

**ANALISIS TIPE KEPERIBADIAN DAN ARAH PILIHAN JABATAN PADA  
SISWA KELAS XII SMA TAMAN SISWA TELUK BETUNG BANDAR  
LAMPUNG TAHUN AJARAN 2018/2019**

**(Skripsi)**

**Oleh**

**PUTERI INDAH SRI WAHYUNI**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2019**

## **ABSTRAK**

### **ANALISIS TIPE KEPERIBADIAN DAN ARAH PILIHAN JABATAN PADA SISWA KELAS XII SMA TAMAN SISWA TELUK BETUNG BANDAR LAMPUNG TAHUN AJARAN 2018/2019**

**Oleh**

**Puteri Indah Sri Wahyuni**

Siswa SMA pada umumnya belum dapat menentukan arah pilihan jabatan yang tepat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tipe kepribadian dan kecenderungan arah pilihan jabatan pada siswa. Metode dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Sampel penelitian sebanyak 65 siswa, diambil menggunakan *teknik sampling total*. Teknik pengumpulan data menggunakan IEKAD dan angket pilihan jabatan. Hasil dari penelitian diperoleh tipe kepribadian siswa yang paling dominan adalah tipe kepribadian Sosial, diikuti tipe kepribadian Wirausaha dan kemudian tipe kepribadian Artistik. Arah pilihan jabatan siswa berdasarkan tipe kepribadiannya adalah tipe kepribadian realistik memilih arah pilihan jabatan Realistik (R), tipe kepribadian investigatif memilih arah pilihan jabatan Realistik (R) dan arah pilihan jabatan Wirausaha (W), tipe kepribadian artistik memilih arah pilihan jabatan Realistik (R), tipe kepribadian sosial memilih arah pilihan jabatan Sosial (S), tipe kepribadian wirausaha memilih

arah pilihan jabatan Wirausaha (W) dan tipe kepribadian Konvensional memilih arah pilihan jabatan Konvensional (K). Hasil analisis memperlihatkan sebanyak 45% siswa memilih jabatan yang sesuai dan 55% siswa memilih jabatan yang belum sesuai. Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat adanya ketidaksesuaian antara tipe kepribadian dan arah pilihan jabatan.

Kata Kunci : bimbingan dan konseling karir, pilihan jabatan, tipe kepribadian

.

**ANALISIS TIPE KEPERIBADIAN DAN ARAH PILIHAN JABATAN PADA  
SISWA KELAS XII SMA TAMAN SISWA TELUK BETUNG BANDAR  
LAMPUNG TAHUN AJARAN 2018/2019**

**Oleh**

**PUTERI INDAH SRI WAHYUNI**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar  
SARJANA PENDIDIKAN**

**Pada**

**Program Studi Bimbingan dan Konseling  
Jurusan Ilmu Pendidikan  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2019**

**Judul Skripsi : ANALISIS TIPE KEPRIBADIAN DAN ARAH PILIHAN JABATAN PADA SISWA KELAS XII SMA TAMAN SISWA TELUK BETUNG BANDAR LAMPUNG TAHUN AJARAN 2018/2019**

**Nama Mahasiswa : Puteri Indah Sri Wahyuni**

**Nomor Pokok Mahasiswa : 1443052014**

**Program Studi : Bimbingan dan Konseling**

**Jurusan : Ilmu Pendidikan**

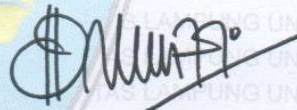
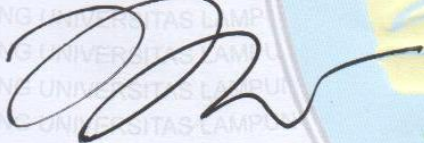
**Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan**

**MENYETUJUI**

**1. Komisi Pembimbing**

**Pembimbing Utama**

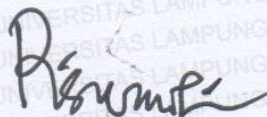
**Pembimbing Pembantu**



**Dr. Syarifuddin Dahlan, M.Pd**  
NIP 19591110 198603 1 005

**Diah Utaminingsih, S.Psi., M.A., Psi.**  
NIP 19790714 200312 2 001

**2. Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan**



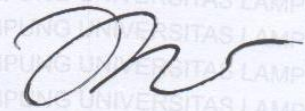
**Dr. Riswandi, M.Pd**  
NIP. 19760808 200912 1 001



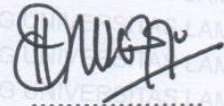
**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

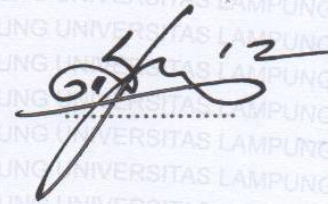
**Ketua : Dr. Syarifuddin Dahlan, M.Pd** .....



**Sekretaris : Diah Utaminingsih, S.Psi., M.A.,Psi.** .....



**Penguji  
Bukan Pembimbing : Drs. Yusmansyah, M.Si** .....



**2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



**Prof. Dr. Patuan Raja, M.Pd**  
NIP 19620804 198905 1 00 1



**Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 21 Maret 2019**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul "**Analisis Tipe Kepribadian dan Arah Pilihan Jabatan Pada Siswa Kelas XII SMA Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung Tahun Ajaran 2018/2019**" adalah benar-benar karya saya sendiri. Dalam penyelesaian karya tulis ini, saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko, sanksi, atau klaim dari pihak lain yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan terhadap keaslian karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, penuh kesadaran yang dilandasi oleh kebenaran ilmiah yang berlaku dalam dunia akademik.

Bandar Lampung, 26 April 2019

Yang membuat pernyataan,



Puteri Indah Sri Wahyuni  
NPM 1443052014



## RIWAYAT HIDUP



Puteri Indah Sri Wahyuni lahir di Bandar Lampung pada tanggal 09 November 1995, sebagai putri pertama dari dua bersaudara , dari pasangan Bapak Matzen dan Ibu Mujiati.

Penulis menempuh pendidikan formal yang diawali dari : Taman Kanak-Kanak (TK) Pertiwi Bandar Lampung lulus tahun 2002, Pendidikan Sekolah Dasar Negeri 2 Rawa Laut (Teladan) Bandar Lampung lulus pada tahun 2008, Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 25 Bandar Lampung lulus tahun 2011, kemudian melanjutkan ke Sekolah Menengah Atas (SMA) Taman Siswa T.Betung Bandar Lampung dan lulus tahun 2014.

Tahun 2014, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Bimbingan dan Konseling, Jurusan Ilmu Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan melalui jalur Paralel. Selanjutnya, pada tahun 2017 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dan Praktik Layanan Bimbingan dan Konseling di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Sumber Jaya, kedua kegiatan tersebut dilaksanakan di Pekon Sindang Pagar, kecamatan Sumber Jaya, Kabupaten Lampung Barat, Lampung.



## **MOTTO**

*“Barang siapa yang bersungguh sungguh, sesungguhnya kesungguhan tersebut untuk kebaikan dirinya sendiri ”*

*(Qs. Al- Ankabut: 6)*

*“Setiap kesabaran akan menuai hasil yang indah tak ada sabar yang sia-sia”*

*(Anonymous)*

## **PERSEMBAHAN**

*Dengan penuh rasa syukur pada Allah SWT atas terselesainya penulisan skripsi ini yang kupersembahkan karya kecilku ini teruntuk yang paling berharga dari apa yang ada di dunia ini,*

*Ayahku Matzen dan Ibu ku Mujiati,*

*tak lebih, hanya sebuah karya sederhana ini yang bisa kupersembahkan..*

*Adikku tercinta Mutia Grafiina*

*Almamaterku tercinta Universitas Lampung*

## SANWACANA

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunianya sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana Pendidikan Pada Program Studi Bimbingan dan Konseling, Jurusan Ilmu Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Universitas Lampung.

Skripsi ini yang berjudul “Analisis Tipe Kepribadian dan Arah Pilihan Jabatan Pada Siswa Kelas XII SMA Taman Siswa Teluk Betung Tahun Pelajaran 2018/2019”. Penulis menyadari dalam proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari peranan dan bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Hasriandi Mat Akin, M.P., selaku Rektor Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Patuan Raja, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Riswandi, M.Pd., selaku Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
4. Bapak Drs. Yusmansyah, M.Si., selaku Ketua Program Studi Bimbingan dan Konseling Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas

Lampung sekaligus Dosen Penguji, terima kasih atas bimbingan, saran, dan masukan berharga agar skripsi ini terselesaikan dengan baik.

5. Bapak Dr. Syarifuddin Dahlan, M.Pd., selaku Pembimbing Akademik sekaligus Pembimbing Utama Terima Kasih telah memberikan banyak masukan, bimbingan, kesabaran serta arahan agar skripsi ini terselesaikan dengan baik.
6. Ibu Diah Utaminingsih, S.Psi., M.A., Psi., selaku Pembimbing Pembantu Terima Kasih telah memberikan banyak masukan, bimbingan, kesabaran serta arahan agar skripsi ini terselesaikan dengan baik
7. Bapak dan Ibu dosen Bimbingan dan Konseling Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung terima kasih untuk semua bimbingan dan pelajaran yang begitu berharga yang telah bapak ibu berikan selama perkuliahan.
8. Bapak dan Ibu Staff Administrasi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung terima kasih atas bantuannya selama ini dalam membantu menyelesaikan keperluan administrasi.
9. Bapak Ki.Wiyana Agus, SE., selaku Guru Bimbingan Konseling SMA Taman Siswa, beserta guru-guru dan staf yang telah membantu penulis dalam melaksanakan penelitian
10. Ayah dan Ibu tercinta yang selalu memberikan perhatian dan menyayangiku hingga detik ini. Terimakasih untuk selalu mensupport, memotivasi, dan mendoakan tiada henti-hentinya. Terimakasih untuk selalu menyemangati disaat mengalami kesulitan. Terimakasih atas semua



dukungannya yang tak pernah berhenti dan kesabarannya menantikan keberhasilanku.

11. Adikku tersayang Mutia Garfiina yang telah memberikan semangat, menghibur dan motivasi.
12. Sahabat-Sahabatku Lambe Tersayang Ayu Septiyani, Marise Fatimah, Ade Erryanti, Mega Sentya, Dian Ayu, Despy Prastiwi, Astri Alvi, dan Erika Yulianti yang selalu memberikan semangat, dukungan serta menghiburku.
13. Sahabat-Sahabtku Tersayang Anak Omke Yosi, Dea, Desy, Layalia, Khalidia, Firda, dan Debby yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan.
14. Teman-Teman ku Tersayang BK Angkatan 14 Kelas B Visia, Minah, Nila, Titis, Hani, Fiko serta teman-teman yang lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih telah memberikan banyak kenangan menyenangkan selama kuliah serta terima kasih untuk membantu satu sama lain dan berjuang bersama-sama.
15. Sahabat- Sahabat KKN dan PPL di Selingkut Ilir, Irma Oktaviani, Retno Syafitri, Putri Mei, Imam Safei, Arip Gunawan, dan Sandy terima kasih atas pengalaman yang sangat berharga dan kebersamaan yang menyenangkan.
16. Adik-adik di SMA Taman Siswa terutama untuk Kelas XII IPA dan IPS terimakasih atas waktunya, kerjasama serta dukungannya saat penelitian.
17. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih.

18. Almamaterku tercinta

Terimakasih atas bantuan, dukungan, kerjasama, kebersamaan, canda tawa, suka duka, semoga kita semua selalu mengingat kebersamaan ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat. Amin

Bandar Lampung, April 2019

Puteri Indah Sri Wahyuni

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>I. PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang dan Masalah .....	1
1. Latar Belakang .....	1
2. Identifikasi Masalah .....	6
3. Batasan Masalah.....	6
4. Rumusan Masalah .....	7
B. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	7
1. Tujuan Penelitian.....	7
2. Kegunaan Penelitian.....	8
C. Ruang Lingkup Penelitian .....	9
D. Kerangka Pikir .....	9
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	13
A. Arah Pilihan Jabatan.....	13
1. Pilihan Jabatan dalam Bidang Karir .....	13
2. Pengertian Jabatan .....	14
3. Teori Pilihan Jabatan .....	15
4. Pilihan Jabatan John Holland.....	19
5. Klasifikasi Jabatan .....	22
6. Keunggulan Teori Holland .....	23
7. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pilihan Jabatan.....	24
B. Kepribadian .....	28
1. Pengertian Kepribadian .....	28
2. Tipe Kepribadian Menurut Para Ahli .....	31
3. Tipe Kepribadian John Holland.....	35
4. Faktor-Faktor Penentu Perubahan Kepribadian .....	44
C. Keterkaitan Tipe Kepribadian dan Arah Pilihan Jabatan .....	47
<b>III. METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	51
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	51

B. Metode Penelitian .....	51
C. Populasi dan Sampel .....	52
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	53
1. Variabel Penelitian .....	53
2. Definisi Operasional Variabel .....	54
E. Teknik Pengumpulan Data .....	55
F. Uji Persyaratan Instrumen .....	60
1. Uji Validitas.....	60
2. Uji Reliabilitas.....	63
G. Teknik Analisis Data .....	64
<b>IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>65</b>
A. Hasil Penelitian .....	65
1. Gambaran Umum Tempat Penelitian .....	65
2. Gambaran Umum Populasi dan Sampel .....	65
3. Hasil Analisis Data .....	66
B. Pembahasan .....	82
<b>V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>107</b>
A. Kesimpulan .....	107
B. Saran .....	109
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>110</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>113</b>
IEKAD .....	113
Angket Pilihan Jabatan.....	125
Hasil Uji Ahli Kisi-Kisi Pilihan Jabatan Siswa.....	129
Hasil Uji Ahli Instrumen (Uji Validitas).....	138
Uji Coba Instrumen (Uji Reabilitas) .....	146
Data Excel Hasil Sebar IEKAD .....	150
Data Excel Hasil Sebar Angket Pilihan Jabatan .....	186
Foto Penelitian .....	192
Surat Balasan Penelitian Sekolah.....	193



## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Klasifikasi Pilihan Karir/ Jabatan .....	22
2. Kriteria Bobot Nilai Angket Pilihan Jabatan .....	56
3. Kisi-Kisi Pilihan Jabatan.....	57
4. Kriteria Validitas .....	62
5. Indeks Pengujian Reabilitas Alpha Cronbach.....	63
6. Jumlah Siswa Kelas XII.....	65
7. Data Tipe Kepribadian Siswa Kelas XII.....	66
8. Tipe Kepribadian Siswa Ditinjau dari Jurusan .....	68
9. Tipe Kepribadian Siswa Jurusan Ditinjau dari Jenis Kelamin.....	70
10. Sebaran Arah Pilihan Jabatan Berdasarkan Tipe Kepribadian Realistik .....	73
11. Sebaran Arah Pilihan Jabatan Berdasarkan Tipe Kepribadian Investigatif .....	74
12. Sebaran Arah Pilihan Jabatan Berdasarkan Tipe Kepribadian Artistik .....	75
13. Sebaran Arah Pilihan Jabatan Berdasarkan Tipe Kepribadian Sosial.....	77

14. Sebaran Arah Pilihan Jabatan Berdasarkan Tipe Kepribadian	
Wirausaha .....	79
15. Sebaran Arah Pilihan Jabatan Berdasarkan Tipe Kepribadian	
Konvensional .....	80

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pikir .....	12
2. Model Hexagon Holland.....	37
3. Diagram Tipe Kepribadian Siswa Kelas XII .....	67

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang dan Masalah**

#### **1. Latar Belakang**

Dijaman era globalisasi sekarang ini, pekerjaan merupakan suatu hal yang amat penting dalam kehidupan individu, dikarenakan pekerjaan menunjang karir seseorang dalam hidupnya dan menunjang untuk kelangsungan hidupnya kedepan. Banyak pilihan-pilihan karir yang ditawarkan untuk menunjang masa depan yang cerah. Oleh karena itu individu seharusnya memikirkan secara matang-matang sebelum individu memasuki jenjang pekerjaan. Individu seharusnya sudah memikirkan karir, jabatan atau pekerjaan apa yang akan diambilnya nanti sebelum ia lulus dari jenjang Sekolah Menengah Atas dan berlanjut keperguruan tinggi dalam rangka mempersiapkan dirinya sebelum memasuki dunia kerja.

