

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Karir

1. Pengertian Karir

Karir merupakan kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang petugas/pekerja dalam satu unit kerja atau satuan organisasi. Jabatan itu biasanya dibebankan oleh seorang pejabat yang lebih tinggi/atasan. (Thantawy; 2005)

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

Jadi, dapat disimpulkan bahwa dengan memahami pengertian karir diharapkan kepada anak didik di sekolah akan memiliki pemahaman tentang arti kerja, mendorong mereka untuk memasuki dunia kerja, serta membina mereka menjadi calon-calon tenaga kerja yang produktif dan bertanggung jawab.

2. Peranan Konselor dalam Karir Siswa

Sebagai seorang guru, konselor akan terlibat secara langsung dalam proses belajar-mengajar pada bidang karier yang berkaitan dengan kursus-kursus mini untuk para siswa atau berperan sebagai pelatih *in-service* yang mengajar di ruang kelas, baik sebagai guru maupun sebagai pelatih bertujuan untuk membantu individu siswa memperluas dalam mempertimbangkan potensi-potensi jabatan (Zunker dalam Sukardi, 1989:37).

Sedangkan Marinhu (1992:28) mengemukakan bahwa: (1) konselor adalah seorang aktivis yang memegang peranan developmental, yaitu mempersiapkan pengalaman-pengalaman dimana orang-orang dapat menguasai perilaku-perilaku yang sesuai bagi perkembangan karier yang efektif, dan bukan hanya peranan remedial dalam menghadapi anak-anak muda yang mengalami pilihan; dan (2) para konselor diharapkan memahami perkembangan karier, sanggup membantu para pendidik merealisasikan implikasi-implikasi perkembangan karier bagi modifikasi-modifikasi kurikulum, dan menciptakan kesempatan-kesempatan belajar yang relevan dengan rentang bakat manusia yang luas, serta juga diharapkan bahwa para konselor akan bekerja sama dengan pihak-pihak lain dalam penempatan siswa-siswa dalam kesempatan-kesempatan mendidikan okupasional dalam masyarakat.

3. Pengertian Rencana Jabatan atau Karir

Seseorang lebih mudah memperoleh pekerjaan tertentu namun mengembangkan karir dimasyarakat tidak selalu mudah. Tidak setiap

orang berhasil mengembangkan karir yang dipilihnya. Keputusan tentang jenis pekerjaan yang diinginkan tentu saja bersangkutan-paut dengan pendidikan yang harus dijalani untuk mempersiapkan diri dalam pekerjaan yang dimaksudkan itu. Sebaliknya, keputusan tentang pendidikan yang akan diikuti mempunyai implikasi langsung terhadap pekerjaan individu yang bersangkutan setelah menamatkan pendidikan tersebut, sepanjang pendidikan yang dimaksudkan itu memang merupakan persiapan bagi pekerjaan tertentu.

Holland (dalam Sukardi, 1984: 72) dalam teorinya menganggap bahwa suatu pilihan pekerjaan merupakan hasil dari interaksi antara factor hereditas dengan segala pengaruh budaya, teman bergaul, orang tua, orang dewasa yang dianggap memiliki peranan penting.

Tiedman (dalam Sukardi, 1984: 89), dalam teorinya mengemukakan bahwa keputusan untuk memilih pekerjaan, jabatan atau karir tertentu merupakan suatu rentan akibat dari keputusan-keputusan yang diambil individu pada tahap-tahap kehidupannya dimasa lampau.

Pengambilan keputusan sangat erat hubungannya dengan periode antisipasi dan periode implementasi dan kedua periode ini merupakan inti dari suatu perkembangan pekerjaan. Keputusan yang telah ditetapkan atau dipilih oleh individu terhadap suatu lapangan kerja memiliki pengaruh yang luas, besar dan penting terhadap keserasian atau keharmonisan hidupnya baik sebagai individu maupun sebagai anggota masyarakatnya, perkembangan pekerjaan diorientasikan dari keputusan mengenai sekolah, kerja dan kehidupannya dimana dia

dimatangkan. Perkembangan kerja diidentikkan dengan perkembangan diri (*self-development*) dengan tujuan yang ingin dicapai, ialah untuk mengadakan pilihan, memasuki pekerjaan dan kemajuan dalam pendidikan dan pekerjaan yang ditempuh.

