sekolah yang mengikuti tata tertib dan bekerja dengan disiplin membuat siswa menjadi disiplin pula, selain itu juga memberi pengaruh yang positif terhadap belajar.

#### 6) Alat pelajaran

Alat pelajaran erat hubungannya dengan cara belajar siswa, karena alat pelajaran yang dipakai oleh guru pada waktu mengajar dipakai pula oleh siswa untuk menerima bahan yang diajarkan. Alat pelajaran yang lengkap dan tepat akan memperlancar penerimaan bahan pelajaran yang diberikan kepada siswa, jika siswa mudah menerima pelajaran dan menguasainya, maka belajarnya akan menjadi lebih giat dan lebih maju.

7) Keadaan gedung

Dengan jumlah siswa yang banyak serta variasi karakteristik mereka masing-masing menuntut keadaan gedung yang memadai. Keadaan gedung yang kurang memadai akan mempengaruhi proses belajar disekolah.

c. Faktor masyarakat (kegiatan siswa dalam masyarakat, mass media, teman bergaul, dan bentuk kehidupan masyarakat).

1) Kegiatan siswa dalam masyarakat

Kegiatan siswa dalam masyarakat dapat menguntungkan terhadap pribadinya. Tetapi jika siswa ambil bagian dalam kegiatan masyarakat yang terlalu banyak, misalnya berorganisasi, kegiatan-kegiatan sosial, keagamaan dan lain-lain, hal tersebut akan menyebabkan belajarnya terganggu.

2) Mass media

Yang termasuk dalam mass media adalah bioskop, radio, TV, surat kabar, majalah, buku-buku, komik-komik dan lain-lain. Mass media yang

baik memberi pengaruh yang baik terhadap siswa dan juga terhadap belajarnya. Sebaliknya mass media yang jelek juga berpengaruh jelek terhadap siswa. Sebagai contoh, siswa yang suka nonton film atau membaca cerita-cerita detektif, pergaulan bebas, percabulan, akan berkecendrung untuk berbuat seperti tokoh yang dikagumi dalam cerita itu. Jika tidak ada kontrol dan pembinaan dari orang tua (bahkan pendidik), akan menyebabkan semangat belajar siswa menurun dan bahkan mundur sama sekali.

### 3) Teman bergaul

Pengaruh-pengaruh dari teman bergaul siswa lebih cepat masuk dalam jiwanya daripada yang kita duga. Teman bergaul yang baik akan berpengaruh baik terhadap diri siswa, begitu juga sebaliknya, teman bergaul yang jelek akan berpengaruh jelek juga pada diri siswa. Agar siswa dapat belajar dengan baik, maka perlulah diusahakan agar siswa memiliki teman bergaul yang baik-baik dan pembinaan pergaulan yang baik serta pengawasan dari orang tua dan pendidik harus cukup bijaksana.

### 4) Bentuk kehidupan masyarakat

Kehidupan masyarakat di sekitar siswa juga berpengaruh terhadap belajar siswa. Masyarakat yang terdiri dari orang-orang yang tidak terpelajar, penjudi, suka mencuri dan mempunyai kebiasaan yang tidak baik, akan berpengaruh jelek kepada anak (siswa) yang berada disitu. Sebaliknya jika lingkungan anak adalah orang-orang terpelajar yang baik-baik, mereka mendidik dan menyekolahkan anak-anaknya,

antusias dengan cita-cita yang luhur akan masa depan anaknya. Hal tersebut dapat mendorong semangat anak/siswa untuk belajar lebih giat lagi.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi belajar siswa dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Faktor *internal*, yaitu faktor yang ada dalam diri individu yang sedang belajar, faktor intern terdiri dari:
  - a. Faktor jasmaniah (kesehatan dan cacat tubuh)
  - b. Faktor psikologis ( inteligensi, perhatian, minat, bakat, motif, kematangan dan kesiapan).
  - c. Faktor kelelahan.
2. Faktor *eksternal*, Faktor eksternal ialah faktor yang ada di luar individu yang sedang belajar. Faktor eksternal tersebut dikelompokkan menjadi tiga faktor yaitu : faktor keluarga, faktor sekolah, dan faktor masyarakat.
  - a. Faktor keluarga (Cara orang tua mendidik, relasi antara anggota keluarga, suasana rumah, keadaan ekonomi keluarga, pengertian orang tua, dan latar belakang kebudayaan)
  - b. Faktor sekolah (metode mengajar guru, kurikulum, interaksi guru dengan siswa, interaksi siswa dengan siswa, disiplin sekolah, alat pelajaran, waktu sekolah, standar belajar diatas ukuran, keadaan gedung, metode belajar dan tugas rumah.
  - c. Faktor masyarakat (kegiatan siswa dalam masyarakat, mass media, teman bergaul, dan bentuk kehidupan masyarakat).

## 2. Hubungan Prestasi Belajar Dengan Pilihan Jabatan

Prestasi belajar di artikan di sini di pengaruhi oleh berbagai faktor adapun hubungan prestasi belaja dengan pilihan bidag jabatan menjadi bahan salah satu faktor dalam menentukan pilihan karier.