Jenjang Sekolah Menengah Atas merupakan masa dimana siswa memasuki tahap remaja. Pada masa tersebut banyak hal dimana pengambilan keputusan yang dilakukan pada saat masa remaja (Widiawati, 2016). Salah satu pengambilan keputusan yang sangat penting saat remaja terutama saat memasuki SMA kelas akhir yaitu pemilihan karir. Pemilihan suatu karir yang tepat merupakan sesuatu yang bukanlah mudah untuk dilakukan,



namun siswa dituntut untuk sudah dapat memilih atau merencanakan karir yang akan diambilnya, dikarenakan pemilihan dan persiapan karir merupakan salah satu tugas penting bagi remaja (Widiawati, 2016). Pengambilan keputusan tersebut akan mempengaruhi kehidupan remaja. Keputusan yang akan ia buat akan berdampak pada apa yang akan dilaluinya dalam hidupnya.

Pemahaman pemilihan suatu karir sangat mempengaruhi masa depannya. Maka siswa diharapkan sudah memiliki rencana karirnya. Siswa dalam merencanakan ataupun memilih suatu karir, diharapkan terlibat langsung dan memilih suatu karir yang ingin ia masuki dengan berdasarkan pada dirinya sendiri. Siswa yang terlibat memilih suatu jabatan pekerjaan diharapkan sudah memahami dirinya sendiri dan mempertimbangkan faktor-faktor yang ada didalam diri individu itu sendiri misalnya seperti kemampuan, minat, bakat, dan kepribadian. Kepribadian merupakan salah satu dari sekian banyak faktor ada dalam pemilihan suatu jabatan. Siswa cenderung memilih karir yang mirip dengan kepribadian mereka (Schreiner, 2010). Kepribadian seseorang sangat mempengaruhi dalam menentukan suatu karir.

Kepribadian tersebut dapat diartikan adalah sebuah organisasi yang dinamis didalam individu yang terdiri dari psikofisik yang menentukan tingkah lakunya dan pikirannya secara karakteristik, Allport (Jess, 2010). Untuk itulah seorang individu harus benar-benar memahami sifat-sifatnya atau kepribadiannya. Pemahaman individu mengenai tipe kepribadiannya

sangatlah menunjang bagi seorang individu dalam menentukan pilihan jabatannya dikarenakan apabila individu memilih karir atau jabatan yang sesuai dengan kepribadiannya maka individu akan merasakan dan mendapatkan kepuasan dan kesenangan.

Kesesuaian antara jenis pekerjaan dengan karakteristik kepribadian merupakan hal yang diharapkan oleh semua orang yang bekerja. Individu selalu diharapkan memiliki pertimbangan mengenai kecocokan antara karakteristik pribadi dengan pekerjaan yang dipilih, baik dalam minat, bakat maupun nilai-nilai pribadi karena semakin terdapat kecocokan antara diri seseorang dengan tuntutan tugas, pekerjaan atau jabatan yang akan dimasukinya, semakin dekat kecenderungan orang yang bersangkutan pada keberhasilan dalam tugasnya (Dahlan, 2016)

Menurut Holland (Margaret, 2010), individu tertarik pada suatu karir tertentu karena kepribadiannya dan menekankan pentingnya *self-knowledge* dalam upayanya mencari kepuasan dan stabilitas vokasional. Pada saat seorang individu memasuki bidang pekerjaan tertentu sifat kepribadian tersebut akan lebih berpengaruh terhadap kemampuan diri untuk bertahan dan berhasil dalam karir yang dipilih. Jika individu memasuki suatu jenis pekerjaan tertentu disebabkan riwayat dan kepribadian tersebut, maka sejalan dengan itu bahwa setiap jabatan atau pekerjaan akan menarik bagi orang yang mempunyai kepribadian yang serupa pilihan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan. Oleh

karena jabatan yang dipilih akan cenderung bertahan lama dan individu tersebut akan mencapai kepuasan *okupasional*.

Namun pada kenyataannya yang sering terjadi banyak ditemukan bahwa minat jabatan dengan bakat atau kepribadiannya tidaklah selalu cocok terkadang justru sangat bertolak belakang. Terkadang individu memiliki bakat dalam suatu kegiatan tertentu namun justru tidak memiliki minat pada kegiatan tersebut. Oleh karena itu bannyak dari individu memilih jabatan pekerjaan yang tidak sesuai dengan dirinya (Kumadi, 2017). Gioia (Aljojo, 2016) menjelaskan alasan mengapa orang membuat pilihan karir yang buruk. Dia membahas berbagai alasan mengapa orang memilih karir yang tidak sesuai, seperti harapan orang tua, tekanan teman sebaya, pengambilan keputusan yang kurang informasi dan citra diri yang buruk. Namun pada kenyatannya siswa-siswa masih bingung untuk memilih maupun karir atau jabatan suatu pekerjaan yang sesuai dengan mereka.

Pada penelitian (Purwandari (Widiawati, 2016) menyatakan terbatasnya pengetahuan anak mengenai berbagai pekerjaan serta kurangnya anak memahami dirinya sendiri seringkali membuat anak salah dalam memilih jenis pekerjaan atau karir. Maka hal itu akan berdampak pada karir anak di masa depan. (Ambar, 2016) juga menyatakan banyak orang tua yang tidak memberikan kesempatan kepada anaknya untuk menentukan pilihan terhadap karirnya, orang tua menganggap pilihan karir yang mereka tentukan untuk anak-anaknya lebih baik dan mereka para orang tua merasa

lebih mengetahui karir yang sesuai dengan anaknya daripada pilihan karir yang dipilih anak-anaknya berdasarkan apa kesukaan mereka.

Terlihat bahwa pemilihan suatu karir atau jabatan adalah sangat penting. Akan tetapi kenyataannya masih banyak siswa-siswa yang masih bingung dalam memilih suatu karir atau jabatan yang sesuai dengan dirinya sendiri, masih banyak siswa yang kurang memahami pentingnya memilih suatu jabatan atau karir yang berdasarkan latar belakang kepribadiannya. Realitas diatas dapat di hindari manakali peserta didik memahami dan mengerti pilihan pekerjaan atau karir seperti apa yang sesuai dengan mereka dan sesuai dengan apa yang mereka sukai. Hal ini sebenarnya dapat diatasi apabila individu tersebut lebih memahami aspek-aspek tersebut dengan baik salah satunya jika individu memahami tentang dirinya, langkah tersebut merupakan langkah awal dalam menemukan kecocokan antara jabatan yang dipilihnya dengan kepribadian yang dimilikinya. Hal tersebut akan membuatnya mampu dalam membuat keputusan karir yang tepat kedepannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru BK dan beberapa siswa di SMA Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung. Siswa SMA Taman Siswa masih kebanyakan peserta didik memiliki pilihan jabatan yang belum mantap, siswa masih ragu dalam memilih jabatannya, siswa belum mampu mempertimbangkan antara faktor dirinya dan pilihan jabatan apa yang akan mereka ambil kedepannya yang akan cocok dan sesuai dengan dirinya.

Berdasarkan hasil fenomena dilapangan, dengan hal ini penelitian mengambil judul “Analisis Tipe Kepribadian dan Arah Pilihan Jabatan Siswa Kelas XII SMA Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2018/ 2019”

## **2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian diatas permasalahan dalam penelitian ini maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Terdapat beberapa siswa yang kesulitan dalam mengambil keputusan untuk merencanakan pilihan jabatan bagi masa depannya.
- b. Terdapat beberapa siswa yang masih bingung dan ragu-ragu dalam memilih jabatan yang akan diambilnya
- c. Terdapat beberapa siswa yang memang belum mantap sehingga sulit dalam menentukan suatu pilihan karir atau jabatan.

## **3. Pembatasan Masalah**

Mengingat kompleksnya permasalahan yang dipaparkan dalam identifikasi masalah dan keterbatasan penelitian maka diperlukan pembatasan masalah. Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah tipe kepribadian dan arah pilihan jabatan siswa di kelas XII SMA Taman Siswa.

#### **4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa tipe kepribadian merupakan salah satu faktor dalam menentukan suatu jabatan dan pentingnya peranan tipe kepribadian dalam suatu jabatan dapat menunjang kesuksesan dalam jabatannya. Akan tetapi masih terdapat siswa yang belum dapat menentukan arah pilihan jabatannya. Siswa masih ragu-ragu dengan pilihan jabatannya dikarenakan kurangnya pemahaman akan dirinya dan informasi individu mengenai pentingnya pertimbangan karakteristik dalam pemilihan jabatan. Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran tipe kepribadian siswa?
2. Bagaimana kecenderungan arah pilihan jabatan siswa berdasarkan tipe kepribadiannya?

#### **B. Tujuan, Kegunaan Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis tipe kepribadian dan kecenderungan arah pilihan jabatan siswa. Secara khusus tujuan yang ingin diungkapkan adalah :

1. Menggambarkan tipe kepribadian siswa
2. Menggambarkan kecenderungan arah pilihan jabatan siswa berdasarkan tipe kepribadiannya.

## 2. Kegunaan Penelitian

### a. Kegunaan Teoritis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagaimana pengembangan ilmu dan bahan kajian serta menambah wawasan atau informasi baru bagi para peneliti dan praktisi dalam bidang bimbingan dan konseling khususnya mengenai tipe kepribadian dengan arah pilihan jabatan
- 2) Menguji teori tipe kepribadian yang telah ada, khususnya dalam kaitan pemilihan jabatan.

### b. Secara Praktis

- 1) Sebagai gambaran berkaitan dengan tipe kepribadian diri siswa dan pilihan jabatan siswa SMA sehingga dapat memberikan bimbingan kepada siswanya dalam pemberian layanan bimbingan karir disekolah.
- 2) Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi guru dalam pemberian layanan bimbingan karir disekolah.
- 3) Penelitian ini dapat memberikan manfaat tentang pengetahuan pentingnya mengenal tipe kepribadian bagi siswa sehingga dapat menentukan kebijakan dalam memilih suatu jabatan.
- 4) Memberikan wawasan, masukan kepada siswa tentang pentingnya layanan bimbingan karir terhadap siswa sehingga dapat dijadikan dalam memilih suatu tempat kerja yang nyaman bagi siswa pada saat setelah lulus sekolah.

### **C. Ruang Lingkup Penelitian**

Peneliti membatasi ruang lingkup penelitian ini agar penelitian ini lebih jelas dan tidak menyimpang dari tujuan yang ditetapkan, diantaranya adalah:

#### 1. Ruang Lingkup Ilmu

Penelitian ini termasuk dalam ruang lingkup ilmu Bimbingan dan Konseling dalam bidang karir.

#### 2. Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah mengenai analisis tipe kepribadian dalam arah pilihan jabatan.

#### 3. Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah peserta didik kelas XII di Sekolah Menengah Atas Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung

#### 4. Ruang Lingkup Wilayah

Ruang lingkup penelitian ini adalah SMA Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung.

#### 5. Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu dalam penelitian ini dilakukan pada semester genap tahun pelajaran 2018/2019

### **D. Kerangka Pikir**

Pada masa sekolah menengah atas pilihan jabatan adalah sangat penting saat seorang anak lulus dari sekolahnya. Pilihan jabatan yang akan diambil akan lebih baik apabila sesuai dengan kesukaan individu dan sesuai dengan pilihan



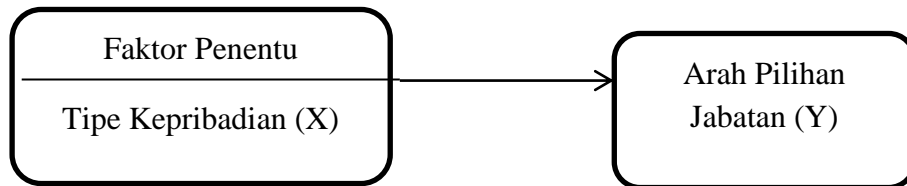
individu itu sendiri. Dikarenakan apabila pilihan jabatan tersebut sesuai dengan pilihan individu itu sendiri maka individu akan merasa nyaman dan dalam menjalaninya dengan kepuasan. Apabila pilihan jabatan atau karir tidak sesuai dengan pilihan individu itu sendiri maka akan merasa tidak nyaman dalam menjalankannya, misalnya saja ada yang mengeluh ketika bekerja terlalu lama berdiri, jam kerja terlalu malam dan sebagainya. Oleh karenanya orang tua harusnya mengerti dengan pilihan jabatan, orang tua seharusnya memperbolehkan anaknya dalam menentukan pilihan jabatannya sendiri.