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

Holland berasumsi bahwa individu adalah produk dari bawaan dan lingkungan. Sebagai akibat dari pengaruh potensi-potensi genetik sejak awal dan secara terus menerus dan interaksi individu serta lingkungannya, berkembanglah suatu hierarki kebiasaan atau cara-cara yang disenangi untuk menghadapi tugas-tugas social dan lingkungan.

Jadi, pilihan jabatan atau karir sangatlah penting agar individu dapat mempersiapkan diri dalam menyambut lingkungan jabatan atau karirnya dikemudian hari supaya tidak ada lagi keraguan atau perasaan yang mengganggu ketika ia sudah memulai jabatannya, serta jabatan pun tidak sesuai dengan bakat dan minatnya.

4. Pemahaman Rencana Karir

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan-pekerjaan dan karir-karir yang memuaskan dapat membawa efek-efek yang bermanfaat terhadap kesehatan pekerja, dan karena itu meningkatkan kesehatan. Selanjutnya, terdapat bukti yang menunjukkan bahwa tidak bekerja (menganggur) dapat membawa akibat-akibat negatif bagi kesehatan (Vondracek, Lerner, dan Schulenberg dalam Marinhu, 1992:47).

Seseorang cenderung memperoleh keberhasilan dalam pekerjaannya apabila pekerjaan itu sesuai dengan apa yang diinginkannya dan dapat memenuhi kebutuhannya. Suatu pekerjaan tidak dapat menimbulkan “stress” apabila pekerjaan itu sesuai dengan apa yang diinginkannya dan dapat memenuhi kebutuhan, sehingga ia memperoleh kepuasan dalam pekerjaan itu. Oleh karena itulah sebelum seseorang menentukan suatu pekerjaan bagi dirinya, ia harus mengetahui terlebih dahulu tentang bakat, minat dan kemampuan yang dimilikinya serta kepribadiannya. (Kartono, 1985:11).

Hoppocks (dalam Kartono, 1985:9-11) mengemukakan agar seseorang mempunyai pilihan yang tepat terhadap pekerjaannya maka perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang dipilih hendaknya sesuai dengan kebutuhan (*needs*)
- b. Pekerjaan yang dipilih adalah pekerjaan yang diyakini sebagai paling abik untuk memenuhi kebutuhannya
- c. Kebutuhan yang timbul, mungkin diterima secara intelektual, yang diarahkan untuk tujuan tertentu

- d. Pekerjaan tertentu akan dipilih seseorang, bila untuk pertama kali dia menyadari, bahwa pekerjaan tersebut dapat menolongnya dalam memenuhi kebutuhannya
- e. Pemilihan pekerjaan tersebut akan tepat bila memang memungkinkan terpenuhi kebutuhannya. Hal ini tergantung pada: pengetahuan tentang diri sendiri, pengetahuan tentang pemilihan pekerjaan, dan kemampuan berfikir yang jelas
- f. Informasi tentang diri sendiri mempengaruhi pilihan pekerjaan, dengan demikian seseorang mengetahui apa yang ia inginkan dan pekerjaan yang tepat dengan potensi dirinya
- g. Informasi tentang jenis pekerjaan mempengaruhi pemilihan pekerjaan seseorang
- h. Kepuasan dalam pekerjaan tergantung pada tercapai atau tidaknya pemenuhan kebutuhan seseorang dan derajat kepuasan tersebut tergantung pada pemikiran antara apa yang diinginkan
- i. Kepuasan tersebut mungkin akibat atau hasil dari terpenuhinya kebutuhan sekarang ini atau akan terpenuhinya kebutuhan dimasa yang akan datang
- j. Pilihan pekerjaan dapat berubah bila seseorang yakin bahwa perubahan tersebut lebih baik untuk pemenuhan kebutuhannya.