Hurlock (1980 : 220) menjelaskan bahwa prestasi yang baik dapat memberikan kepuasan pribadi dan ketenaran, inilah sebabnya mengapa prestasi, baik dalam olahraga, tugas-tugas sekolah maupun maupun kegiatan sosial menjadi minat yang kuat sepanjang masa remaja. Misalnya prestasi akademis yang tinggi memberi kepuasan bagi remaja dan hal ini menjadi realistis.

Hurlock (1980:220) menegaskan bahwa besarnya minat remaja terhadap pendidikan sangat dipengaruhi oleh minat mereka pada pekerjaan. Kalau remaja mengharapkan pekerjaan yang menuntut pendidikan tinggi maka pendidikan yang akan di anggap sebagai batu loncatan, biasanya remaja lebih menaruh minat pada pelajaran-pelajaran yang nantinya akan berguna dalam bidang perkerjaan yang dipilihnya.

Donal E. Supper dalam Dewa ketut (1989:69) menerangkan bahwa kepuasan bekerja dan kepuasan hidup sangat bergantung pada seberapa jauh seseorang dapat menyalrkan potensi-potensinya. Holland (1989:77) bahwa tingkat hirarki seseorang dalam memilih jabatan tergantung pada tingkat intelijensi dan penilaian terhadap diri sendiri yang diasumsikan bahwa penyebab hubungan itu memiliki kecenderungan lebih signifikan dalam tingkatan pemilihan pekerjaan.

Menurut terori perkembangan jean piaget bahwa kemampuan atau perkmbangan kognitif adalah hasil dari hubungan perkembangan otak dan system nervous dan pengalaman-pengalaman individu untuk beradaptasi

dengan lingkungannya pada tahap ini usia 11 tahun- dewasa mampu berpikir abstrak dan dapat menganalisis masalah secara ilmiah dan kemudian menyelesaikannya. Artinya bahwa kategori siswa kelas XI berada pada usia dimana prestasi belajar menjadi salah satu faktor dalam mengambil keputusan pengambilan karier. Karena hurlock menerangkan besarnya minat pekerjaan di pengaruhi oleh tingginya minat dalam pendidikan. Faktor-faktor dalam belajar berkaitan erat dengan pilihan bidang jabatan adapun faktor-faktor yang bersumber pada diri individu yakni diantaranya: kemampuan intelegensia, bakat, minat, sikap, kepribadian, nilai. Dan faktor sosial yakni kelompok masyarakat hal ini dapat di simpulkan bahwa hubungan prestasi belajar dan arah pilihan bidang jabatan saling keterkaitan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Faktor internal, yaitu faktor yang ada dalam diri individu yang sedang belajar, faktor intern terdiri dari:
  - a. Faktor jasmaniah (kesehatan dan cacat tubuh)
  - b. Faktor psikologis (inteligensi, perhatian, minat, bakat, motif, kematangan dan kesiapan).
  - c. Faktor kelelahan.
2. Faktor eksternal, Faktor eksternal ialah faktor yang ada di luar individu yang sedang belajar. Faktor eksternal tersebut dikelompokkan menjadi tiga faktor yaitu : faktor keluarga, faktor sekolah, dan faktor masyarakat.
  - a. Faktor keluarga (Cara orang tua mendidik, relasi antara anggota keluarga, suasana rumah, keadaan ekonomi keluarga, pengertian orang tua, dan latar belakang kebudayaan)

- b. Faktor sekolah (metode mengajar guru, kurikulum, interaksi guru dengan siswa, interaksi siswa dengan siswa, disiplin sekolah, alat pelajaran, waktu sekolah, standar belajar diatas ukuran, keadaan gedung, metode belajar dan tugas rumah.
- c. Faktor masyarakat (kegiatan siswa dalam masyarakat, mass media, teman bergaul, dan bentuk kehidupan masyarakat

#### **D. Keterkaitan Arah Pilihan Bidang Jabatan dengan Jenis Kelamin Dan Prestasi Belajar**

Adapun keterkaitan antara arah pilihan bidang jabatan yakni:

1. Menurut Roe dalam (Sukardi, 1994:55) menjelaskan bahwa pola perkembangan arah pilihan jabatan terutama sangat di tentukan oleh kesan pertama perasaan puas atau tidak puas, selanjutnya akan berkembang menjadi energi psikis yang akan menentukan penempatan dirinya sendiri sesuai kebutuhan-kebutuhan.
2. Supriatna (2011:1) menerangkan bahwa pemantapan rencana karier pada masa remaja di dalamnya terdapat pengeruh orang lain yang berarti adanya (*significat-other influence*), dengan kata lain ketika individu mengidentifikasi dan menentukan pemilihan kariernya dipnegruhi orang lain yang sangat berarti baginya.
3. Di dukung oleh pendapat Gibson (2005:353) yang mengungkapkan sudah saatnya memperhatikan pendidikan karier di usia dini, hal ini di dasari oleh penelitian yang menunjukkkan bahwa anak-nak dapat mengidentifikasi perkerjaan orang dewasa di sekitarnya pada umumnya,

dan lebih mengidentifikasi pekerjaan ibunya dari pekerjaan ayahnya dan ibunya hal ini anak cenderung lebih melihat sisi karier dari orang yang sangat dekat yaitu keluarganya.