Namun ada banyak orang tua yang tidak mengizinkan anaknya untuk memilih karirnya atau jabatan sesuai keinginan anak. Orang tua cenderung memilihkan karir atau jabatan yang akan diambil anaknya tersebut. Siswa juga memiliki sedikit pengetahuan atau kurang memahami dirinya sendiri dalam memilih pilihan karir atau jabatan yang sesuai dengannya. Sehingga siswa cenderung masih mengalami kebingungan dan belum mampu mempertimbangkan pilihan jabatan yang akan ia masuki dan pada akhirnya mereka mengikuti saja apa yang dipikirkan orang tuanya mengenai karir atau jabatannya. Yang mengakibatkan pada saat anak menjalani suatu jabatan anak akan merasa tidak cocok dengan dirinya. Ada berbagai faktor yang mendorong keputusan memilih karir tertentu. Sebelumnya, Borchert (Munthe, 2011) dalam sebuah studi terhadap siswa di sekolah menengah menyoroti faktor kepribadian, peluang, dan lingkungan sebagai pendorong utama pengambilan keputusan berkenaan dengan karir

Kepribadian individu adalah yang berperan paling penting saat memilih karir. Siswa cenderung memilih karir yang mirip dengan kepribadian mereka (Schreiner, 2010). Kepribadian merupakan meliputi perilaku yang terlihat dan pikiran yang tidak terlihat. Kata perilaku dan pikiran merujuk pada apapun yang dilakukan oleh orang tersebut. Kepribadian juga yang membedakan antara individu satu dengan individu yang lainnya. Kemudian kepribadian telah dikelompokkan menjadi model atau tipe model dalam kepribadian yang disebut tipe-tipe kepribadian. Tipe-tipe kepribadian tadi adalah dimana seseorang individu mirip atau sama dengan berdasarkan salah satu dari tipe-tipe kepribadian yang sudah digolongkan tersebut, dan individu tersebut akan termasuk kedalam tipe atau model yang seperti apa.

Sehingga seorang individu dapat menentukan atau memilih suatu jabatan atau karir yang sesuai dengan kepribadiannya, dengan mencocokkan tipe kepribadian yang dimiliki dengan jabatan-jabatan yang sesuai dengan kepribadian misalnya individu yang memiliki tipe kepribadian yang tidak sosial dan menyenangkan mengekspresikan persoalan yang terjadi dalam lingkungan melalui media seni maka anak ini cocok dengan pekerjaan seperti Musik, Drama, Pencipta lagu, Seniman (Artis) begitu pun sebaliknya. Maka jika individu dalam memilih suatu karir atau jabatan sesuai dengan kepribadiannya, maka individu tersebut akan cenderung merasa cocok dan menyenangkan pekerjaan yang diambilnya tersebut. Apabila individu sudah merasa cocok dan menyenangkan suatu pekerjaan tersebut maka akan individu akan cenderung bertahan lama dalam pekerjaannya, selain itu individu akan menghasilkan kinerja dalam

pekerjaannya secara maksimal dan individu tersebut kemungkinan akan dapat mencapai kesuksesan dalam karirnya.



**Gambar 1.1. Kerangka Pikir**

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Arah Pilihan Jabatan**

#### **1. Pilihan Jabatan dalam Bidang Karir**

Pilihan jabatan ialah termasuk kedalam ranah bimbingan dan konseling bidang karir. Wetik B. (Afandi, 2011) memaparkan pengertian bimbingan karir adalah program pendidikan yang merupakan layanan terhadap siswa agar mengenal dirinya sendiri, mengenal dunia kerja, dapat memutuskan apa yang diharapkan dari pekerjaan, dan dapat memutuskan bagaimana bentuk kehidupan yang diharapkannya disamping pekerjaan untuk mencari nafkah. Sementara itu Hatari (Afandi, 2011) juga menjelaskan bahwa bimbingan karir membentuk siswa dalam proses mengambil keputusan mengenai karir atau pekerjaan utama yang mempengaruhi kehidupan di masa depan.

Pendapat lain seperti yang dikemukakan oleh Ambo Enre Abdullah dijelaskan bahwa bimbingan karir merupakan salah satu jenis bimbingan yang berusaha membantu individu dalam memecahkan masalah karir (pekerjaan) untuk memperoleh penyesuaian diri yang sebaik-baiknya dengan masa depannya.

Konsep bimbingan karir tidak hanya merujuk pada bimbingan jabatan maupun bimbingan tugas, tetapi menunjuk pada peran bimbingan karir

dalam situasi dimana seseorang memasuki kehidupan, tata hidup dan kejadian didalam kehidupan. Disamping itu bimbingan karir secara langsung mengandung arti berperan dan menghasilkan orang-orang yang telah terdidik, terutama mengacu kepada masa peralihan sekolah ke dunia kerja, dalam mengalami berbagai kegiatan dan menelusuri berbagai sumber. Secara lebih khusus program bimbingan karir terutama berperan membantu perorangan dalam memahami dirinya sendiri, memahami lingkungan/dunia kerja dalam tata hidup tertentu, dan mengembangkan rencana dan kemampuannya untuk membuat keputusan bagi masa depannya.

Sehingga dari paparan diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa bimbingan karir merupakan suatu proses bantuan, layanan dan pendekatan terhadap individu agar individu tersebut dapat mengenal dirinya sendiri, mengenal potensi yang dimiliki dalam dirinya, mengenal dunia kerja, serta dapat merencanakan masa depannya dengan sesuai yang diharapkannya, untuk menentukan pilihannya dan mengambil suatu keputusan bahwa keputusan tersebut adalah yang paling tepat dan sesuai dengan keadaan dirinya bila dihubungkan dengan persyaratan-persyaratan dan tuntutan pekerjaan/karir yang dipilihnya.

## **2. Pengertian Jabatan**

Jabatan dapat diartikan sebagai suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang seseorang.

Dalam *Klasifikasi Jabatan Indonesia*, jabatan diartikan sebagai berikut:

“Jabatan merupakan 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”

Jabatan merupakan bagian dari karir. Karir bukanlah sekedar pekerjaan yang dijabat oleh seseorang namun karir mencakup semua keseluruhan jenjang yang telah dicapai individu dalam hidupnya dan dalam mencapainya diperlukan pekerjaan yang cocok dengan dirinya sehingga orang yang menjabatkan akan senang menjalankannya dan dapat mengembangkan dirinya. Terdapat berbagai pekerjaan yang ada didalam masyarakat namun pekerjaan yang dapat dijabat oleh seseorang secara berhasil dan membahagiakan jumlahnya sangat terbatas, yaitu dimana pekerjaan yang benar-benar cocok dengan individu yang menjabatnya sehingga individu akan merasa senang dalam menjabatnya dan akan mendapatkan hasil kerja yang maksimal dan akan terus mengembangkan dirinya.

Dari paparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa jabatan merupakan suatu bagian yang ada didalam karir seorang individu. Jabatan dapat berarti sebuah wewenang atau tugas yang ada didalam suatu pekerjaan yang dalam melaksanakannya membutuhkan keahlian-keahlian serta kemampuan-kemampuan yang harus dimiliki dan sesuai.

### **3. Teori Pilihan Jabatan**

Parsons (Tarsidi, 2002) berpendapat bahwa bimbingan vokasional dilakukan pertama dengan mempelajari individu, kemudian dengan

menelaah berbagai okupasi, dan akhirnya dengan mencocokkan individu dengan okupasi. Proses ini, yang disebut teori *trait-and-factor*, secara sederhana dapat diartikan sebagai mencocokkan karakter individu dengan tuntutan suatu okupasi tertentu, yang pada gilirannya akan memecahkan masalah penelusuran karirnya. Teori trait and factor ini berkembang berdasarkan perbedaan-perbedaan individu dan terkait dengan testing atau psikometri.

Sehingga upaya memprediksi keberhasilan pekerjaan dimasa depan berdasarkan pengukuran traits. Teori ini berpengaruh besar terhadap studi tentang deskripsi pekerjaan dan persyaratan pekerjaan dalam upaya memprediksi keberhasilan pekerjaan dimasa depan berdasarkan pengukuran traits yang terkait dengan pekerjaan. Karakteristik utama dari teori ini adalah asumsi bahwa individu mempunyai pola kemampuan unik atau traits yang dapat diukur secara objektif dan berkorelasi dengan tuntutan berbagai jenis pekerjaan.

Menurut Super (Tarsidi 2002) *self-concept* merupakan bagian yang sangat penting dari pendekatan terhadap perilaku vokasional. Penelitian menunjukkan bahwa *vocational self-concept* berkembang melalui pertumbuhan fisik dan mental, observasi kehidupan bekerja, mengidentifikasi orang dewasa yang bekerja, lingkungan umum, dan pengalaman pada umumnya. Bila pengalaman yang terkait dengan dunia kerja sudah menjadi lebih luas, maka konsep diri vokasional yang lebih baik pun akan terbentuk. Meskipun *vocational self-concept* hanya

merupakan bagian dari konsep diri secara keseluruhan, namun konsep tersebut merupakan tenaga penggerak yang membentuk pola karir yang akan diikuti oleh individu sepanjang hidupnya.

Ginzberg (Trasidi, 2002) pada umumnya dipandang sebagai ahli pertama yang melakukan pendekatan terhadap teori pilihan okupasi (occupational choice) dari sudut pandang perkembangan. Pilihan okupasional merupakan proses perkembangan, yang pada umumnya mencakup kurun waktu selama enam hingga sepuluh tahun, yang dimulai dari sekitar usia 11 tahun dan berakhir sesudah usia 17 atau awal masa dewasa. Terdapat tiga periode atau tahapan dalam proses pemilihan okupasi yaitu periode *fantasy*, *tentative*, dan *realistic*.

Hubungan dini didalam keluarga dan pengaruhnya kemudian terhadap arah karir merupakan focus utama karya Ann Roe (Tarsidi, 2002). Analisis tentang perbedaan dalam kepribadian, aptitude, inteligensi, dan latar belakang yang mungkin terkait dengan pilihan karir merupakan tujuan utama penelitiannya. Roe meneliti sejumlah ilmuwan terkemuka dalam bidang fisika, biologi, dan social untuk menentukan apakah arah vokasional itu erat hubungannya dengan perkembangan dini kepribadian. Roe menekankan bahwa pengalaman pada awal masa kanak-kanak memainkan peranan penting dalam bidang yang dipilih seseorang. Penelitiannya menginvestigasi bagaimana gaya asuh orang tua (*parental styles*) mempengaruhi hierarkhi kebutuhan anak, dan bagaimana hubungan antara kebutuhan ini dengan gaya hidup masa dewasanya. Dalam



mengembangkan teorinya, Roe menggunakan teori Maslow tentang *hierarchy of needs* sebagai dasar. Struktur kebutuhan seorang individu, menurut Roe, sangat dipengaruhi oleh frustrasi dan kepuasan pada awal masa kanak-kanak.

Tiedeman (Tarsidi, 2002) mengkonseptualisasikan perkembangan karir sebagai sebuah proses diferensiasi identitas ego yang berkelanjutan, memproses tugas-tugas perkembangan, dan mengatasi krisis psikososial. Aktivitas-aktivitas tersebut dipersepsi dalam kerangka tahapan waktu. Keputusan karir dicapai melalui pola pemecahan masalah yang sistematis yang mencakup tujuh langkah: (1) eksplorasi, (2) kristalisasi, (3) pilihan, (4) klarifikasi, (5) induksi, (6) reafirmasi, dan (7) integrasi.

Model pembuatan keputusan jabatan menurut Gellat (Tarsidi, 2002) mengilustrasikan bahwa pembuatan keputusan dan urutan proses pembuatan keputusan itu pada hakikatnya merupakan suatu siklus. Sistem nilai dipandang sebagai bagian penting dari proses pembuatan keputusan. Pengetahuan mengenai langkah-langkah proses pembuatan keputusan serta fleksibilitas yang diperlukan untuk menimbang berbagai alternative merupakan tujuan konseling yang penting menurut model ini.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa pilihan jabatan erat kaitannya dengan ekspresi kepribadian seseorang. Suatu pemilihan jabatan yang berlandaskan didalam diri individu itu sendiri dalam

menentukan pilihan jabatannya, sehingga individu dapat memilih jabatan yang sesuai dengan dirinya. Disamping itu individu tersebut akan meraih suatu kepuasan dan kebahagiaan dengan pekerjaan yang dilakoninya.

Berdasarkan uraian diatas telah dijelaskan teori pilihan jabatan menurut beberapa tokoh, selain itu muncul John L. Holland dengan teori yang mengajukan teori dengan pendekatan yang lebih komprehensif dan memadukan ilmu-ilmu yang ada. Untuk itu berikut penulisan ini akan lebih menjelaskan teori pilihan jabatan yang dikembangkan oleh John L. Holland.

#### **4. Pilihan Jabatan John Holland**

Holland mengemukakan enam lingkungan okupasional dan enam tipe kepribadian. Holland memberikan pendapat bahwa lingkungan-lingkungan okupasional itu adalah Realistik, Interlektual, Artistik, Sosial, Enterprising, Konvensional demikian juga dengan tipe kepribadian yang diberi nama yang sama, Manrihu (Iriani, 2013). Menurut Holland seseorang dalam memilih suatu pekerjaan atau jabatan itu yaitu tergantung pada tingkat intelenjensi dan penilaian terhadap dirinya sendiri (self evaluation). Holland (Reardon 2016) menegaskan bahwa individu mencari dan memasuki lingkungan kerja yang memungkinkan mereka untuk "melatih keterampilan dan kemampuan mereka, mengekspresikan sikap dan nilai mereka, dan mengambil masalah dan peran yang sesuai. Konsep dalam Teori Holland adalah bahwa seseorang memilih suatu karir untuk memuaskan modal orientasi pribadi yang disukai. Jika individu tersebut telah mengembangkan orientasinya yang dominan kuat, kemungkinan akan kepuasan dalam

lingkungan kerja akan sesuai. Pilihan karier (pilihan kelompok, dan jenis jabatan, atau okupasi) merupakan hasil interaksi diri dengan kekuatan lingkungan-lingkungan luar dan sekaligus sebagai perluasan kepribadian serta usaha untuk mengungkapkan diri dalam kehidupan kerja, selanjutnya ia meyakini bahwa dari kecocokan orang dengan lingkungan dapat diramalkan pilihan pekerjaannya, kemantapan serta prestasi kerjanya, pilihan pendidikan dan prestasinya, kemampuan pribadinya, tingkah laku sosialnya, dan seberapa jauh seseorang dapat dipengaruhi, Holland (Dahlan, 2016). Oleh karena itu pengetahuan individu tentang diri dan lingkungannya diperlukan untuk menetapkan pilihan yang sesuai. Hirarki orientasi pribadi individu menentukan lingkungan kerja yang ia pilih. Holland (Afandi, 20011) menjelaskan soal pilihan pekerjaan dari sudut lingkungan kerja, pribadi, dan perkembangannya dan interaksi pribadi dengan lingkungannya.