Dahlan (2010:4) mengemukakan ketepatan dan kemandirian pilihan karir merupakan indikasi bagi kematangan karir siswa. Adapun ciri-ciri siswa yang telah matang rencana karirnya adalah sebagai berikut:

- 1) Pilihan karirnya ajeg, baik dilihat dari segi waktu, bidang, tingkat, dan rumpun pekerjaan
- 2) Pilihan karirnya realistic, sesuai dengan kesempatan yang ada, minat, kepribadian, dan kelas sosialnya
- 3) Memiliki kompetensi yang memadai untuk melakukan pilihan karir
- 4) Memiliki sikap, yaitu perasaan, reaksi subyektif dan disposisi yang diperlukan untuk membuat suatu pilihan kerja dan memasuki dunia kerja

Jadi, memahami rencana karir sangatlah penting agar individu dapat mempersiapkan diri dalam menyambut lingkungan pekerjaannya dikemudian hari supaya tidak ada lagi keraguan atau persaan yang mengganggu ketika ia sudah memulai karir. Pemahaman karir pun dapat diukur dengan skala pemahaman karir, sehingga dapat memudahkan individu untuk mengetahui sudah mantapkah diri ini untuk merencanakan atau memilih jabatan/karir sesuai bakat dan minatnya.

B. IEKAD (Inventori Eksplorasi Karir Arahan Diri)

IEKAD merupakan lembaran kerja konseli yang berisi sejumlah pernyataan tentang preferensi kegiatan, preferensi jabatan, prestasi akademis, dan estimasi diri serta arahan setiap tahapan kegiatan yang harus dijalani konseli dalam proses konseling karir untuk memantapkan pilihan karirnya (Dahlan,2010:14).

Penggunaan IEKAD sebagai media konseling karir dan sekaligus sebagai lembaran kerja konseli merupakan suatu keuntungan dari segi efesiensi.

Selain berbagai keunggulan dalam hal keefektifan penggunaannya, IEKAD juga mempunyai beberapa keunggulan dari segi praktis, khususnya dari segi ekonomis dan efisiensi waktu. Dari ekonomi diakui bahwa biaya yang diperlukan dalam penyelenggaraan layanan konseling karir menggunakan model hasil pengembangan ini relatif murah apabila dibandingkan dengan pelayanan bantuan melalui pengetesan psikologis, lebih-lebih jika memakai jasa pihak lain. Dari segi waktu diketahui bahwa model konseling karir yang sedang dikembangkan ini adalah sederhana dan mudah dilakukan serta dapat diterapkan kepada banyak konseli dalam waktu yang bersamaan khususnya pada tahap eksplorasi karir. Hasil assesmen diri dan lingkungan segera dapat diketahui oleh konseli. Dengan demikian kebutuhan waktu yang harus disediakan oleh konseli untuk sampai kepada tujuan konseling yang dikehendakinya relative singkat. Hasil pengamatan selama proses bimbingan berlangsung tercatat bahwa total waktu yang diperlukan oleh setiap siswa (secara rerata) untuk mengerjakan tugas-tugas yang harus dijalaninya sekitar 150-180 menit. Dengan kata lain, dalam waktu yang relatif singkat konseli telah mendapatkan bantuan yang efektif untuk menemukan pilihan jabatan yang mantap (Dahlan,2010;19).

Adapun beberapa klasifikasi jabatan yang dapat dijadikan pilihan adalah:

1. Klasifikasi-Klasifikasi Jabatan

Pengklasifikasian jabatan berdasarkan tipe-tipe kepribadian yang telah diuraikan di atas. Setiap tipe kepribadian merupakan gambaran dari

klasifikasi jabatan yang sesuai dengan kepribadian yang dimiliki individu.

a. Klasifikasi Realistik

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

Pekerjaan yang sangat cocok untuk orang yang bertipe realistik adalah :

Pedagang dan Pekerja Terlatih

Pekerja Bangunan, Ahli Teknik Elektro, (Stasiun TV, Laboratorium), Pengawas Pembangunan, Peternak, Mesin-mesin, Pembersih Bangunan, Ahli Mesin (Mobil dan Pesawat Terbang), Operator Radio, Motir (TV dan Radio, Piano, Perabot Rumah Tangga), Pekerja Pertanian dan Peternakan, Peneliti Sumber-sumber Alam (pengawas hutan, ahli peternakan, margasatwa), Pemberi

Layanan (Tamtama dan Perwira), Ahli Teknik (Ahli Mesin, Listrik, Sipil).

