

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Rencana Karier

1. Pengertian Karier

Karier merupakan sekuensi okupasi-okupasi di mana seseorang ikut serta di dalamnya; beberapa orang mungkin tetap dalam okupasi yang sama sepanjang tahap-tahap kehidupannya, sedang yang lainnya mungkin memiliki rangkaian okupasi-okupasi yang begitu berbeda (Tolbert dalam Manrihu, 1992).

Menurut Manrihu (1992), karier adalah realitas obyektif dan subyektif. Setiap posisi mempunyai kewajiban-kewajiban dan hak-hak, dan pilihan-pilihan masa depan terbuka atau tertutup. Posisi itu memerlukan keterampilan-keterampilan, minat-minat, dan nilai-nilai. Selanjutnya Manrihu (1992) mengemukakan karier itu unik bagi setiap orang dan diciptakan oleh apa yang orang pilih atau tidak pilih. Karier itu dinamis dan terbuka selama hidup; mencakup tidak hanya okupasi-okupasi tetapi juga pra-vokasional dan pasca-vokasional serta bagaimana orang-orang mengintegrasikan kehidupan kerjanya dengan peranan-peranan hidup lainnya: keluarga, masyarakat, dan waktu luang.

Jadi dapat disimpulkan bahwa karier adalah suatu pilihan okupasi individu untuk menghidupi dirinya di masa depan. Karier dapat ditempuh dengan cara memilih pekerjaan yang cocok dengan keterampilan, minat, dan nilai-nilai yang ada pada lingkungannya.

2. Pandangantentang Perkembangan Karier

Winkel (1999) mengutip definisi tentang perkembangan karier yang pernah dirumuskan oleh The *National Vocational Guidance Association* sebagai berikut: “Gabungan faktor-faktor psikologis, sosiologis, pendidikan fisik, ekonomis, dan kesempatan, yang bersama-sama membentuk jabatan seseorang”. Gabungan ini mencakup banyak faktor internal dan eksternal, yaitu:

a. Faktor internal, antara lain:

- 1) Nilai kehidupan (*values*), yaitu ideal-ideal yang dikejar oleh seseorang dimana-mana dan kapanpun juga.
- 2) Taraf intelegensi, yaitu taraf kemampuan untuk menetapkan dan mempertahankan suatu tujuan, untuk mengadakan penyesuaian dalam rangka mencapai tujuan itu, dan untuk menilai keadaan diri secara kritis serta 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 itu.
- 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, antara lain:

- 1) Masyarakat, yaitu lingkungan sosial budaya dimana individu dibesarkan

- 2) Keadaan sosial ekonomi negara atau daerah
- 3) Status sosial ekonomi keluarga, yaitu tingkat pendidikan orangtua, tinggi rendahnya penghasilan, jabatan, tempat tinggal, dan suku bangsa.
- 4) Pengaruh dari anggota keluarga besar dan inti.
- 5) Pendidikan sekolah, yaitu pandangan-pandangan yang dikomunikasikan pada anak didik oleh staf tenaga-tenaga bimbingan dan pengajar mengenai nilai-nilai yang terkandung dalam karier, dan lain-lain
- 6) Pergaulan dengan teman sebaya
- 7) Tuntutan yang melekat pada jabatan dan pada program studi atau latihan, yang mempersiapkan seseorang untuk diterima pada jabatan tertentu dan berhasil di dalamnya

Jadi, dapat disimpulkan bahwa perkembangan karier adalah suatu proses perubahan pola pikir individu terhadap kariernya yang disesuaikan oleh usia, kondisi ekonomi, lingkungan, dan faktor-faktor lainnya.

Untuk mengembangkan karier secara optimal, ada baiknya mengikuti pola periode perkembangan karier manusia menurut Ginzberg (dalam Winkel, 1999), yaitu:

- a. Tahap Fantasi : 6 – 11 tahun
- b. Tahap Tentatif : 12 – 18 tahun
 - 1) Sub tahap Minat (*interest*) pada umur 11-12 tahun
 - 2) Sub Tahap Kapasitas (*Capacity*) pada umur 13-14 tahun
 - 3) Sub Tahap Nilai (*Values*) pada umur 15-16 tahun

4) Sub Tahap Transisi (*Transition*) pada umur 17-18 tahun

c. Tahap Realistik : 19 –25 tahun

1) eksplorasi (*exploration*)

2) kristalisasi (*chystallization*)

3) spesifikasi/penentuan (*specification*)

Subyek yang akan diteliti dalam penelitian ini berkisar umur 17-18 tahun, yaitu Tahap Tentatif-Transisi. Dalam sub tahap ini, siswadiperkirakan sudah mampu memikirkan atau "merencanakan" karier mereka berdasarkan minat, kemampuan dan nilai-nilai yang ingin diperjuangkan.