4. Menurut Manhiru (1992:36) jabatan atau karier adalah realitas obyektifitas dan subyektifitas. Setiap posisi mempunyai kewajiban-kewajiban dan hak-hak dan pilihan masa depan terbuka dan tertutup, posisi itu memerlukan keterampilan-keterampilan, minat-minat dan nilai-nilai.

Dari pendapat di atas dapat di simpulkan bahwa jabatan atau karier adalah fitrha setiap manusia dan merupakan pilihan setiap individu tetapi kesemua itu dapat di pengaruhi oleh faktor-faktor-faktor internal dan eksternal dalam hal ini berkaitan dengan Arah Pilihan bidang jabatan dengan Jenis Kelamin dan Prestasi Belajar.

Winkel (1999:531) mengutip definisi tentang perkembangan karier yang pernah di rumuskan oleh The National Vocational Guidance sebagai berikut “ Gabungan faktor-faktor psikologis, sosialis, pendidikan fisik, ekonomis, dan kesempatan, yang bersama-sama memebentuk jabatan seseorang” gabungan ini mencakup banyak faktor yakni faktor internal dan eksternal. Adapun faktor internal dan eksternal tertera di bawah ini :

a. Faktor Internal :

1. Nilai Kehidupan (values) yaitu ideal-ideal yang dikejar oleh seseorang dimana-mana dan kapanpun.
2. Taraf Intelgensi, yaitu taraf kemampuan untuk menetapkan dan memepertahankan suatu tujuan, untuk mengadakan penyesuaian

dalam rangka mencapai tujuan itu, dan untuk melihat keadaan diri secara kritis dan objektif.

3. Bakat Khusus , yaitu kemampuan yang menonjol di suatu bidang usaha, kognitif, keterampilan, atau kesenian.
  4. Minat, yaitu kecenderungan yang agak menetap pada seseorang untuk merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang berkecimpung dalam kegiatan-kegiatan yang berkaitan di bidang ini.
  5. Sifat, yaitu ciri kepribadian yang memberikan corak khas pada seseorang
  6. Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki tentang bidang-bidang pekerjaan dan tentang diri sendiri.
  7. Keadaan Jasmani, yaitu ciri fisik yang dimiliki seseorang.
- b. Faktor Eksternal sebagai berikut:
1. Masyarakat, yaitu lingkungan sosial budaya dimana individu di besarkan;
  2. Keadaan sosial ekonomi negara atau daerah;
  3. Statatus sosial ekonomi keluarga, yaitu tingkat pendidikan orang tua, tinggi rendahnya penghasilan, jabatan, tempat tinggal, dan suku bangsa;
  4. Pengaruh dari anggota keluarga besar dan inti;
  5. Pendidikan sekolah, yaitu pandangan-pandangan yang di komunikasikan pada anak didik oleh staf tenaga-tenaga bimbingan dan pengajar mengenai nilai-nilai yang terkandung dalam karier;
  6. Pergaulan dengan teman sebaya

7. Tuntutan yang melekat pada jabatan dan pada orogram studi atau latihan, yang mempersiapkan seseorang untuk diterima pada jabatan tertentu dan berhasil di dalamnya.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa keterkaitan antara arah pilihan bidang jabatan dengan jenis kelamin dan prestasi belajar sama yakni bersumber pada faktor internal dan eksternal. Dalam hal ini Holland dalam Sukardi (1989:72) menegaskan bahwa intinya teori jabatan karier holland menggap bahwa suatu pemilihan jabatan merupakan hasil dari interaksi anatara faktor hereditas dengan segala pengaruh budaya, teman bergaul, orang tua, orang dewasa yang dianggap memiliki peranana yang penting. Dan dalam memudahkan mengelompokkan jabatan maka holland mengklasifikasikan jabatan menjadi enam yakni:

1. Realistik, dengan tipe model ini memiliki kecenderungan untuk memilih lapangan pekerjaan yang berorientasi pada penerapan misalnya : operator mesin, penerbang, petani;
2. Intelektual, model orientasi ini memiliki kecenderungan untuk memilih lapangan pekerjaan seperti ahli fisika, penulis karya ilmiah, astronomi tipe ini berorientasi pada tugas tidak sosial;
3. Sosial, orientasi pekerjaan sosial pada hubungan antar pribadi, psikolog, terapis, pandai bergaul.
4. Konvensional, Model orientasi umumnya memiliki kecenderungan terhadapkinerja kegiatan verbal seperti meneynagi bahasa yang tersusun rapi, numerikal.seperi pegawai bank.

5. Wirausaha, model ini menggunakan keterampilan berbicara seperti politikus, pengusaha.
6. Artistik, model orientasi ini memiliki kecenderungan berhubungan dengan orang lain secara tidak langsung, bersifat tidak sosial, ahli kartun, seniman.