Pengajar Perguruan Tinggi

Teknik Mesin dan Fisika, Pertanian, Pertambangan, Peternakan

Lainnya-lainnya

Juru gambar, Juru ukur, Pengamat Cuaca, Detektif, Pemadam Kebakaran, Teknisi Laboratorium (bukan ahli medis atau tester)

b. Klasifikasi Investigatif

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

Pekerjaan yang cocok untuk orang yang bertipe intelektual adalah :

Ahli Biologi dan Fisika

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

Ahli Ilmu Pengetahuan yang berkaitan dengan :

Ahli (Antropologi, Arkeologi, Arsitek, Desainer, Programmer Komputer, Dokter Gigi, Psikologi Eksperimental, Penemu (pencipta), Matematika (bidang bisnis atau industri), Filosof, Teknisi Penelitian Ilmu Pengetahuan, Statistik, Dokter Hewan.

Pengarang Sains

Pengarang Artikel Ilmiah, Editor Jurnal Ilmiah, Pengarang Fiksi Ilmiah

Pengajar Perguruan Tinggi

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

c. Klasifikasi Artistik

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

Pekerjaan yang cocok untuk orang yang bertipe ini adalah

Seniman Kreatif

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

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

Pengajar Perguruan Tinggi

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

Lain-lainnya

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

d. Klasifikasi Sosial

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

Pekerjaan yang cocok untuk orang yang bertipe ini adalah :

Pekerjaan Keagamaan

Ahli Agama

Pekerja Kesehatan Sosial dan Pelayanan Sosial

Pengajar SD, konselor, Terapis (Konselor Jabatan dan Perkawinan, Terapis, Psikiatri dan Ahli Psikologi Klinis), Pengajar Sekolah Menengah (dengan mata pelajaran jasmani), Ahli Kenakalan Remaja, Dokter Medis (semua spesialis termasuk dokter ahli mata, ahli mata dan kacamata non medis).

Pengajar Perguruan Tinggi

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

Lain-lainnya

Perdamaian Perselisihan Kerja, Pewawancara Pencari Pekerjaan, Hakim, Ahli Psikologi, Petugas Kesehatan Masyarakat.

e. Klasifikasi Wirausaha

Ciri-ciri orang yang memiliki tipe Wirausaha adalah memiliki kecakapan verbal (lisan), bersifat sosial, persuasif, implusif, ekstrovert, percaya diri, keagresifan lisan, suka bergaul, ramah, berani mengambil risiko, tidak ilmiah, emosi stabil, tidak intelektual, biasanya menginginkan status yang tinggi, berpikir praktis, pandai berkomunikasi, kongkret, ambisius, dominasi, optimisme, sosiabilitas, mudah menyesuaikan diri, memiliki jiwa pemimpin.

Pekerjaan yang cocok untuk orang yang bertipe ini adalah:

Tenaga Penjualan

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

Manajer Usaha Perdagangan dan Pemilik Usaha Perdagangan

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

Manajer dan Pengawasan

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

Pengajar Perguruan Tinggi

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

Lain-lainya:

Politikus, Direktur Radio (TV, Penyiar, Produser), Dekan Fakultas, Diplomat, Petugas Kedutaan Asing, Manajer Personalia, Hubungan Perburuan (berhubungan dengan industri).

f. Klasifikasi Konvensional

Ciri-ciri orang yang memiliki tipe Konvensional adalah orang yang selalu patuh pada peraturan, bersifat streatif, praktis, rapih, suka bergaul, bebas, tidak sistematis, praktikalitas, kurang fleksibel, konservatif, keras hati, mudah terpengaruh teliti, kurang berprestasi dibidang akademis, akau, ketergantungan dengan orang lain, kurang

efisien secara intelektual, stabil, penerimaan terhadap diri sendiri, ilmiah, tekun dan menilai diri sendiri rendah sebagai pemimpin tetapi tinggi dalam tanggung jawab.

Pekerjaan yang cocok untuk orang yang bertipe Konvensional adalah:

Petugas Keuangan

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

Pegawai Kantor

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

Pengajar Perguruan Tinggi

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

Lain-lainnya

Likwidator Bea Cukai (Pabean), Pengawas Inventaris, Pengawas Kualitas, Pengawas Rekaman, Juru Taksir Real Estate, Ahli Statistik (kecuali statistik teoritis), Korektor Cetakan, Juru Tata Usaha Perdagangan dan Stok.