Sedangkan menurut Super dalam Winkel (1999), perkembangan karier manusia dapat dibagi menjadi 5 (lima) fase, yaitu:

a. Fase pengembangan (*Growth*) yang meliputi masa kecil sampai usia 14 tahun. Pada awal tahap ini, kebutuhan dan fantasi merupakan hal yang dominan. Konsep diri yang dimiliki seseorang terbentuk melalui identifikasi terhadap figure -figur kunci dalam keluarga dan sekolah. Tahap growth terdiri dari tiga sub tahap yaitu :

1) Sub Tahap Fantasi, usia 4 – 10 tahun yang ditandai dengan minat anak yang berangan -angan atau berfantasi menjadi seseorang yang diinginkan.

2) Sub Tahap Minat, usia 11 – 12 tahun, tingkah laku yang berhubungan dengan karier sudah mulai dipengaruhi oleh kesukaan anak.

3) Sub Tahap Kapasitas, usia 13 – 14 tahun, Individu mulai mempertimbangkan kemampuan pribadi dan persyaratan pekerjaan yang ia inginkan.

b. Tahap Penjajagan, usia 15 – 24 tahun, Individu banyak melakukan penjajagan atau pencarian terhadap karier apa yang cocok buat dirinya. Tahap ini terdiri dari 3 sub tahap, yaitu :

- 1) Sub Tahap Sementara, usia 15 – 17 tahun, tugas perkembangan pada tahap ini adalah mengkristalisasi pilihan pekerjaan. Perkembangan karier bersifat lebih internal. Individu mulai dapat menggunakan *self-preference*-nya dan mulai dapat melihat bidang serta tingkat pekerjaan yang sesuai dengan dirinya.
- 2) Sub Tahap Peralihan, usia 18 – 21 tahun. Perkembangan pada masa ini mengkhhususkan pilihan/rencana pekerjaan.
- 3) Sub Tahap Uji Coba, usia 22 – 24 tahun. Tugas perkembangan pada masa ini adalah mengimplementasikan pilihan pekerjaan.

c. Tahap Pemanjajagan/kemantapan, usia 25 – 44 tahun. Tahap ini ditandai dengan masuknya individu ke dalam dunia pekerjaan yang sesuai dengannya sehingga ia akan bekerja keras untuk mempertahankan pekerjaannya tersebut. Merupakan masa paling produktif dan kreatif. Tahap ini terdiri dari 2 sub tahap, yaitu :

- 1) Sub Tahap *Trial with Commitment* pada usia 25 - 30 tahun. Individu sudah merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga akan terus mempertahankannya. Tugas perkembangan pada tahap ini adalah menstabilisasi pilihan pekerjaannya.
- 2) Sub Tahap *Advancement*, usia 31 – 44 tahun. Ada dua tugas perkembangan yang harus dipenuhi oleh individu pada masa ini. Pertama, individu mengkonsolidasi pilihan pekerjaannya. Pada fase ini, keamanan dan kenyamanan dalam bekerja menjadi tujuan utama. Tugas kedua adalah melakukan peningkatan dalam dunia pekerjaannya.

- d. Tahap Pemeliharaan (*maintenance*), usia 45 – 59 tahun. Individu telah menetapkan pilihan pada satu bidang karier sehingga mereka tinggal menjaga atau memelihara pekerjaan.
- e. Tahap Penurunan (*decline stage*) dimulai pada usia 60 tahun. Tahap ini terdiri dari 2 sub tahap, yaitu :
- 1) Sub tahap perlambatan, usia 60 – 64 tahun. Ada tugas perkembangan pada sub tahap ini yaitu mengurangi tingkat pekerjaan secara efektif serta mulai merencanakan pensiun.
 - 2) Sub tahap pensiun, usia 70 tahun. Fase ini ditandai dengan masa pensiun dimana individu akhirnya mulai menarik diri dari lingkungan kerjanya.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa perkembangan karier merupakan suatu proses perubahan fisik dan psikologis yang terjadi dalam diri individu yang mempengaruhi kemampuan dan pengalaman dalam menetapkan kariernya di masa yang telah ditentukan. Adapun periode anak yang sudah mampu memikirkan atau merencanakan karier mereka berdasarkan minat, kemampuan dan nilai-nilai yang ingin diperjuangkan berada dalam Sub Tahap Transisi Tentatif (Ginzberg) dan Sub Tahap Peralihan Penjajagan (Super), atau berkisar pada usia 17-18 tahun (umumnya anak pada kelas XII SMA).