Holland (Afandi, 2011) berpendapat yaitu individu-individu dalam suatu jabatan atau pekerjaan memiliki kepribadian yang serupa dan kesamaan sejarah perkembangan pribadinya. Holland (Sucipto, 2007) menyebutkan bahwa minat merupakan ketertarikan seseorang terhadap suatu pekerjaan dan pilihan pekerjaan merupakan suatu pernyataan kepribadiannya. Jika individu memasuki suatu jenis pekerjaan tertentu disebabkan riwayat dan kepribadian tertentu, maka sejalan dengan itu bahwa setianp jabatan atau pekerjaan akan menaarik bagi orang-orang yang mempunyai kepribadian yang serupa. Karena orang dalam satu rumpun pekerjaan memiliki kepribadian yang serupa, mereka akan menaggapai terhadap berbagai

situasi dan masalah dengan cara yang serupa dan mereka akan membantuk lingkungan hubungan antar pribadi yang tertentu. Kepuasan, dan hasil kerja bergantung atas kongruensi antara kepribadian individu dengan lingkungan (yang sebagian besar terdiri dari orang-orang lain) dimana individu itu bekerja. Kita merasa lebih tenang berada diantara teman-teman yang memiliki cita rasa, bakat dan nilai-nilai yang serupa dengan kita sendiri. Dengan demikian kita akan dapat berkarya lebih baik pada suatu pekerjaan dimana kita secara psikologis merasa cocok didalamnya.

Dikatakan bahwa pilihan pekerjaan merupakan perluasan kepribadian dan merupakan usaha untuk mengungkapkan diri dalam kehidupan kerja. Holland mengatakan bahwa sebuah pekerjaan yang diambil merupakan interaksi antara faktor bawaan (hereditas) dengan faktor budaya, lingkungan sosial, keluarga.

Teori Holland juga mengembangkan beberapa instrumen yang berkaitan dengan pemilihan karir dan teori salah satunya yaitu: *Vocational Preference Inventory* (VPI) semacam “tes” minat jabatan.

Berdasarkan teori diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa memilih suatu jabatan merupakan cerminan dari kepribadian maka apabila individu memilih jabatan sejalan dengan kepribadiannya, dalam menjalankan jabatan atau pekerjaannya individu akan merasa tertarik dan mencapai suatu kepuasan.

## 5. Klasifikasi Jabatan

Dalam teorinya Holland telah membagi klasifikasi jabatan menjadi enam kategori. Berikut ini menurut Holland merupakan jenis-jenis pekerjaan yang sesuai yang sudah dikelompokkan sebagai berikut :

**Tabel 2. 1. Klasifikasi Pilihan Karir /Jabatan**

No	Pilihan Jabatan	Jenis Pekerjaan	Jumlah
1.	Realistik	Ahli Mesin Pesawat Udara (umum), Polisi Kehutanan, Montir Kendaraan Bermotor, Tukang Membuat Model dari Kayu, Operator Mesin Alat-alat Besar, Surviyor Material, Pengawas Pekerja Konstruksi, Operator Radio, Operator Mesin Pompa, Pemeriksa Kualitas Pohon, Supir Bus Jarak Jauh, Masinis Kereta Api, Ahli Elektronik (umum), Ahli Teknik Mesin (umum)	14
2.	Investigatif	Ahli Biologi, Teknisi Penelitian Medis, Ahli Antropologis, Ahli Kimia, Penulis Artikel ilmiah, Redaktur Majalah Ilmiah, Petugas Riset, Ahli Fisika, Manajer Penelitian dan Pengembangan, Ahli Botani, Ahli Meteorologi, Ahli Geologi, Ahli Astronomi, Ahli Zoologi	14
3.	Artistik	Wartawan, Penulis (Pengarang) dan kritikus, Seniman Komersial, Pencipta (Pengubah) Lagu, Penyanyi, Orkestrator, Pemimpin Orkes dan/atau Band, Pelukis, Pemahat, Penulis Iklan, Pemain Instrumental, Sutradara dan Artis, Penyair, Kartunis (Seniman Kartun)	14
4.	Sosial	Ahli Sosiologi, Pengajar Sekolah Lanjutan, Penyantun Anak Remaja Nakal, Pekerja Kesejahteraan Sosial, Kepala Sekolah, Pekerja Sosial Psikiatri, Konselor Bimbingan Jabatan, Ahli Terapi Jiwa, Ahli Agama, Ahli Psikologis Klinis, Guru ilmu-ilmu Sosial, Pimpinan Sanggar (Permainan), Pimpinan Perkumpulan Pemuda, Konselor Pribadi	14
5.	Enterprising	Pemilik Usaha Perdagangan Besar, Tenaga Pembelian, Produser Radio dan Televisi, Manajer Hotel, Penjualan Perdagangan Besar, Pramuniaga, Manajer Restoran, Promoor Olahraga, Manajer Pemasaran, Penjualan Jasa Periklanan, Ahli Hubungan Masyarakat, Agen Hasil Produksi Industri, Penjual Jasa Real	14

No	Pilihan Jabatan	Jenis Pekerjaan	Jumlah
		Estate, Protokol Acara (Pemandu Acara)	
6.	Conventional	Pemegang Buku (Publik), Akuntan (Publik), Ahli Arsip, Pengajar Ilmu Ekonomi dan Tata Niaga, Juru Hitung Anggaran, Juru Steno, Kasir Bank, Operator Peralatan IBM, Juru Tata Usaha Pengkajian, Ahli Analisa Riset Pasar, Juru Taksir, Manajer Keuangan, Juru Tata Usaha Keuangan, Auditor (Bank)	14

## 6. Keunggulan dari Teori Holland

Menurut Winkel dan Hastuti (2004) menyatakan bahwa keunggulan teori Holland dinilai sebagai teori yang komprehensif karena meninjau pilihan okupasi sebagai bagian dari keseluruhan pola hidup seseorang dan sebagai teori yang mendapat banyak dukungan dari hasil penelitian sejauh menyangkut modal-modal lingkungan serta kepribadian.

Adapun kelebihan teori Holland sebagai berikut :

- 1) Pendekatan yang lebih komprehensif.
- 2) Pemilihan pekerjaan atas dasar minat.
- 3) Lingkungan pekerjaan dan tipe kepribadian individu disesuaikan sehingga memudahkan individu memilih pekerjaan sesuai kepribadiannya.
- 4) Tipe kepribadian yang mirip dengan lingkungan pekerjaannya membuat seseorang merasakan kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa teori Holland memudahkan individu untuk memilih jenis jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian individu tersebut dan apabila individu telah memilih jabatan

yang sesuai dengan kepribadiannya maka individu akan merasa puas dengan pilihan pekerjaannya.

## **7. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pilihan Jabatan**

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pembentukan arah pilih pekerjaan, jabatan atau karir menurut Sukardi (Muis, 2014) di antaranya faktor dari dalam diri individu dan faktor sosial (luar individu) meliputi :

a. Faktor internal adalah faktor-faktor yang bersumber pada diri individu itu sendiri, yaitu:

### **1) Kemampuan Inteleksi**

Kemampuan intelegensi yang dimiliki oleh individu memegang peran yang penting sebab kemampuan intelegensi yang dimiliki seseorang dapat dipergunakan sebagai pertimbangan dalam memasuki pekerjaan, jabatan atau karier dan juga sebagai pelengkap dalam mempertimbangkan memasuki suatu jenjang pendidikan.

### **2) Bakat**

Bakat (aptitude) adalah kemampuan bawaan, sebagai potensi yang masih perlu dikembangkan dan dilatih agar dapat terwujud. Bakat memiliki pengaruh dalam karir khususnya dalam kesesuaian bakat dengan pilihan jabatan atau karir, individu cenderung memilih jabatan atau karir yang sesuai dengan bakatnya.

### **3) Minat**

Minat adalah kecenderungan tingkah laku umum seseorang untuk tertarik kepada sekelompok hal tertentu. Minat merupakan daya yang

mengarahkan individu untuk memanfaatkan waktu luangnya dalam melaksanakan hal yang paling disenangi untuk dilakukan. Minat sangat besar pengaruhnya dalam mencapai prestasi dalam suatu pekerjaan, jabatan atau karir.

#### 4) Sikap

Sikap ialah kecendrungan seseorang untuk bertindak atau bertingkah laku. Dengan pengertian lain sikap dimiliki individu dalam mereaksi terhadap dirinya sendiri, orang lain atau situasi tertentu. Dalam memutuskan pilihan karier individu akan bersikap atau bertindak sesuai dengan keadaan atau situasi yang dihadapinya. Sikap individu berbeda-beda dalam menghadapi situasi sehingga dalam pemilihan karirnya individu akan bereaksi sesuai sikapnya sendiri. Reaksi positif dari individu terhadap suatu pekerjaan, jabatan atau karir merupakan suatu faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan.

#### 5) Kepribadian

Kepribadian diartikan sebagai suatu organisasi yang dinamis didalam individu dari sistem-sistem psikofisik yang menentukan penyesuaian-penyesuaian yang Unik terhadap lingkungannya. Faktor kepribadian ini memiliki peranan yang berpengaruh bagi seseorang dalam menentukan arah pilihan jabatan.

#### 6) Nilai

Nilai adalah sifat-sifat atau hal-hal yang penting atau berguna bagi kemanusiaan. Dimana nilai bagi manusia di pergunakan sebagai suatu patokan dalam melaksanakan tindakan. Nilai-nilai yang dianut oleh



individu berpengaruh terhadap pekerjaan yang dipilihnya, serta berpengaruh terhadap prestasi dalam pekerjaan.

#### 7) Hobi

Hobi adalah kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan individu karena kegiatan tersebut merupakan kegemarannya atau kesenangannya. Biasanya individu menyesuaikan karier dengan hobinya. Dengan hobi yang dimilikinya seseorang memilih pekerjaan yang sesuai sudah barang tentu berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dijabatnya.

#### 8) Prestasi

Penguasaan terhadap materi pelajaran dalam pendidikan yang sedang ditekuninya.

#### 9) Keterampilan

Keterampilan merupakan kecakapan dan cekatan dalam mengerjakan sesuatu hal.

#### 10) Pengetahuan tentang dunia kerja

Pengetahuan mengenai yaitu dimana pengetahuan seputar persyaratan, klasifikasi, jabatan structural, promosi jabatan, gaji yang diterima, hak dan kewajiban, tempat pekerjaan itu berada dll.

### b. Faktor Sosial atau Eksternal

Disamping faktor yang ada pada diri individu, faktor sosial atau eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar individu juga memiliki pola kecendrungan yang berpengaruh terhadap pola jabatan, yaitu:

### 1. Orangtua

Dukungan positif dari orang tua sangat membantu dalam memilih karir yang diinginkan. Sebaliknya sebuah pemaksaan akan berakibat buruk bagi pemilihan karir dan jabatan. Individu yang berada di lingkungan masyarakat tidak lepas dari pandangan-pandangan mereka, termasuk juga dalam pemilihan karier individu akan jabatan yang dipandang masyarakat baik.

### 2. Sosial ekonomi keluarga

Status sosial ekonomi keluarga berpengaruh pada pemilihan karir mengingat persyaratan memasuki jabatan memerlukan tingkat pendidikan tertentu dan tingkat pendidikan sangat dipengaruhi oleh tingkat sosial ekonomi keluarga.

### 3. Pergaulan

Pemilihan pekerjaan atau jabatan adalah hasil dari interaksi antara faktor hereditas dengan segala pengaruh budaya, teman bergaul orang tua, orang dewasa yang dianggap memiliki peran yang penting.

### 4. Harapan orang tua

Harapan orang tua menjadi salah satu faktor penentu dimana terkadang anak dalam memilih suatu pekerjaan, maupun menentukan karirnya berdasarkan pilihan orang tuanya. Orang tua ikut menentukan pilihan karir anak kedepannya bahkan terkadang orang tua memaksakan harapan, ego mereka kepada anaknya.

Berdasarkan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor penentu atau faktor pendorong seseorang (individu) dalam menentukan jabatannya, pekerjaannya ada dua macam yaitu ada faktor yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri yang merupakan faktor yang berasal dari dalam individu antara lain minat, bakat, kemampuan, keterampilan, sikap dan lain-lain sedangkan faktor kedua yaitu faktor yang berasal dari luar individu tersebut (faktor eksternal) dimana faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari lingkungan luar individu tersebut salah satunya yaitu: orang tua, teman sepergaulan (peer group), lingkungan dan lain-lain.

## **B. Kepribadian**

### **1. Pengertian Kepribadian**

Istilah kepribadian dalam bahasa inggris dinyatakan dengan *personality*. Istilah ini berasal dari bahasa Yunani yaitu *persona* yang berkaitan dengan topeng dan *personare* yang artinya menembus. Istilah *personality* oleh para ahli dipakai untuk menunjukan suatu atribut tentang individu atau untuk menggambarkan apa, mengapa, bagaimana tingkah laku manusia.

Menurut G.W. Allport menyatakan bahwa kepribadian adalah organisasi (susunan) dinamis dari sistem psikofisik dalam diri individu yang menentukan penyesuaiannya yang unik terhadap lingkungan. Sejalan dengan pengertian yang dikemukakan di atas, Bruce Perry, seorang peneliti dari Baylor College of Medicine AS menemukan bukti bahwa perilaku buruk juga disebabkan oleh perubahan struktu dan kerja pada otak. Adapun

Sumarmo Markam berkesimpulan bahwa kepribadian tersebut dapat dilihat dari perilaku seseorang yang dibentuk melalui Amigdala, yaitu bagian dari sistem limbik pada otak manusia yang berfungsi sebagai pusat perasaan. Sebagai organisasi yang dinamis, artinya kepribadian itu dapat berubah-ubah dan antar berbagai komponen kepribadian tersebut (sistem psikofisik seperti kebiasaan, sikap, nilai, keyakinan, emosi, perasaan, dan motif) memiliki hubungan yang erat.