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

Jelas, bahwa tidak mungkin seseorang semata-mata tergolong pada salah satu dari tipe-tipe kepribadian seperti yang telah digambarkan. Karena itu, sistem pemberian kode digunakan untuk menunjuk tipe-tipe primer dan sekunder seseorang. Kode-kode ini dinyatakan dalam tiga kombinasi huruf-setiap huruf berhubungan dengan huruf pertama salah satu dari ke enam tipe itu.

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

a. Konsistensi

Pada diri seseorang atau lingkungan, beberapa pasangan tipe lebih dekat hubungannya daripada yang lainnya. Misalnya, tipe-tipe realistik dan investigatif lebih banyak persamaannya daripada tipe-tipe konvensional dan artistik.

Konsistensi adalah tingkat hubungan antara tipe-tipe kepribadian atau antara model-model lingkungan. Taraf-taraf konsistensi atau hubungan di asumsikan mempengaruhi preferensi vokasional.

b. Differensiasi

Beberapa orang atau lingkungan lebih dibatasi secara jelas daripada yang lainnya. Misalnya, seseorang mungkin sangat menyerupai suatu tipe dan menunjukkan sedikit kesamaan dengan tipe-tipe lainnya atau suatu lingkungan mungkin sebagian besar di dominasi oleh suatu tipe tunggal. Sebaliknya, orang yang menyerupai banyak tipe atau suatu lingkungan yang bercirikan kira-kira yang sama dengan ke enam tipe tersebut tidak terdiferensiasi atau kurang terdefiniskan. Taraf dimana seseorang atau suatu lingkungan terdefiniskan dengan baik adalah taraf diferensiasinya.

c. Kongruensi

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

d. Kalkulus

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

C. Bimbingan Kelompok

1. Pengertian Bimbingan Kelompok

Terbentuknya suatu kelompok dalam kehidupan merupakan wujud dari hakekat manusia, khususnya dalam dimensi kehidupan sosialnya. Kelompok pada dasarnya didukung serta dibentuk melalui kumpulan sejumlah orang, yang kemudian kumpulan tersebut menjunjung suatu atau beberapa kualitas tertentu sehingga dengan demikian kumpulan tersebut menjadi sebuah kelompok. Kelompok yang baik yaitu apabila kelompok itu diwarnai dengan semangat yang tinggi, kerja sama, serta

Prayitno menurut Gadza (Prayitno:1999) 'bimbingan kelompok di sekolah merupakan kegiatan informasi kepada sekelompok siswa untuk membantu mereka menyusun rencana dan keputusan yang tepat'. Gadza juga menyebutkan bahwa bimbingan kelompok diselenggarakan untuk memberikan informasi yang bersifat personal, vokasional, dan sosial. Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa layanan bimbingan kelompok merupakan

layanan yang diberikan kepada beberapa individu dengan prosedur kelompok untuk memberikan informasi untuk keperluan anggota keluarga.

Sedangkan menurut Winkel (1991:543) “Bimbingan Kelompok mengupayakan perubahan dalam sikap dan perilaku secara tidak langsung, melalui penyajian informasi yang menekankan pengolahan kognitif oleh para peserta sehingga mereka dapat menerapkan sendiri”. Dengan adanya kegiatan bimbingan kelompok, diharapkan akan terjadi suatu pengolahan kognitif tentang informasi yang diberikan kepada anggota kelompok, sehingga akan terjadi suatu perubahan dalam sikap dan tingkah lakunya secara tidak langsung.

Bimbingan Kelompok menurut Thantawy (2005) Upaya Bimbingan yang diberikan kepada seseorang atau beberapa orang individu melalui situasi kelompok. Sasaran bimbingan tetap individu, atau sekelompok individu yang mempunyai masalah yang sama, atau semua individu yang adad dalam kelompok itu. Masalah yang dimunculkan dalam kelompok mungkin bersifat pergaulan sosial, perasaan rendah diri, sifat egois, atau masalah penjurusan dan lanjutan studi. Melalui bimbingan kelompok setiap individu dapat berinteraksi, dan bertukar pengalaman (*sharing of experiences*) karena dalam kegitatan ini dapt memanfaatkan individu-individu yang berpengaruh; cara ini dianggap lebih efektif dan efisien dibandingkan dengan bimbingan individual/konseling individual karena menghemat waktu, dan sasaran yang terjangkau lebih banyak. (*gruop guidance*).