3. Memantapkan Rencana Karier

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan-pekerjaan dan karier-karier yang memuaskan dapat membawa efek-efek yang bermanfaat terhadap kesehatan pekerja, dan

karena itu meningkatkan kesehatan. Selanjutnya, terdapat bukti yang menunjukkan bahwa tidak bekerja (menganggur) dapat membawa akibat-akibat negatif bagi kesehatan (Vondracek, Lerner, dan Schulenberg dalam Manrihu, 1992).

Prayitno (dalam Sukardi, 1989) mengemukakan bahwa karier seseorang bukan sekedar pekerjaan yang sedang dijabatnya, melainkan pekerjaan yang benar-benar cocok dengan diri orang yang menjabatnya sehingga orang itu merasa senang menjabatnya, mengusahakan hasil kerja yang setinggi-tingginya dan terus mengembangkan diri, lingkungan serta sara yang berkaitan dengan keberhasilan dalam pekerjaannya itu. Seseorang lebih mudah memperoleh pekerjaan tertentu namun mengembangkan karier di masyarakat tidak selalu mudah. Tidak setiap orang berhasil mengembangkan karier yang dipilihnya. Keputusan tentang jenis pekerjaan yang diinginkan tentu saja bersangkutan-paut dengan pendidikan yang harus dijalani untuk mempersiapkan diri dalam pekerjaan yang dimaksudkan itu. Sebaliknya, keputusan tentang pendidikan yang akan diikuti mempunyai implikasi langsung terhadap pekerjaan individu yang bersangkutan setelah menamatkan pendidikan tersebut, sepanjang pendidikan yang dimaksudkan itu memang merupakan persiapan bagi pekerjaan tertentu.

Seseorang cenderung memperoleh keberhasilan dalam pekerjaannya apabila pekerjaan itu sesuai dengan apa yang diinginkannya dan dapat memenuhi kebutuhannya. Suatu pekerjaan tidak akan menimbulkan “stres” apabila pekerjaan itu sesuai dengan apa yang diinginkannya dan dapat memenuhi kebutuhan, sehingga ia memperoleh kepuasan dalam pekerjaannya itu. Oleh karena itulah sebelum seseorang menentukan suatu pekerjaan bagi dirinya, ia harus

mengetahui terlebih dahulu tentang bakat, minat, dan kemampuan yang dimilikinya serta kepribadiannya (Kartono, 1985).

Hoppocks dalam Kartono (1985) mengemukakan agar seseorang mempunyai pilihan yang tepat terhadap pekerjaannya maka perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang dipilih hendaknya sesuai dengan kebutuhan (*needs*)
- b. Pekerjaan yang dipilih adalah pekerjaan yang diyakini sebagai paling baik untuk memenuhi kebutuhannya
- c. Kebutuhan yang timbul, mungkin diterima secara intelektual, yang diarahkan untuk tujuan tertentu
- d. Pekerjaan tertentu akan dipilih seseorang, bila untuk pertama kali dia menyadari, bahwa pekerjaan tersebut dapat menolongnya dalam memenuhi kebutuhannya
- e. Pemilihan pekerjaan tersebut akan tepat bila memang memungkinkan terpenuhi kebutuhannya. Hal ini tergantung pada: pengetahuan tentang diri sendiri, pengetahuan tentang pemilihan pekerjaan, dan kemampuan berfikir yang jelas
- f. Informasi tentang diri sendiri mempengaruhi pilihan pekerjaan, dengan demikian seseorang mengetahui apa yang ia inginkan dan pekerjaan yang tepat dengan potensi dirinya
- g. Informasi tentang jenis pekerjaan mempengaruhi pemilihan pekerjaan seseorang
- h. Kepuasan dalam pekerjaan tergantung pada tercapai atau tidaknya pemenuhan kebutuhan seseorang dan derajat kepuasan tersebut tergantung pada pemikiran antara apa yang diinginkan
- i. Kepuasan tersebut mungkin akibat atau hasil dari terpenuhinya kebutuhan sekarang ini atau akan terpenuhinya kebutuhan di masa yang akan datang