Meskipun secara eksplisit Littauer tidak merumuskan apa yang disebut dengan kepribadian, namun ia mengutip pendapat David Lykken bahwa kepribadian sebagai suatu perangai dan langkah serta semua kekhasan yang membuat orang berbeda dari orang lain dalam hal kemungkinan berhubungan dengan genetik tertentu dalam diri manusia. R.B Cattell menyatakan kepribadian atau personality merupakan segala sesuatu yang memungkinkan satu peramalan dari apa yang akan dilakukan seseorang dalam satu situasi tertentu. Larsen & Buss (Jess, 2010) menyatakan bahwa kepribadian seperangkat ciri-ciri psikologis dan mekanisme pada diri individu yang diorganisasi dan reaktif bertahan lama serta mempengaruhi interaksi-interaksi individu dan adaptasi-adaptasinya terhadap lingkungan. Ciri-ciri psikologisnya menurut Larsen & Buss (Jess, 2010) adalah karakteristik-karakteristik yang menggambarkan perbedaan seseorang akan yang lainnya, misalnya seseorang yang pemalu akan berbeda dengan seseorang yang ekstrovert

Kepribadian, bukanlah semata-mata faktor bawaan sejak lahir, tetapi juga merupakan hasil pembelajaran hidup. Kepribadian senantiasa dapat dikembangkan kearah yang lebih baik melalui proses belajar. Seseorang yang memiliki kepribadian yang menarik adalah individu yang mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan dan memiliki kestabilan emosi yang baik. Terlepas darimana kepribadian manusia itu berasal, kepribadian pada diri seseorang secara umum dapatlah dinyatakan tercermin melalui: (1) Sikap, yaitu merupakan kecenderungan seseorang melihat “sesuatu” secara mental yang mengarah pada perilaku yang ditunjukkan pada orang lain, ide, obyek, dan orang tertentu. (2) Perilaku, merupakan cerminan dari sikap seseorang. (3) Tutur bahasa, menggunakan bahasa dengan tutur bahasa yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang dihadapi.

Krech dan Crutchfield mendefinisikan kepribadian sebagai berikut kepribadian adalah integrasi dari semua karakteristik individu kedalam satu kesatuan yang unik, yang menentukan dan yang dimodifikasi oleh usah-usahanya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan yang berubah terus menerus.

Menurut Adolf Heuken menyatakan kepribadian adalah pola menyeluruh semua kemampuan, perbuatan serta kebiasaan seseorang, baik yang jasmani, mental, rohani, emosional maupun, yang sosial. Semuanya ini telah ditatanya dalam caranya yang khas dibawah beraneka pengaruh dari

luar. Pola ini terwujud dalam tingkah lakunya, dalam usahanya menjadi manusia sebagaimana dikehendakinya.

Dengan demikian, kita dapat melihat bahwa kepribadian memiliki arti yang sangat khas dan kompleks, karena mengacu kepada suatu proses yang dapat dilakukan dengan “kelanjutan masa lalu”. Kepribadian manusia merupakan gabungan dari berbagai sifat dan konsep diri orang. Jadi secara umum, dapat dikatakan bahwa kepribadian merupakan suatu proses dinamis di dalam diri, yang terus-menerus dilakukan terhadap sistem fisik dan mental, sehingga terbentuk pola penyesuaian diri yang unik atau khas pada setiap orang terhadap lingkungan.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kepribadian merupakan suatu sikap, prilaku atau ciri khas unik yang dimiliki tiap individu dan sikap, prilaku atau ciri khas tersebut berbeda-beda antar satu individu dengan individu lainnya. Kepribadian seseorang dapat dilihat melalui prilakunya sehari-hari.

## **2. Tipe Kepribadian Menurut Para Ahli**

Menurut Galen, Ernest Kretschmer, William Sheldon. Galen mendasarkan penemuannya pada doktrin Hipocrates bahwa tubuh manusia dibentuk dari darah (blood), zat empedu kuning (yellow bile), zat empedu hitam (black bile), zat lendir (phlegm) yang berkaiatan erat dengan empat tipe tempramen manusia berikut:

- a. Sanguin dengan kekuatan pengaruh zat darah, dicirikan dengan orang yang aktif, giat, dan atletis.
- b. Choleric dengan kekuatan pengaruh zat empedu kuning (yellow bile) dicirikan dengan tempramen suka marah.
- c. Melankolik dengan kekuatan pengaruh zat empedu hitam (black bile) dicirikan dengan mudah depresi atau sedih.
- d. Phegmatic dengan kekuatan pengaruh cairan lendir (phlegm) dicirikan dengan cepat lelah dan malas.

Ernst Krestschmer, mengemukakan kepribadian yang juga didasarkan pada bentuk tubuh, antara lain :

- a. Bahwa orang yang memiliki bentuk tubuh tinggi kurus dan atletis diasosiasikan dengan orang yang sering menarik diri, kurang bergaul.
- b. Adapun orang yang pendek, gemuk adalah yang memiliki emosi yang stabil (emotional instability)

Menurut Sheldon, manusia dilihat dari segi *morphology* (bentuk badan) dapat dibedakan menjadi hal-hal berikut :

- a. *Endomorph*, dengan ciri-ciri gemuk, suka makan, lamban bereaksi, dan suka berteman.
- b. *Mesomorph*, dengan ciri-ciri atletis, agresif, dan suka hal-hal yang menantang.

- c. *Ectomorph*, dengan ciri-ciri kurus, cepat dalam bereaksi dan suka hal-hal yang bersifat *privacy*.

Penyelidikan Sheldon diatas berdasarkan adanya korelasi antara bentuk badan dengan karakter seseorang. Penampilan fisik seseorang akan membawa pengaruh karakternya, contoh : seseorang bersifat atletis, dalam bertindak cenderung ,menjadi agresif.

Menurut Sigaud , seoranh ahli psikologi dari Prancis menyusun tipologi manusia berdasarkan 4 macam yaitu:

- 1.) *Tipe muskuler*, tipe ini dimiliki oleh orang fungsisi motoriknya paling menonjol dibanding fungsi tubuh yang lain, dengan ciri khas: tubuh kokoh, otot-otot berkembang dengan baik dan organ-organ tubuh berkembang secara selaras.
- 2.) *Tipe respiratoris*, tipe ini ada pada orang yang memiliki fungsi pernafasan yang kuat dengan ciri-ciri : muka lebar serta thorax dan leher besar.
- 3.) *Tipe digestif*, tipe disgetif terdapat pada orang yang memiliki fungsi pencernaan yang kuat dengan ciri-ciri : mata kecil, thorax pendek dan besar, rahang serta pinggang besar.
- 4.) *Tipe cerebral*, orang yang memiliki susuana saraf sentral yang kuat dibanding fungsi tubuh lainnya dengan ciri-ciri : dahi menonjol dengan rambut ditengah, mata bersinar, daun telinga lebar, serta kaki dan tangan kecil.



Menurut Carl Gustav Jung kepribadian dalam individu dapat dibedakan antara dua sisi yang introvert serta extrovert. Pada diri individu yang introvert umumnya memiliki sifat-sifat cenderung menarik diri, suka bekerja sendiri, tenang, pemalu, tetapi rajin, hati-hati dalam mengambil keputusan, dan cenderung tertutup secara sosial. Individu yang extrovert, pada umumnya memiliki ciri-ciri suka berpandangan atau berorientasi keluar, bebas dan terbuka secara sosial, berminat terhadap keanekaan sigap dan tidak sabar dalam menghadapi pekerjaan lamban, dan suka bekerja kelompok.

Extrovert adalah kecenderungan seseorang untuk mengarahkan perhatian keluar dari dirinya, sehingga segala minat, sikap, keputusan yang diambil lebih ditentukan oleh peristiwa yang terjadi diluar dirinya, sehingga segala minat, sikap, keputusan yang diambil lebih ditentukan oleh peristiwa yang terjadi diluar dirinya. Pada dasarnya orang-orang yang bersifat extrovert menunjukkan sikap yang lebih terbuka dan mau menerima masukan dari pihak luar, aktif, suka berteman, dan ramah tamah. Adapun tipe introvert adalah kecenderungan seseorang seseorang untuk menarik diri dari lingkungan sosialnya. Minat, sikap, dan keputusan yang diambil selalu didasarkan pada perasaan, pemikiran, dan pengalamannya sendiri. Pada dasarnya orang inrovert cenderung pendiam dan tidak membutuhkan orang lain karena merasa segala kebutuhannya dapat dipenuhinya sendiri.

Disamping penampakan tersebut,introvert menunjukkan sikap yang tertutup dan lebih berhati-hati, pengambilan keputusan agak terlepas dari kendala dan penelaah mengenai situasi, kebudayaan, perorangan atau

benda disekitar mereka, mereka tenang, rajin, bekerja sendiri, dan agak tertutup secara sosial. Umumnya orang introvert tidak suka diinterupsi apabila sedang bekerja dan cenderung melupakan nama dan muka orang.

### **3. Tipe Kepribadian John Holland**

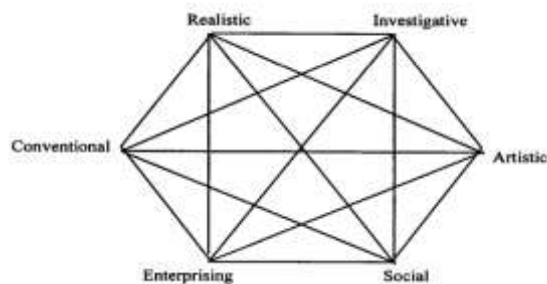
Holland mengelompokkan Tipe Kepribadian Manusia dalam Psikologi dengan menilai aspek pemilihan pekerjaan seseorang. Sumbangan terbesar Holland dan karyanya yang paling terkenal berkaitan dengan teorinya Holland kepribadian kejuruan dan lingkungan kerja. Orang berinteraksi dengan lingkungan kerja mereka dan menikmati lingkungan mereka jika sesuai dengan ciri kepribadian mereka menurut Spokane (Jaemini, 2017) . Menurut Spokane (Jaemini, 2017), kurangnya keharmonisan antara kepribadian dan lingkungan menyebabkan individu melakukan upaya dalam modifikasi perilaku atau lingkungan kerja mereka, mencari stabilitas di tempat kerja. Minat sangat berkaitan atau sama dengan tipe kepribadian, selain keterkaitan (minat), tipe kepribadian juga terbentuk melalui persepsi dan penilaian diri terhadap kemampuan/kompetensi. Setiap individu dinyatakan setidaknya memiliki kecenderungan terhadap tiga tipe kepribadian, satu diantaranya adalah tipe primer (utama) dan sisa lainnya tipe sekunder dan tersier, Holland (Sucipto, 2016).

Ide inti teori ini adalah bahwa kebanyakan orang menyerupai kombinasi dari enam tipe kepribadian: Realistik, Investigasi, Artistik, Sosial, Pemberdayaan, dan Konvensional (biasanya disingkat dengan RIASEC).

Setiap jenis ditandai oleh konstelasi kepentingan, aktivitas, keyakinan, kemampuan, nilai, dan karakteristik yang disukai. Kode Holland (biasanya huruf pertama dari tiga tipe RIASEC yang paling mirip dengannya) dapat dihasilkan berdasarkan penilaian, walaupun Holland (Reardon, 2016) merekomendasikan penggunaan urutan peringkat dari semua enam jenis untuk menggambarkan individu.

Demikian juga, lingkungan kerja dapat dikategorikan berdasarkan resolusi mereka terhadap kombinasi tipe RIASEC, dan kode Holland sering digunakan untuk menggambarkan, juga. Tipe kepribadian dan lingkungan RIASEC dan hubungan mereka masing-masing memberikan dasar untuk beberapa hipotesis yang dapat diuji. Sesuai, kongruensi tingkat kesesuaian antara tipe kepribadian seseorang dan tipe lingkungan kerja berteori untuk menjadi penentu beberapa hasil penting, termasuk kepuasan kerja, stabilitas, dan kinerja.

Holland (Dahlan, 2016) derajat kongruensi yang paling ekstrim adalah situasi dimana suatu tipe kepribadian berada pada satu lingkungan yang cocok. Struktur dasar, atau kalkulus, tipe RIASWC (Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, Wirausaha, Konvensional) yang dimana akan diwakili oleh heksagon heksagon Holland seperti gambar berikut :



**Gambar 2.1.** Model Hexagonal Holland untuk mendefinisikan kemiripan psikologis di antara tipe kepribadian, lingkungan dan interaksinya (Sumber: Holland (Sucipto, 2007))

Holland melengkapi sebelas pola pemikirannya dengan mengemukakan:

- 1) Karakteristik enam (Realistik, Investigatif, Sosial Konvensional, Wirausaha, dan Artistik) tipe kepribadian, dan.
- 2) Karakteristik enam model lingkungan (Realistik, Investigatif, Sosial, Konvensional, Wirausaha dan Artistik)

a. Tipe Kepribadian Holland

1) Realistik

Tipe model ini adalah bersifat jantan, kuat jasmani, tidak sosial, agresif, menyesuaikan diri, materialistis, keras kepala, gigih, pemalu, mempunyai kecakapan dan koordinasi motorik yang baik, kurang memiliki kecakapan verbal, dan tidak nyaman dalam lingkungan sosial, lemah dalam keterampilan interpersonal hubungan antar pribadi. Lebih menyukai masalah yang konkrit daripada masalah yang abstrak, menganggap dirinya sebagai seseorang yang bersifat agresif dan jantan, dan mempunyai nilai-nilai ekonomi dan politik yang konvensional, melihat diri mereka cenderung secara mekanis dan

atletis, suka membangun sesuatu dengan alat, suka bekerja di luar ruangan.

Preferensi vokasional termasuk: Pengawas bangunan, ahli mesin kapal udara, ahli listrik, operator radio, ahli survey, atlit dan yang sejenis.

## 2) Investigatif

Tipe model ini bersifat berorientasi tugas, tidak sosial (introvert), lebih menyukai dan memikirkan terlebih dahulu daripada langsung bertindak terhadap pemecahan masalah yang dihadapi, analitis, kritis, hati-hati, rumit, penasaran, mandiri, membutuhkan pemahaman menyenangkan tugas-tugas pekerjaan yang kabur sifatnya, memiliki nilai-nilai dan sikap yang tidak konvensional, lebih suka bekerja secara mandiri, menikmati tugas-tugas yang ambisius, kurang dalam keterampilan kepemimpinan, percaya diri dengan kemampuan intelektual mereka

Preferensi vokasional termasuk: Ahli Antropologi, Astronomi, Biologi, Kimia, Editor Penerbitan, Ilmiah, Geologi, Ilmuwan Riset, Meteorologi, Fisika, Pekerja Riset Ilmiah, Zoologi, Penulis Artikel Ilmiah, dan Teknologi.