Dari beberapa pengertian bimbingan kelompok diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa layanan bimbingan kelompok merupakan layanan yang diberikan kepada sejumlah individu dengan menggunakan prosedur kelompok yang memanfaatkan dinamika kelompok dalam rangka membahas topik-topik tertentu atau memberikan informasi yang berguna dan bermanfaat bagi anggota kelompok sehingga akan terjadi suatu perubahan sikap dan perilaku pada anggota kelompok.

2. Tujuan Bimbingan Kelompok

Ada beberapa tujuan bimbingan kelompok yang dikemukakan oleh beberapa ahli, adalah sebagai berikut:

Tujuan bimbingan kelompok seperti yang dikemukakan oleh Prayitno (1995:178) adalah:

- a. Mampu berbicara dengan orang banyak,
- b. Mampu mengeluarkan ide, pendapat, saran, tanggapan, perasaan dan lain sebagainya kepada orang banyak,
- c. Belajar menghargai pendapat orang lain,
- d. Bertanggung jawab atas pendapat yang dikemukakannya,
- e. Mampu mengendalikan diri dan menahan emosi (gejolak kejiwaan yang bersifat negatif),
- f. Dapat bertenggang rasa,
- g. Menjadi akrab satu sama lain,
- h. Membahas masalah-masalah atau topik-topik umum yang dirasakan atau menjadi kepentingan bersama.

Layanan bimbingan kelompok dimaksudkan untuk memungkinkan siswa secara bersama-sama memperoleh berbagai bahan dari narasumber (terutama guru pembimbing) yang bermanfaat untuk kehidupan sehari-hari baik sebagai individu maupun sebagai pelajar, anggota keluarga dan masyarakat. (Sukardi, 2002:48).

Layanan bimbingan kelompok merupakan media pengembangan diri untuk dapat berlatih berbicara, menanggapi, memberi dan menerima pendapat orang lain, membina sikap dan perilaku yang normatif serta aspek-aspek positif lainnya yang pada gilirannya individu dapat mengembangkan potensi diri serta dapat meningkatkan perilaku komunikasi antarpribadi yang dimiliki.

3. Peranan Pemimpin Kelompok dan Anggota Kelompok

Dinamika kelompok yang tercipta dalam proses bimbingan kelompok menggambarkan hidupnya suatu kegiatan kelompok. Hangatnya suasana atau kakunya komunikasi yang terjadi juga tergantung pada peranan pemimpin kelompok. Oleh karena itu pemimpin kelompok memiliki peranan penting dalam rangka membawa para anggotanya menuju suasana yang mendukung tercapainya tujuan bimbingan kelompok.

Sebagaimana yang dikemukakan Prayitno (1995:35-36) bahwa peranan pemimpin kelompok ialah:

- a. Pemimpin kelompok dapat memberikan bantuan, pengarahan ataupun campur tangan langsung terhadap kegiatan kelompok.

Campur tangan ini meliputi, baik hal-hal yang bersifat isi dari yang dibicarakannya maupun yang mengenai proses kegiatan itu sendiri.

- b. Pemimpin kelompok memusatkan perhatian pada suasana yang berkembang dalam kelompok itu, baik perasaan anggota-anggota tertentu maupun keseluruhan kelompok. Pemimpin kelompok dapat menanyakan suasana perasaan yang dialami itu.
- c. Jika kelompok itu tampaknya menjurus ke arah yang dimaksudkan maka pemimpin kelompok perlu memberikan arah yang dimaksudkan itu.
- d. Pemimpin kelompok juga perlu memberikan tanggapan (umpan balik) tentang berbagai hal yang terjadi dalam kelompok, baik yang bersifat isi maupun proses kegiatan kelompok.
- e. Lebih jauh lagi, pemimpin kelompok juga diharapkan mampu mengatur “lalu lintas” kegiatan kelompok, pemegang aturan permainan (menjadi wasit), pendamai dan pendorong kerja sama serta suasana kebersamaan. Disamping itu pemimpin kelompok, diharapkan bertindak sebagai penjaga agar apapun yang terjadi didalam kelompok itu tidak merusak ataupun menyakiti satu orang atau lebih anggota kelompok ia/mereka itu menderita karenanya.
- f. Sifat kerahasiaan dari kegiatan kelompok dengan segenap isi dan kejadian-kejadian yang timbul didalamnya, juga menjadi tanggung jawab pemimpin kelompok.