- j. Pilihan pekerjaan dapat berubah bila seseorang yakin bahwa perubahan tersebut lebih baik untuk pemenuhan kebutuhannya

Dilihat dari pendapat-pendapat di atas, maka memantapkan perencanaan karier sejak dini sangat penting. Adapun tujuan pentingnya perencanaan karier menurut Dillard (1985) adalah sebagai berikut:

- a. memperoleh kesadaran dan pemahaman diri
- b. mencapai kepuasan pribadi
- c. mempersiapkan diri untuk memperoleh penempatan yang sesuai
- d. efisiensi usaha dan penggunaan waktu

Dillard (1985) juga mengungkapkan beberapa manfaat yang diperoleh siswa jika mampu memantapkan rencana kariernya, yaitu sebagai berikut:

- a. pengetahuan dan pemahaman tentang diri sendiri akan lebih meningkat
- b. mengetahui berbagai macam dunia karier
- c. cakap untuk membuat keputusan secara efektif
- d. memperoleh informasi yang terarah mengenai karier yang tersedia
- e. cakap memanfaatkan kesempatan karier yang sesuai dengan kemampuannya

Dahlan (2010) mengemukakan ketepatan dan kemantapan pilihan karier merupakan indikasi bagi kematangan karier siswa. Adapun ciri-ciri siswa yang telah matang rencana kariernya adalah sebagai berikut:

- 1) Pilihan kariernya ajeg, baik dilihat dari segi waktu, bidang, tingkat, dan rumpun pekerjaan

- 2) Pilihan kariernya realistis, sesuai dengan kesempatan yang ada, minat, kepribadian, dan kelas sosialnya
- 3) Memiliki kompetensi yang memadai untuk melakukan pilihan karier
- 4) Memiliki sikap, yaitu perasaan, reaksi subyektif dan disposisi yang diperlukan untuk membuat suatu pilihan kerja dan memasuki dunia kerja

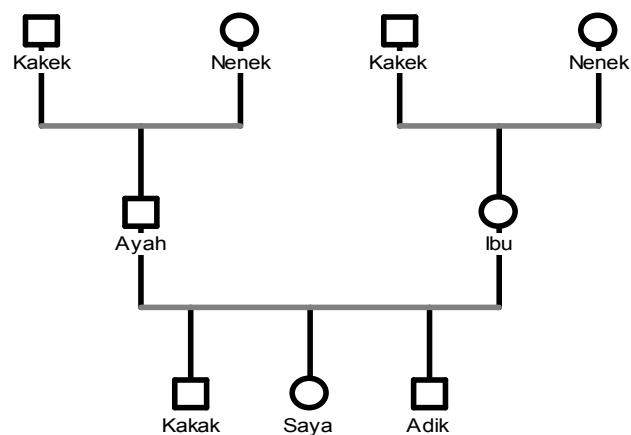
Menurut Kurniati, et al. (2006) mengemukakan bahwa kematangan karier menjadi hal yang penting bagi para siswa. Namun, dunia pendidikan di Indonesia belum memiliki alat tes yang terstandarisasi yang dapat digunakan untuk mengukur kematangan/kemantapan karier siswa SMA. Oleh karena itu, untuk mengukur kematangan karier dapat mengacu pada *Career Maturity Inventory* yang disusun oleh John O. Crites, Ph.D. Kurniati (2006) menyebutkan aspek yang diungkap dalam inventori ini adalah aspek sikap dan aspek kompetensi. Aspek sikap dapat mengungkapkan perasaan-perasaan, reaksi subjektif, dan kecenderungan individu dalam memilih karier dan memasuki dunia kerja. Indikator yang diukur dalam aspek sikap adalah: (1) keterlibatan dalam proses pemilihan karier, (2) orientasi terhadap pekerjaan, (3) kemandirian dalam pembuatan keputusan karier, (4) preferensi terhadap faktor-faktor pemilihan karier, dan (5) konsepsi terhadap proses pemilihan karier. Sedangkan indikator aspek kompetensi meliputi: (1) informasi pekerjaan, (2) pemilihan pekerjaan, (3) Perencanaan, dan (4) pemecahan masalah.