## 3) Artistik

Tipe model ini, bersifat tidak sosial, menghindari masalah yang sudah dapat tersusun, atau yang memerlukan kecakapan fisik yang besar, serupa dengan tipe intelektual, sukar menyesuaikan diri dan tidak sosial, tetapi berbeda dengan tipe tersebut bahwa tipe ini memerlukan

bentuk-bentuk ekspresi yang bersifat individualitas, kreatif, tidak tertib, idealis, imajinatif, lebih bersifat kewanitaan, dan seringkali tipe ini menderita hambatan emosional, lebih menyukai/menghadapi persoalan yang terjadi dalam lingkungannya melalui ekspresi diri dalam media seni, menyukai kebebasan, berurusan dengan masalah melalui ekspresi diri dalam seni, menghargai keindahan dan kualitas estetika, ekspresif, suka mengambil risiko untuk mencoba sesuatu yang baru.

Preferensi vokasional termasuk : Pengarang, Ahli Kartoon, Musik, Drama, Penyair, Pencipta Lagu, Pengubah Musik, Seniman (Artis).

#### 4) Sosial

Tipe model ini bersifat sosial, bertanggung jawab, kewanitaan, kemanusiaan, keagamaan, membutuhkan perhatian, memiliki kecakapan verbal, dan hubungan antar pribadi, empatik, ramah, peduli, sabar, dan baik hati, murah hati, pengertian, hangat, menghindari pemecahan masalah secara intelektual aktivitas fisik, dan kegiatan-kegiatan yang sangat teratur rapi, menyukai pemecahan masalah melalui perasaan dan pemanfaatan hubungan antar pribadi, sosiabel, suka bekerja dalam kelompok, menyukai kegiatan dalam penyembuhan, mengembangkan, melatih orang lain, peduli dengan kesejahteraan orang lain.

Preferensi vokasional termasuk : Pemilik Sekolah, Guru Sekolah, Ahli Psikologi Klinik, Lembaga Kesejahteraan, Missionari, Konselor.

### 5) Wirausaha

Model tipe ini memiliki kecakapan lisan untuk berjualan, menguasai dan menggiring, menganggap dirinya sendiri sebagai orang kuat, jantan, menghindari dari penggunaan bahasa yang terumus dengan baik, tamak, ambisius, mencari perhatian, menghindari situasi pekerjaan yang memerlukan kegiatan intelektual dalam jangka waktu yang lama, mudah menyesuaikan diri, berbeda dengan tipe konvensional pemimpin yang kuat, tingkat energi tinggi, berjiwa petualang. Tipe ini menyukai tugas-tugas sosial yang kabur, dia memiliki perhatian yang besar terhadap kekuasaan, status, kepemimpinan dan bertindak agresif dalam bentuk lisan.

Preferensi vokasional termasuk : Pimpinan Eksekutif Perusahaan, Promotor Olahraga, Manager Hotel, Konsultan Hubungan Industri.

### 6) Konvensional

Tipe model ini menyenangi bahasa yang tersusun baik, dan kegiatan yang dengan angka, konformis, tipe orang yang sangat terstruktur dalam pemikiran dan gaya hidup, teliti, menghindari situasi yang kabur, dan masalah-masalah yang melibatkan hubungan antar pribadi dan kecakapan fisik, mengerjakan secara efektif terhadap tugas pekerjaan yang tersusun baik, mengidentifikasi dirinya dengan kekuasaan, memberi nilai yang tinggi atas status dan kekayaan materi.

Preferensi vokasional termasuk : Pengawas Bank, Pemegang Buku, Ahli Statistik, Analisis Keuangan, Penaksir Biaya, Operator Peralatann IBM, Pengkaji Anggaran Belanja, Petugas, atau Ahli Perpajakan.

#### b. Model Lingkungan

Lingkungan tipe ini ditandai dengan tugas-tugas yang mengutamakan kemampuan verbal yang digunakan untuk mengarahkan atau mempengaruhi orang lain. Prilaku manusia tergantung atas dua hal yakni : 1. Kepribadian dan 2. Lingkungan tertentu tempat manusia yang bersangkutan hidup.

Menurut teori RIASEC, jika seseorang dan seorang lingkungan memiliki kode yang sama atau serupa maka orang tersebut kemungkinan besar akan puas dan bertahan dilingkungan itu. Holland (Aljojo, 2016) menyampaikan enam model lingkungan yang menandai lingkungan fisik dan sosial yang ada dalam budaya Amerika. Lingkungan model selalu sesuai dengan tipe kepribadian, karena itu setiap tipe kepribadian berada dalam lingkungan yang berkaitan. Enam tipe kepribadian diatas, mencerminkan preferensi vokasional. Sebaliknya model lingkungan dapat dinyatakan sebagai suatu situasi atau suasana yang diciptakan oleh individu/manusia yang menguasai suatu lingkungan tertentu. Lingkungan itu dikuasi oleh pribadi tertentu yang sesuai , lingkungan dicirikan berdasarkan orang-orang yang ada didalamnya, karena diciptakan oleh orang-orang yang mempunyai minat, kemampuan



dan pandangan cocok. Orang cenderung mencari lingkungan yang memungkinkan untuk mewujudkan dirinya. Misalnya, lingkungan realistis merupakan suatu lingkungan yang dikuasai oleh tipe realistis. Menurut teori RIASEC, jika seseorang dan seorang lingkungan memiliki kode yang sama atau serupa maka orang tersebut kemungkinan besar akan puas dan bertahan di lingkungan itu Holland ( Aljojo, 2016).

#### 1) Lingkungan Realistik

Lingkungan realistis ditandai oleh tugas-tugas yang konkrit, fisik, eksplisit, yang memberikan tantangan bagi penghuninya. Untuk mendapatkan pemecahan yang efektif sering kali memerlukan kecakapan mekanik, ketahanan dan gerakan fisik untuk berpindah-pindah dan yang seringkali berada diluar gedung. Lingkungan realistis hanya menuntut secara minimal kecakapan hubungan antar pribadi, sebab kebanyakan dari tugas-tugas dapat diselesaikan dengan hubungan yang sesekali dan tidak mendalam dan bahkan sering kali menuntut tindakan-tindakan yang sederhana. Sifat yang jelas daripada tuntutan-tuntutan lingkungan membuat keberhasilan dan kegagalan yang langsung nampak jelas.

#### 2) Lingkungan Intelektual

Lingkungan intelektual ditandai dengan tugas-tugas yang memerlukan kemampuan yang abstrak dan kreatif, bukan tergantung pada kemampuan pengamatan pribadinya. Untuk pemecahan yang efektif memerlukan imajinasi, intelegensi, dan kepekaan terhadap masalah-

masalah yang bersifat intelektual dan fisik. Keberhasilan dicapai biasanya secara bertahap, yang terjadi pada suatu periode waktu yang lama, meskipun kriteria keberhasilan dapat bersifat objektif dan dapat diukur.

### 3) Lingkungan Sosial

Lingkungan sosial ditandai dengan masalah-masalah yang memerlukan kemampuan menginterpretasi, dan merubah perilaku manusia dan minat untuk berkomunikasi dengan orang lain. Pada umumnya situasi bekerja dapat menimbulkan rasa harga diri dan kedudukan.

### 4) Lingkungan Konvensional

Lingkungan konvensional ditandai dengan tugas-tugas dan masalah-masalah yang memerlukan pemrosesan informasi verbal dan matematis secara rutin, konkrit dan sistematis. Keberhasilan pemecahan masalah relatif jelas dan terjadi dalam satu periode waktu yang relatif singkat. Masalah-masalah yang lebih rumit di dalam lingkungan itu memerlukan pengaturan kegiatan-kegiatan orang lain.

### 5) Lingkungan Usaha

Lingkungan usaha ditandai dengan tugas-tugas yang mengutamakan kemampuan verbal yang dipergunakan untuk mengarahkan atau mempengaruhi orang lain.

#### 6) Lingkungan Artistik

Lingkungan ditandai dengan tugas-tugas dan masalah-masalah yang memerlukan interpretasi atau kreasi bentuk-bentuk artistik melalui cita rasa, perasaan dan imajinasi. Lingkungan artistik memerlukan kemampuan untuk mengarahkan semua pengetahuan seseorang intuisi dan kehidupan emosinya didalam pemecahan masalah; yang berlawanan dengan lingkungan realitas, intelektual, dan konvensional yang seringkali kurang menuntut penggunaan sumber keseluruhan pribadi.

### **4. Faktor-Faktor Penentu Perubahan Kepribadian**

#### 1. Pengalaman awal

Sigmund Freud menekankan tentang pentingnya pengalaman awal (masa kanak-kanak) dalam perkembangan kepribadian. Trauma kelahiran, pemisahan dari ibu adalah pengalaman yang sulit dihapus dari ingatan.

#### 2. Pengaruh budaya

Dalam menerima budaya anak mengalami tekanan untuk mengembangkan pola kepribadian yang sesuai dengan standar yang ditentukan budayanya.

#### 3. Kondisi fisik

Kondisi fisik berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kepribadian seseorang. Kondisi tubuh menentukan apa yang dapat dilakukan dan apa yang tidak dapat dilakukan seseorang. Secara tidak langsung seseorang akan merasakan tentang tubuhnya yang juga

dipengaruhi oleh perasaan orang lain terhadap tubuhnya. Kondisi fisik yang mempengaruhi kepribadian antara lain adalah kelelahan, malnutrisi, gangguan fisik, penyakit menahun, dan gangguan kelenjar endokrin ke kelenjar tiroid (membuat gelisah, pemarah, hiperaktif, depresi, tidak puas, curiga dan sebagainya)

#### 4. Daya tarik

Orang yang dinilai lingkungannya menarik biasanya memiliki lebih banyak karakteristik kepribadian yang diinginkan daripada orang yang dinilai kurang menarik, dan bagi mereka yang memiliki karakteristik menarik akan memperkuat sikap sosial yang menguntungkan.

#### 5. Intelegensi

Perhatian yang berlebihan terhadap anak yang pandai menjadikan ia sombong dan anak yang kurang pandai merasa bodoh apabila berdekatan dengan orang yang pandai tersebut, dan tidak jarang memberikan perlakuan yang kurang baik.

#### 6. Emosi

Ledakan emosional tanpa sebab yang tinggi dinilai sebagai orang yang tidak matang. Penekanan ekspresi emosional membuat seseorang murung dan cenderung kasar, tidak mau bekerja sama dan sibuk sendiri.

#### 7. Nama

Walaupun hanya sekedar nama, tetapi memiliki sedikit pengaruh terhadap konsep diri, namun pengaruh itu terasa apabila anak menyadari bagaimana nama itu mempengaruhi orang yang berarti dalam hidupnya. Nama yang dipakai memanggil mereka (karena nama itu mempunyai

asosiasi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam dipikiran orang lain) akan mewarnai penilaian orang terhadap dirinya.

#### 8. Keberhasilan dan kegagalan

Keberhasilan dan kegagalan akan mempengaruhi konsep diri, kegagalan dapat merusak konsep diri, sedangkan keberhasilan akan menunjang konsep diri.

#### 9. Penerimaan sosial

Anak yang diterima dalam kelompok sosialnya dapat mengembangkan rasa percaya diri dan kepercayaannya. Sebaliknya anak yang tidak diterima dalam lingkungan sosialnya akan membenci orang lain, cemberut, dan mudah tersinggung.

#### 10. Pengaruh keluarga

Pengaruh keluarga sangat mempengaruhi kepribadian anak, sebab waktu terbanyak anak adalah keluarga dan didalam keluarga itulah diletakan sendi-sendi dasar kepribadian.

#### 11. Perubahan fisik

Perubahan kepribadian dapat disebabkan adanya perubahan kematangan fisik yang mengarah kepada perbaikan kepribadian. Akan tetapi, perubahan fisik yang mengarah kepada klimakterium dengan meningkatnya usia dianggap sebagai suatu kemunduran menuju kearah yang lebih buruk.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat menentukan perubahan kepribadian pada

seseorang individu antara lain budaya, inteligensi dan lain-lain. Semua hal tersebut mempengaruhi kepribadian individu dikarenakan kepribadian individu dapat ditentukan berdasarkan faktor-faktor tersebut dan faktor tersebut terkadang membuat bagaimana seseorang berperilaku atau bersikap pada lingkungannya.

### **C. Keterkaitan Tipe Kepribadian dan Arah Pilihan Jabatan**

Karir merupakan suatu bagian penting dalam hidup seseorang sehingga karir harus direncanakan secara matang dan tepat dikarenakan karir menyangkut masa depan. Donald Super (Tarsidi, 2002) mengemukakan bahwa perkembangan karir berlingkup sangat luas, karena perkembangan karir dipandang sebagai suatu proses yang mencakup banyak faktor. Faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi dan membentuk proses perkembangan karir seseorang. Karena itu tahap perkembangan karir dibagi ke dalam lima tahap 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.
- b. Tahap Eksplorasi (Exploration) yaitu dari umur 15-24 tahun. individu mulai memikirkan berbagai alternatif karir tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat.
- c. Tahap Pematangan (Establishment) yaitu dari umur 25-44 tahun. Individu mulai berusaha secara tekun, melakukan pengalaman kerja secara formal atau mengikuti pelatihan.

- d. Tahap Pembinaan (Maintenance) yaitu dari umur 45-46 tahun. Individu melakukan proses penyesuaian untuk meningkatkan posisi dalam suatu jabatan.
- e. Tahap Kemunduran (Decline) yaitu tahap individu memasuki tahap pensiun.

Berdasarkan tahapan perkembangan karir diatas siswa kelas XII berada pada posisi dimana pada tahap eksplorasi dan pada tahap ini siswa mulai memikirkan berbagai alternatif pilihan pekerjaan untuk menunjang karirnya. Sehingga siswa kelas XII dituntut untuk mengidentifikasi minat yang diinginkan sehingga dapat terarah jenis pekerjaan maupun bidang jabatan yang akan dicita-citakan kedepannya. Idealnya siswa sudah mampu mengkhususkan pilihan karier tertentu dan melakukan pertimbangan-pertimbangan realistis, Lease (Dahlan, 2016), antara masuk lapangan pekerjaan atau latihan ataupun pendidikan profesional dalam upaya mengimplementasikan konsep dirinya dan pilihan karir tertentu. Pada akhir posisi tahap eksplorasi karier ini seharusnya siswa telah mampu membuat rencana pilihan karier yang tepat dan mantap.