Jadi, memantapkan rencana karier sangatlah penting agar individu dapat mempersiapkan diri dalam menyambut lingkungan kariernya di kemudian hari supaya tidak ada lagi keraguan atau perasaan yang mengganggu ketika ia sudah memulai kariernya.

B. Genogram

1. Pengertian Genogram

Genogram secara istilah berasal dari dua kata, yaitu gen (unsur keturunan) dan gram (gambar atau grafik). Dalam bahasa Indonesia, genogram dapat dipadankan dengan gambar silsilah keluarga. Secara konseptual, genogram berarti suatu model grafis yang menggambarkan asal-usul klien dalam tiga generasi, yakni generasi dirinya, orangtuanya, dan kakek-neneknya. Genogram sebagai salah satu teknik dalam penyelenggaraan terapi keluarga merupakan diagram sistem hubungan keluarga tiga generasi, di mana simbol digunakan untuk mengidentifikasi sistem, subsistem, dan karakteristik mereka, kemudian memberikan bentuk tentang karakter keluarga (McGoldrick, 1999). Genogram merupakan suatu alat untuk menyimpan informasi yang dicatat selama wawancara antara konselor dengan klien mengenai orang-orang dalam asal-usul keluarga klien (Supriatna: 2011).



Gambar 2.1 Contoh Genogram Standar

Dalam Supriatna (2011) disebutkan bahwa sejarah genogram bermula dari Bowen pada tahun 1980. Bowen menggunakan genogram di dalam wawancara terapi keluarga.

Kemudian penggunaan genogram diperluas oleh McGoldrick dan Gerson pada tahun 1985. Selanjutnya, pada tahun 1987, Okiishi mengembangkan genogram sebagai alat yang dipersiapkan untuk membantu konselor-klien ketika wawancara karir berlangsung dalam suasana yang menyenangkan, hingga dapat mendorong keterbukaan yang dimaksud dalam konteks silsilah keluarga.

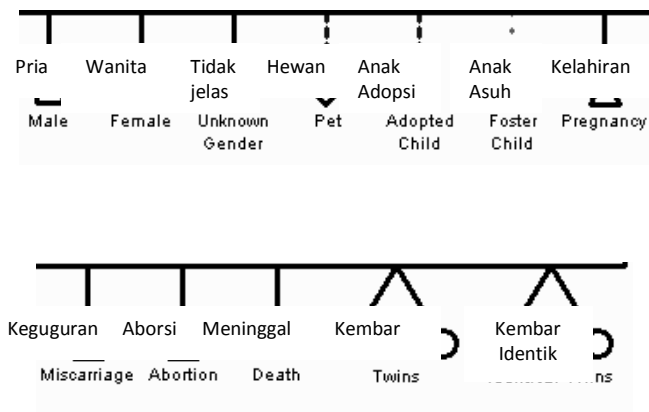
Genogram dalam situs aplikasi resminya, GenoPro (2011), diartikan sebuah representasi tergambar dalam sebuah silsilah keluarga yang menampilkan data mengenai hubungan yang ada. Data tambahan dapat mencakup pendidikan, pekerjaan, peristiwa besar dalam hidup, penyakit kronis, perilaku sosial, sifat hubungan keluarga, hubungan emosional, dan hubungan sosial. Genogram dapat bervariasi secara signifikan karena tidak ada batasan seperti apa jenis data dapat dimasukkan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa genogram adalah gambar dari kehidupan satu keluarga yang mempengaruhi pola kehidupan ataupun cara pandang pada suatu situasi tertentu, misalnya pandangan tentang karier.