Oleh karenanya siswa dituntut untuk sudah memiliki rencana karirnya dan sudah dapat menentukan pilihan jabatan yang tepat yang akan diambilnya. Dalam hal ini pemilihan suatu jabatan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Salah satunya dalam faktor internal yang mempengaruhinya adalah tipe kepribadian atau ciri-ciri kepribadian (karakteristik).

Karakteristik juga merupakan menjadi salah satu landasan dalam memilih suatu jabatan. Dengan individu paham akan ciri-ciri kepribadiannya sendiri maka akan memudahkan individu dalam memilih suatu karir yang cocok yang akan diambil untuk masa depannya nanti. Holland (Jaemini, 2017) mencapai kesimpulan bahwa pilihan karier dapat dilihat sebagai refleksi kepribadian. Holland (Ambar, 2016) menyatakan bahwa karir seseorang dipengaruhi oleh tipe kepribadian dan latar belakang lingkungan. Menurutnya, pilihan karier itu sukses jika mencakup tipe kepribadian, karena melalui karier itulah individu mengekspresikan kepribadian penuh mereka. Individu mengekspresikan dirinya, ketertarikan dan nilai-nilai melalui pilihan karir mereka. Pendapat Holland ini mengemukakan bahwa adanya hubungan antara pemilihan karir dengan tipe kepribadian yang dimiliki individu dan penting sekali membangun keterkaitan atau kecocokan atau kesesuaian antara dua hal tersebut yaitu kesesuaian antara tipe kepribadian dan pilihan jabatannya maupun karir kedepannya.

Sehingga apabila pemilihan suatu jabatan seorang individu jika berdasarkan latar belakang kepribadiannya maka jabatan tersebut akan terasa menarik dan jika sesuai dengan pribadi individu tersebut kemungkinan akan bertahan hingga akhir terhadap karir atau jabatan yang diambilnya tersebut. Holland juga menyatakan sebuah usaha harus dilakukan untuk mencocokkan pilihan karir individu dengan kepribadiannya Holland (Jaemini, 2017). Pandangan bahwa individu harus memilih karir sesuai dengan kepribadian mereka juga didukung oleh Ferguson (Aljojo,



2016) yang mencantumkan enam kepentingan kejuruan dasar yang mencakup aspek sosial, investigasi, realistis, enterprising, artistik dan konvensional (jenis SIREAC). Ferguson mengklaim bahwa, individu biasanya dapat diklasifikasikan sebagai salah satu tipe kepribadian ini. Rekomendasinya adalah bahwa seseorang harus mempertimbangkan karir yang sesuai dengan lingkungan yang ditawarkan dan tipe kepribadian mereka sendiri. Kesimpulannya adalah bahwa tingkat peranan antara ciri kepribadian, minat pribadi dan lingkungan yang ditawarkan oleh karir tertentu akan menghasilkan tingkat kepuasan profesional dan pribadi yang lebih tinggi.

### **III. METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini mengambil tempat di SMA Taman Siswa yang berlokasi di Teluk Betung di Kecamatan Teluk Betung Utara. Waktu pelaksanaan penelitian ini adalah tahun ajaran 2018/2019

#### **B. Metode Penelitian**

Saat melakukan penelitian, seorang peneliti diharuskan untuk menggunakan metode penelitian. Metode penelitian secara umum diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan deskriptif kuantitatif dengan *cross section design*. Menurut Sugiyono (2016) Penelitian deskriptif ditunjukkan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena yang bersifat alamiah maupun rekayasa. Penelitian deskriptif juga berarti penelitian yang dimaksudkan untuk menjelaskan fenomena atau karakteristik individual, situasi atau kelompok tertentu secara akurat. Sedangkan *cross sectional design* yaitu pengumpulan data yang dikumpulkan pada suatu waktu tertentu yang menggambarkan keadaan atau kegiatan pada waktu tersebut.

### **C. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian atau responden adalah pihak yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian. Subjek penelitian ini juga membahas karakteristik subjek yang digunakan dalam penelitian ini, termasuk penjelasan dari populasi, sampel dan teknik sampling yang digunakan

#### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, sedangkan menurut Sugiyono (2016) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dielajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh siswa kelas XII SMA Taman Siswa dengan jumlah 65 siswa yaitu terdiri dari dua kelas IPA dan IPS yang berjumlah 33 siswa dan 32 siswa dalam satu kelas. Dalam penelitian ini tidak menggunakan sampel karena berdasarkan data jumlah siswa kelas XII SMA Taman siswa adalah kurang dari 100 siswa dan hanya terdapat 65 siswa.

#### **2. Teknik Sampling**

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling pada dasarnya

dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *Probability Sampling* dan *Nonprobability Sampling*.

*Probabilty Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi *random sampling*, *proportinate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random*, *sampling area (cluster) sampling (sampling menurut daerah)*.

*Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, *sampling sistematis*, *kuota*, *aksidental*, *purposive*, *total*, *snowball*.

Pada penelitian in teknik sampling yang digunakan adalah *Nonprobability Sampling* yaitu teknik *Sampling Total*.

## **D. Variabel Penelitian dan Definisi Oprasional**

### **1. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Secara teoritis variabel didefinisikan sebagai atribut seseorang atau obyek yang mempunyai variasi satu sama lainnya. Variabel bebas (*independent variable*) disebut juga sebagai variabel stimulus atau variabel input, variabel bebas merupakan faktor yang menyebabkan berubahnya nilai variabel lainnya. Variabel bebas

dilambangkan dengan X. Sedangkan variabel terikat (dependent variabel) disebut juga variabel tergantung yaitu faktor perubahan nilainya disebabkan atau dipengaruhi oleh berubahnya nilai variabel bebas sehingga variabel terikat munculnya setelah variabel bebas. Variabel terikat biasanya dilambangkan dengan Y.

Variabel-variabel yang termasuk kedalam penelitian adalah :

- a. Variabel Bebas (independen variabel) : Tipe Kepribadian
- b. Variabel Terikat (dependen variabel) : Arah Pilihan Jabatan

## **2. Definisi Oprasional**

Definisi oprasional variabel adalah seperangkat nilai-nilai yang berupa tanda-tanda atau konsep obyek yang dapat diukur dan diamati. Sehingga penelitian dapat diketahui hasil penelitian tersebut. Dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel yaitu tipe kepribadian dan pilihan jabatan.

### **a. Tipe Kepribadian**

Kepribadian menunjuk pada keseluruhan dari karakteristik psikologis dan bentuk perilaku serta merupakan hal yang unik pada setiap individu. Kepribadian dikelompokkan atau diklasifikasikan menjadi beberapa tipe atau model yang disebut tipe-tipe kepribadian.

Holland membagi kepribadian menjadi enam tipe yaitu: Realistic, Investigative, Artistic, Sosial, Enterprising, Conventional dan tipe kepribadian ini akan menggunakan IEKAD (Inventory Eksplorasi Karir Arah Diri) milik Dr. Syarifuddin Dahlan, M.Pd. yang sudah dibakukan sesuai dengan RIASEC milik Holland.

#### b. Pilihan Jabatan

Pilihan jabatan adalah pilihan suatu pekerjaan-pekerjaan yang berisi tugas-tugas atau sebuah wewenang yang ada pada individu atau seseorang yang membutuhkan kemampuan, kecakapan dalam menjalankannya.

KBJI (Klasifikasi Baku Jabatan Indonesia) membagi golongan jabatan, yaitu : Pejabat Legislatif, Tinggi dan Manajer. Tenaga Profesional. Teknisi dan Asisten Tenaga Profesional. Tenaga Tata Usaha. Tenaga Usaha Jasa dan Tenaga Usaha Penjualan. Tenaga Usaha Pertanian dan Peternakan. Tenaga Pengolahan dan Kerajinan Ybdi. Operator dan Perakit Mesin. Pekerja Kasar, Tenaga Kebersihan dan tenaga Ybdi. Anggota Tentara Nasional (TNI) dan Kepolisian RI.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Data dapat didefinisikan sebagai sekumpulan informasi, informasi atau angka hasil pencatatan atas suatu kejadian atau sekumpulan informasi yang digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian. Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data hasil dari IEKAD (Inventory Eksplorasi Karir Arahkan Diri) dan angket pilihan jabatan.

#### **1. Angket**

Angket adalah cara mengumpulkan informasi yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pernyataan atau pertanyaan tertulis yang diajukan

kepada responden untuk memperoleh jawaban secara tertulis yang diajukan kepada responden untuk memperoleh jawaban secara tertulis pula. Teknik ini merupakan cara yang praktis untuk mendapatkan sejumlah informasi atau keterangan pada responden dalam jumlah yang besar dengan waktu yang singkat. Angket dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

Pada penelitian ini angket yang akan digunakan adalah angket pilihan jabatan dari KJBI. Angket ini digunakan untuk mengetahui bagaimana arah atau pilihan jabatan yang akan siswa ambil, siswa diminta untuk memilih jabatan yang ingin dimasuki dan jabatan yang tidak dimasuki. Angket pilihan jabatan siswa menggunakan angket dalam bentuk contrang dan memiliki dua alternatif jawaban yaitu Ya dan Tidak.

**Tabel 3.1. Kriteria bobot nilai pada angket pilihan jabatan**

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Pernyataan <i>favorable</i>	1	0

Untuk lebih jelasnya akan disajikan pengembangan kisi-kisi instrumen penelitian angket pilihan jabatan menurut Klasifikasi Baku Jabatan Indonesia (KJBI) (2002) sebagai berikut :

Tabel 3.2 Kisi-Kisi Pilihan Jabatan

Dimensi	Indikator	Deskriptor	Nomor Item
<b>Pilihan Jabatan</b>	<i>Pejabat Legislatif, Pejabat Tinggi, dan Manajer</i>	Mencakup jenis pekerjaan yang tugas utamanya terdiri dari menentukan dan merumuskan kebijakan pemerintah dan undang-undang dan peraturan pemerintah, mewakili pemerintah dan bertindak atas nama pemerintah atau merencanakan, mengarahkan, dan mengkoordinasi kebijakan dan kegiatan perusahaan dan organisasi atau departemen	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
	<i>Tenaga Profesional</i>	Mencakup jenis pekerjaan yang tugas utamanya memerlukan pengetahuan dan pengalaman profesional tingkat tinggi dalam bidang ilmu pengetahuan alam dan ilmu pengetahuan hayat atau ilmu pengetahuan sosial dan kemanusiaan.	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32
	<i>Teknisi dan Asisten Tenaga Profesional</i>	Mencakup jenis pekerjaan yang tugas utamanya memerlukan pengetahuan teknik dan pengalaman dalam satu atau lebih bidang ilmu pengetahuan alam dan ilmu pengetahuan hayat, atau ilmu pengetahuan sosial dan kemanusiaan	33,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43
	<i>Tenaga Tata Usaha</i>	Mencakup jenis pekerjaan yang tugas utamanya	44,45,46,47,48,49,50,51,52



		memerlukan pengetahuan dan pengalaman yang cukup untuk mengatur, menyimpan, menghitung, dan menggunakan kembali informasi	
	<b><i>Tenaga Usaha Jasa dan Tenaga Usaha Penjualan di Toko dan Pasar</i></b>	Mencakup jenis pekerjaan yang tugas utamanya memerlukan pengetahuan dan pengalaman yang cukup untuk melakukan jasa perlindungan dan jasa perorangan dan untuk menjual barang dagangan di toko atau pasar	53,54,55,56,57 58,59,60,61,62 ,63,64,65
	<b><i>Tenaga Usaha Pertanian dan Peternakan</i></b>	Mencakup jenis pekerjaan yang tugas utamanya memerlukan pengetahuan, dan pengalaman yang cukup untuk memproduksi hasil-hasil pertanian, kehutanan dan perikanan.	66,67,68,69,70 71,72,73
	<b><i>Tenaga Pengolahan dan Kerajinan Ybdi</i></b>	Mencakup jenis pekerjaan yang tugas-tugasnya memerlukan pengetahuan dan pengalaman keterampilan atau kerajinan terlatih yang mana diantaranya termasuk memahami bahan dan peralatan yang digunakan, seperti semua langkah-langkah proses produksi, termasuk karakteristik dan penggunaan produk akhir yang diharapkan.	74,75,76,77,78 79,80,81,82,83 ,84,85,86,87

<p><b><i>Operator dan Perakit Mesin</i></b></p>	<p>.</p>	
	<p>Mencakup jenis pekerjaan yang tugas utamanya memerlukan pengetahuan dan pengalaman yang cukup untuk mengoperasikan dan mengawasi mesin dan peralatan industri berskala besar dan sering kali sangat otomatis.</p>	<p>88,89,90,91,92 93,94,95,96,97</p>
<p><b><i>Pekerja Kasar, Tenaga Kebersihan dan tenaga Ybdi</i></b></p>	<p>Menyangkut jenis pekerjaan yang memerlukan pengetahuan dan pengalaman cukup untuk melakukan tugas-tugas yang sangat rutin dan sederhana, dengan menggunakan peralatan yang dikendalikan oleh tangan dan dalam beberapa hal memerlukan kekuatan fisik dan sedikit menggunakan inisiatif dan pertimbangan yang terbatas.</p>	<p>98,99,100,101, 102,103,104, 105</p>
<p><b><i>Anggota Tentara Nasional Indonesia (TNI) dan Kepolisian Negara R.I</i></b></p>	<p>Tenaga Kerja yang melakukan pekerjaan sipil, membantu dalam menyelenggarakan jasa, baik atas dasar sukarela</p>	<p>106,107,108, 109</p>

## 2. IEKAD

Inventori Eksplorasi Karir Arahan Diri (IEKAD) merupakan lembaran kerja konseli yang merupakan piranti dan media yang sekaligus juga intervensi model konseling karir untuk pemahaman diri *vocational*. Model konseling karir ini digunakan dengan tujuan utama untuk membantu konseli tentang pemahaman diri *vocational*. IEKAD ini dilaksanakan secara bertahap (Dahlan, 2010), yaitu :

1. Menemukan Kode Ringkasan (KR) dirinya melalui asesmen diri dan lingkungan dengan menggunakan IEKAD untuk memahami diri dan mengenal lingkungan.
2. Penafsiran KR konseli untuk mempelajari karakteristik utama diri berdasarkan arahan KR diri yang telah ditemukan. Kemudian menemukan model lingkungan yang kongruen dengan tipe kepribadian yang diarahkan oleh KR konseli tersebut.
3. Penetapan pilihan jenis pekerjaan. Pada tahap ini konselor mengajak konseli untuk memantapkan pilihan pekerjaan yang paling tepat dan mantap dari berbagai alternatif pilihan pekerjaan.

## F. Uji instrumen

### 1. Uji Validitas

Validitas atau kesasihan berasal dari kata *validity* yang berarti sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2016: 173). Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi (content validity) .

Validitas isi dapat dilakukan dengan membandingkan antara isi instrumen dengan isi atau rancangan yang telah diciptakan. Untuk menguji validitas isi dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgement experts*). Dalam hal ini setelah instrumen dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori tertentu maka selanjutnya dikonsultasikan dengan ahli. Para ahli diminta pendapatnya tentang instrumen yang telah disusun itu. Untuk menghitung koefisien validitas isi, penulis menggunakan formula Aiken's V yang didasarkan pada hasil penilaian panel ahli sebanyak n orang terhadap suatu item dari segi sejauh mana item tersebut mewakili konstruk yang diukur .

Selanjutnya peneliti melakukan konsultasi dengan dosen di progm studi Bimbingan Konseling FKIP Universitas Lampung diantaranya yaitu Ibu Citra Abriani Maharani, M.Pd., Kons., dan Ibu Yohana Oktariana, M.Pd, dan Bapak Ashari Mahfud, S.Pdi., M.Pd.

Setelah dilakukan *judgemen experts*, kemudian dianalisis menggunakan koefisien validitas isi Aiken's V. Berikut rumus dari Aiken's V dalam Azwar (2012:134):

$$V = \sum s/[n(c - 1)]$$

Keterangan:

n = Jumlah panel penilaian (expert)

$I_o$  = Angka penilaian validitas terendah (dalam hal ini = 1)

$c$  = Angka penilaian validitas tertinggi (dalam hal ini = 4)

$r$  = Angka yang diberikan seorang penilai

$s = r - I_o$

**Tabel 3.3. Kriteria Validitas menurut Kostoro & Kasinu (2006)**

Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
0,8 – 1,000	Sangat tinggi
0,6 – 0,799	Tinggi
0,4 – 0,599	Cukup tinggi
0,2 – 0,399	Rendah
<0,200	Sangat rendah

Semakin mendekati angka 1,00 perhitungan dengan rumus Aiken'V diinterpretasikan memiliki validitas yang tinggi. Penilaian dilakukan dengan cara memberikan angka antara 1 (yaitu sangat tidak mewakili atau sangat tidak relevan) sampai dengan angka 4 (yaitu sangat mewakili atau sangat relevan). Berdasarkan uji ahli instrumen diberikan kepada tiga dosen ahli dari Bimbingan Konseling FKIP Universitas Lampung yaitu Ibu Citra Abriani Maharani, M.Pd., Kons., dan Ibu Yohana Oktariana, M.Pd, dan Bapak Ashari Mahfud, S.Pdi., M.Pd. Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus Aiken's V nilai terkecil adalah 0,55 dan terbesar adalah 0,66. Sehingga diperoleh rata-rata nilai V adalah sebesar 1,000 masuk dalam kriteria sangat tinggi.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas yang berasal dari kata *reliability* berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu hasil pengukuran hanya dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama, diperoleh hasil pengukuran yang realtif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah. Uji reliabilitas dihitung dan di analisis menggunakan rumus Alpha Berstrata. Koefisien alpha terstratifikasi ini diperkenalkan oleh Cronbach, Schonemon dan McKie yang berguna untk mengestimasi reliabilitas instrumen yang terdiri dari beberapa subtes. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS (Statisticial Packages for Social

Rumus Cronbach sebagai berikut :

$$r_{tt} = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum s_1^2}{s_t^2} \right\}$$

Keterangan :

$r_{tt}$  = koefisien reliabilitas

$k$  = banyaknya butir kuisisioner

$s_1^2$  = varians butir ke-1

$s_t^2$  = varians skors total

**Tabel 3.4. Indeks pengujian reabilitas Alpha Cronbach menurut**

**Arikunto (2008)**

Interval	Tingkat Hubungan
0,800 - 1,00	Sangat Tinggi
0,600 - 0,800	Tinggi

0,400 – 0,600	Cukup
0,200 – 0,400	Rendah
0,00 – 0,200	Sangat Rendah

Berdasarkan pengolahan data hasil uji coba didapat nilai alpha untuk angket pilihan jabatan adalah sebesar 0,984 masuk dalam kriteria sangat tinggi.

### G. Teknik Analisis Data

Analisis data dimulai dengan memahami seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yang telah dilakukan sesuai metode pengumpulan data sebelumnya. Analisis dilakukan agar peneliti segera dapat menyusun strategi selanjutnya sehingga memperoleh kesimpulan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif maka data penelitian yang berupa angka dikualitatifkan sehingga hasil yang diperoleh dapat dideskripsikan. Statistik deskriptif bisa berupa data rata-rata hitungan (mean), median, modus, standar deviasi, maximum, minimum, kadang-kadang presentase. Penelitian ini berupa kuantitatif yang akan dihitung dengan teknik deskriptif presentasi.

Rumus Presentase (Ali, 1985:184) :

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P = besarnya presentasi

F = Jumlah skor/jawaban diperoleh dari seluruh item

N = Jumlah responden

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya dapatlah disimpulkan bahwa sebagai berikut:

1. Tipe Kepribadian yang ada pada siswa kelas XII SMA Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung secara umum adalah tipe kepribadian Sosial sebesar 34% merupakan yang paling tinggi, tipe kepribadian Wirausaha sebesar 31% tertinggi kedua, tipe kepribadian Artistik sebesar 15%, tipe kepribadian Konvensional sebesar 9%, tipe kepribadian Realistik 8%, dan tipe kepribadian Investigatif sebesar 3% yang merupakan kepribadian paling sedikit.
2. Arah pilihan jabatan siswa yang diklasifikasikan berdasarkan tipe kepribadiannya :
  - Tipe kepribadian realistik memilih pilihan jabatan yang sesuai yaitu tipe kepribadian realistik memilih arah pilihan jabatan realistik sebesar 60% dan siswa yang memilih arah pilihan jabatan yang tidak sesuai sebesar 40% memilih pilihan jabatan yang belum cocok dengan tipe kepribadiannya.
  - Tipe kepribadian investigatif memilih jabatan yang merupakan termasuk arah pilihan jabatan realistik dan wirausaha. Hal ini berarti



tipe kepribadian investigatif memilih jabatan yang tidak sesuai sebesar 100% dan pilihan jabatan yang sesuai tidak ada 0%.

- Tipe kepribadian artistik memilih jabatan yang merupakan termasuk arah pilihan jabatan realistik. Hal ini berarti tipe kepribadian artistik memilih jabatan bertolak belakang dengan kepribadiannya atau pilihan jabatan yang tidak sesuai sebesar 80% dan yang memilih pilihan jabatan yang sesuai hanya 20%.
- Tipe kepribadian sosial memilih pilihan jabatan yang sesuai yaitu tipe kepribadian sosial memilih arah pilihan jabatan sosial sebesar 55% dan siswa yang memilih arah pilihan jabatan yang tidak sesuai sebesar 45% memilih pilihan jabatan yang belum cocok dengan tipe kepribadiannya.
- Tipe kepribadian wirausaha memilih pilihan jabatan yang sesuai yaitu tipe kepribadian wirausaha memilih arah pilihan jabatan wirausaha sebesar sebesar 40% dan siswa lainnya masih memilih arah pilihan jabatan yang masih belum sesuai yaitu sebesar 60% memilih pilihan jabatan yang belum cocok dengan tipe kepribadiannya.
- Tipe kepribadian konvensional memilih pilihan jabatan yang sesuai yaitu tipe kepribadian konvensional memilih arah pilihan jabatan konvensional sebesar sebesar 67% dan siswa lainnya masih memilih arah pilihan jabatan yang masih belum sesuai yaitu sebesar 33%

memilih pilihan jabatan yang belum cocok dengan tipe kepribadiannya.

## **B. Saran**

Saran yang dapat diberikan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam perencanaan pemilihan suatu jabatan sekolah pada umumnya perlu melaksanakan pengidentifikasian tipe kepribadian dan arah pilihan jabatan, sehingga jabatan yang akan dipilih siswa akan sesuai dan tepat dengan keadaan diri siswa tersebut dan apabila suatu jabatan sudah sesuai maka akan tercipta masa depan yang sudah terencana serta kesuksesan karir.
2. Bagi guru bimbingan dan konseling diharapkan dapat membantu dan mengarahkan rencana pilihan karir, pekerjaan maupun jabatan siswa dengan memberikan bimbingan karir atau sejenisnya yang berbasis teori karir Holland dan mempelajarinya terlebih dahulu agar layanan yang diberikan akan terlaksana dengan baik.
3. Sebelum melaksanakan penjurusan bidang studi IPA dan IPS guru-guru hendaknya benar-benar menempatkan siswa pada jurusan yang sesuai dengan minat dan kemampuan siswa, karena berdasarkan hasil penelitian ditemukan ketidaksesuaian antara tipe kepribadian siswa dengan jurusannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, M. 2011. Tipe Keribadian Dan Model Lingkungan Dalam Perspektif Bimbingan Karier John Holland. *Jurnal Sosial Budaya*. 8: 86-96.
- Aljojo, N. 2016. Choosing a Career Based Personality Matching: A Case Study of King Abdulaziz University. (*IJACSA*) *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*. 7: 215-221.
- Ambar, I. 2016. Profil Kecenderungan Pemilihan Minat Karir Berdasarkan Tipe Kepribadian Siswa SMA Se-Kota Bengkulu. *Jurnal Psikologi*. 15: 30-41.
- Apriliyanti, E. 2012. Pengaruh Kepribadian Wirausaha, Pengetahuan Kewirausahaan dan Lingkungan Terhadap Minat Berwirausaha Siswa SMK. *Jurnal Pendidikan Vokasi*. 2: 311-323.
- Apriyani, P. 2014. Pengaruh Kesesuaian Tipe Kepribadian Pada Kinerja Mahasiswa Akutansi. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*. 19: 1-8.
- Arikunto, S. 2008. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Azwar, S. 2010. *Penyusunan Skala Psikologis*. Pustaka Belajar, Yogyakarta.
- Dahlan, S. 2010. *Model Konseling Untuk Memantapkan Pilihan Karir Konseli (Studi Pengembangan Berdasarkan Teori Pilihan Karir Holland pada Siswa SMA Di Bandar Lampung)*. (Disertasi) Doktor. Sps Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung.
- Dahlan, S. 2016. *Konseling Karier Disekolah Menengah Atas*. Media Akademi, Yogyakarta
- Edris, Z. 2016. Urgensi Career Decision Making Skills Dalam Penentuan Arah Peminatan Peserta Didik. *Jurnal Konseling Gusjigang*. 2: 140-150.
- Gelissen, J. 2006. Personality, Sosial Background and Occupational Career Success. *Journal Social Science Research*. 35: 702-726.
- Iriani, I. 2013. Pengukuran Minat Mahasiswa Berdasarkan Teori Holland. *Jurnal Prespektif Ilmu Pendidikan*. 27: 152-158.

- Ismira. 2016. Kesesuaian Tipe Kepribadian Dengan Pekerjaan Sebagai Guru dan Hubungannya Dengan Kinerja Guru. *Jurnal Education*. 2: 1-8.
- Jaemini, G. 2017. Personality Types, Career Choice And Career Certainty Among High School Students. *International Journal of Teaching and Education*. 5: 25-33.
- Jess, F. 2010. *Teori Kepribadian (Theories of Personality)*. Penerbit Salemba Humanika, Jakarta Selatan.
- Kartono, K. 1991. *Menyiapkan dan Memandu Karier*. Penerbit CV. Rajawali, Jakarta.
- KBJI. 2002. *Klasifikasi Baku Jabatan Indonesia*. Kementerian Ketenagakerjaan dan Badan Pusat Statistik, Jakarta.
- Kumaidi, R. 2017. Skala Minat Kejuruan Strategi Mengenali Minat Vokasi Siswa. *Jurnal Research Colloquium*. 6: 553-560.
- Margaret, M. 2010. The Development, Evolution, and Status of Holland's Theory of Vocational Personalities: Reflections and Future Directions for Counseling Psychology. *Journal of Counseling Psychology American Psychological Association*. 57: 11-15.
- Martono, N. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Munthe, R. 2011. Kesesuaian Antara Kepribadian dengan Pekerjaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*. 3: 4-8.
- Nani, N. 2013. Kesesuaian (Congruency) Tipe Kepribadian dengan Pilihan Program Studi. *Jurnal Bimbingan dan Konseling*. 1: 49-57.
- Nurazizah, M. A. 2018. Hubungan Tipe Kepribadian dengan Pilihan Karir Kelas XI MAN 1 Pontianak. *Jurnal Bimbingan dan Konseling*. 3: 1-10.
- Reardon, R. 2004. Holland's Theory And Implications For Academic Advising And Career Counseling. *Journal Florida State University*. 14: 1-17.
- Schreiner, E. 2010. Factors Influencing Employment Choices After High School. *Journal Guidance and Counseling*. 197: 996-972.
- Siti, N. 2015. Arah Pilihan Bidang Jabatan Berdasarkan Jenis Kelamin dan Prestasi Belajar Siswa Pada Siswa Kelas XI MAN Pringsewu. (Skripsi). Universitas Lampung. Bandar Lampung.

- Sucipto. 2007. Hubungan Antara Kesesuaian Tipe Kepribadian dan Model Lingkungan Dengan Kematangan Arah Pilihan Karir Pada Siswa SMK N 1 Padang. *Jurnal Universitas Muria Kudus*. 2: 1-13.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Tarsidi, D . 2002. Teori Perkembangan Karir. *Jurnal Konseling Karier*. 2: 1-17
- Widiawati, A.I. 2016. Faktor Penghambat Pemilihan Sekolah Lanjutan Siswa Kelas IX SMP Negeri 1 Ciluwak. *Indonesia Journal of Guidance and Counseling*. 5: 40-44.
- Widya, A.2015. Orientasi Minat Kejuruan Pada Siswa SMA. (Skripsi). Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.
- Winkel, WS. 2004. *Bimbingan dan Konseling di Institut Pendidikan*. Media Abadi, Yogyakarta.