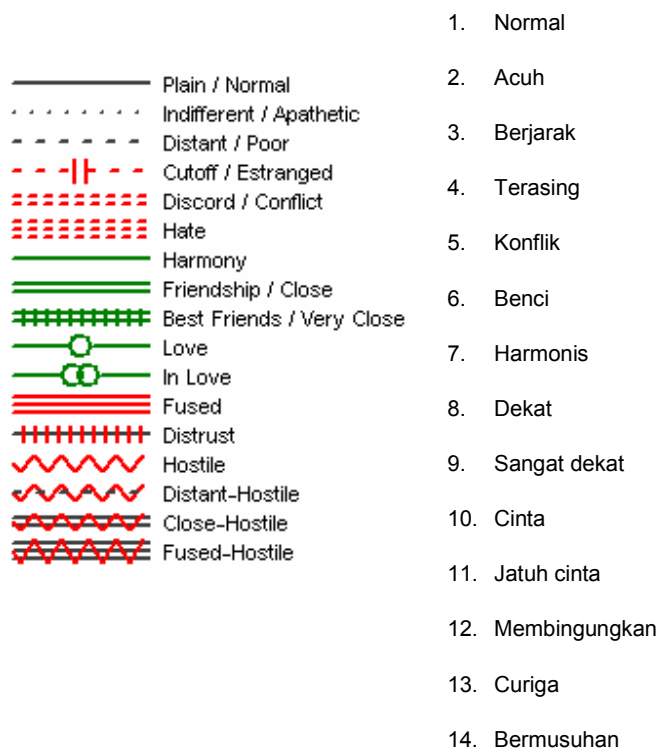
2. Simbol-simbol Genogram


















Menurut McGoldrick (1999), genogram sebagai salah satu teknik dalam penyelenggaraan terapi keluarga merupakan diagram sistem hubungan keluarga tiga generasi, di mana simbol digunakan untuk mengidentifikasi sistem, subsistem, dan karakteristik mereka, kemudian memberikan bentuk tentang karakter keluarga. Jadi, salah satu unsur

dari genogram adalah penggunaan simbol. Adapun simbol-simbol standar yang digunakan dalam membuat genogram terdapat pada Gambar 2.2 dan Gambar 2.3 (Genopro, 2011).



Gambar 2.2. Simbol Gender Standar



	Violence
	Distant-Violence
	Close-Violence
	Fused-Violence
	Abuse
	Physical Abuse
	Emotional Abuse
	Sexual Abuse
	Neglect (abuse)
	Manipulative
	Controlling
	Jealous
	Focused On
	Fan / Admirer
	Limerence
	Never Met
	Other

Gambar 2.3 Simbol Emosi Keluarga

3. Tahapan Genogram

Secara umum, Mallot (2005) mengemukakan ada tiga tahapan dalam Genogram, yaitu membuat diagram genogram, mengidentifikasi karier keluarga, dan wawancara genogram. Adapun penjabarannya adalah sebagai berikut:

a. Membuat Diagram Genogram

Dalam membuat bagan Genogram, hal-hal yang harus dilakukan dan diperhatikan adalah:

- 1) Menggunakan *software* Genogram yang dapat diunduh dari GenoPro. Bila tidak ada, sediakan kertas untuk membangun genogram keluarga klien
- 2) Klien menjabarkan kisi-kisi keluarganya dan konselor membuat bagannya
- 3) Dalam membangun genogram, ada beberapa aturan pokok dari GenoPro (2011) yang harus diperhatikan, yaitu:
 - a) Orangtua laki-laki selalu di sebelah kiri keluarga dan orangtua wanita disebelah kanan keluarga.
 - b) Dalam kasus dua arti, gunakan *male-female relationship*, itu lebih baik daripada *male-male or female-female relationship*.
 - c) Pasangan yang berpisah selalu terputus dengan pasangan pertamanya, kemudian pasangan keduanya (jika ada), pasangan ketiga, dan seterusnya.
 - d) Anak pertama selalu di sebelah kiri keluarga, anak bungsu selalu di sebelah kanan keluarga.
- 4) Memperhatikan simbol-simbol standar dalam membuat genogram (terdapat pada gambar 3, gambar 4, dan gambar 5)

b. Mengidentifikasi Karier keluarga

Hal yang harus dilakukan dalam tahap ini adalah:

- 1) Mencatat pekerjaan-pekerjaan yang ada pada keluarga klien
- 2) Mengidentifikasi pola yang ada dalam genogram
- 3) Menjabarkan bagaimana klien memberikan penghargaan dan sumber inspirasi karier sehingga arah minat dan pilihan karier klien dapat terlihat

c. Wawancara

Pada tahap ini, konselor mulai mencatat inkonsistensi antara (1) keyakinan atau nilai-nilai yang mereka membahas dan (2) dokumentasi pada genogram tersebut. Lebih lanjut konselor meminta siswa untuk mempertimbangkan informasi yang dihilangkan untuk menilai respon dan persepsi siswa.

Mallot (2005) juga memberikan referensi untuk bisa dijadikan pertanyaan dalam analisis genogram. Adapun panduan wawancara yang dapat ditanyakan meliputi:

- 1) Rencana awal konseli
- 2) Alasan ketidakmantapan konseli
- 3) Model pola hidup keluarga konseli
- 4) Keberhasilan anggota keluarga konseli
- 5) Proses pembuatan keputusan

Perhatian untuk konselor, bahwa genogram masih belum banyak dikenal oleh siswa. Jadi, dalam tiap tahapannya, konselor harus bisa menjelaskan agar siswa dapat memahami tentang tugasnya dalam proses ini.

C. Upaya Memantapkan Rencana Karier Siswa Menggunakan Genogram

Bimbingan konseling memberikan sebuah layanan dalam membantu klien dalam perencanaan kariernya. Pemantapan rencana karier bisa dibantu dengan menganalisis serta memahami berbagai keunggulan serta kelemahan yang ada dalam dirinya, serta melihat sejauh mana keterlibatan keluarga dalam pengembangan minat, pribadi serta sistem nilai klien. Adapun teknik yang digunakan dalam membantu klien adalah penggunaan genogram.

Genogram dalam konseling karier adalah sebuah metode yang dilakukan konselor kepada anak untuk mengukur dan mendiskusikan pola karier dalam keluarga anak. Kemampuan untuk bersikap fleksibel dengan tipe asesmen ini menawarkan banyak keuntungan, termasuk kemampuan konselor untuk menyesuaikan proses genogram dengan kebutuhan perkembangan klien (Gibson, 2005). Tidak jauh beda dengan Supriatna (2011), genogram dipandang sebagai suatu metode yang cocok untuk melukiskan pengaruh keluarga dan orang tua, dalam suatu model gambar tiga generasi tentang asal usul keluarga.

Genogram juga dapat dirancang dengan fokus yang sempit, seperti menjelajahi pengaruh keluarga pada proses pembuatan keputusan karir individu. Genogram dilaksanakan dengan keyakinan bahwa diskusi dan refleksi dari pengaruh keluarga membantu individu dalam mencapai wawasan dan kejelasan mengenai keputusan karir mereka. Gagasan ini konsisten dengan teori pengembangan karir yang mengatakan kontribusi penting dari orang tua, keluarga, dan lingkungan sosial mengembangkan karir individu (Gottfredson dkk dalam Malott, 2005).

Supriatna (2011) berasumsi yang melandasi dikembangkannya genogram sebagai alat wawancara konseling adalah sebagai berikut, bahwa di dalam pemilihan karier terdapat pengaruh dari orang lain yang berarti (*significant-other influences*). Orang yang sangat

berarti itu terutama berpengaruh terhadap individu atau generasi muda dalam identifikasi perencanaan dan pemilihan karier. Dengan kata lain, ketika individu mengidentifikasi dan menentukan pilihan karier dipengaruhi oleh orang lain yang sangat berarti bagi dirinya. Disebabkan oleh adanya harapan dari keluarga individu yang mempengaruhi aspirasi dan keputusan memilih karier, maka genogram dapat digunakan untuk melihat peran dan nilai-nilai kehidupan karier (Gibson, 2005)

Sedangkan tujuan utama Gibson (2005) menggunakan genogram karier pada tingkat ini (siswa sekolah) adalah untuk memeriksa pola faktor motivasi tertentu dalam keluarga untuk membuat keputusan tentang karier dan pendidikan. Menggunakan genogram dengan cara ini menjadikan siswa dapat menguji apakah pola-pola ini mempengaruhi kemantapan mereka saat ini tentang keputusan karir dan pendidikan yang sesuai untuk mereka.

Dari pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa genogram merupakan suatu alat bantu atau teknik untuk membantu siswa dalam penyelesaian masalah kariernya yang dilihat dari kehidupan keluarganya yang dianggap mempengaruhi kemantapan rencana karier yang telah dipilih siswa tersebut. Genogram yang dilakukan diharapkan dapat membantu siswa untuk memantapkan rencana kariernya.