Kegiatan layanan bimbingan kelompok sebagian besar juga berdasarkan atas peranan para anggotanya. Peranan kelompok

tidak akan terwujud tanpa keikutsertaan secara aktif para anggota kelompok tersebut. Karena dapat dikatakan bahwa anggota kelompok merupakan badan dan jiwa kelompok tersebut. Agar dinamika kelompok selalu berkembang, maka peranan yang dimainkan para anggota kelompok adalah:

- a. Membantu terbinanya suasana keakraban dalam hubungan antar anggota kelompok.
- b. Mencerahkan segenap perasaan dalam melibatkan diri dalam kegiatan kelompok.
- c. Berusaha agar yang dilakukannya itu membantu tercapainya tujuan bersama.
- d. Membantu tersusunnya aturan kelompok dan berusaha mematuhinya dengan baik.
- e. Benar-benar berusaha untuk secara aktif serta dalam seluruh kegiatan kelompok.
- f. Mampu berkomunikasi secara terbuka.
- g. Berusaha membantu anggota lain.
- h. Memberi kesempatan anggota lain untuk juga menjalankan peranannya.
- i. Menyadari pentingnya kegiatan kelompok itu.

4. Cara-cara Pelaksanaan Bimbingan Kelompok

- a. Masing-masing anggota kelompok dalam bimbingan kelompok secara bebas dan sukarela berbicara, bertanya, mengeluarkan

pendapat, ide, sikap, saran, serta perasaan yang dirasakannya pada saat itu.

- b. Mendengarkan dengan baik bila anggota kelompok berbicara, yaitu setiap salah satu anggota kelompok menyampaikan tanggapan, maka anggota kelompok lainnya memperhatikannya, karena dengan memperhatikannya maka akan mudah untuk saling menanggapi pendapat lain, sehingga akan menumbuhkan dinamika kelompok didalam kegiatan bimbingan kelompok tersebut.
- c. Mengikuti aturan yang ditetapkan oleh kelompok dalam bimbingan kelompok, yaitu dalam pelaksanaan bimbingan kelompok dibuat semacam kesepakatan antara pemimpin kelompok dengan para anggota kelompok, sehingga diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan tersebut dapat berjalan sesuai yang diharapkan oleh kedua belah pihak.
- d. Mengadakan evaluasi setelah kegiatan bimbingan kelompok berakhir. Evaluasi dalam hal ini dilakukan pemimpin kelompok setiap berakhirnya pertemuan dan evaluasi secara keseluruhan setiap pertemuan kelompok.

5. Tahap-tahap Pelaksanaan Bimbingan Kelompok

Bimbingan kelompok berlangsung melalui empat tahap. Menurut (Prayitno, 1995:44-60) tahap-tahap bimbingan kelompok sebagai berikut:

a. Tahap Pembentukan

Tahap ini merupakan tahap pengenalan, tahap pengenalan diri atau tahap memasukkan diri kedalam kehidupan suatu kelompok. Pada tahap ini pada umumnya para anggota saling memperkenalkan diri dan juga mengungkapkan tujuan ataupun harapan masing-masing anggota. Pemimpin kelompok menjelaskan cara-cara dan asas-asas kegiatan bimbingan kelompok. Selanjutnya bimbingan kelompok mengadakan permainan untuk mengakrabkan masing-masing anggota sehingga menunjukkan sikap hangat, tulus dan penuh empati.

b. Tahap Peralihan

Sebelum melangkah lebih lanjut ketahap kegiatan kelompok yang sebenarnya, pemimpin kelompok menjelaskan apa yang akan dilakukan oleh anggota kelompok pada tahap kegiatan lebih lanjut dalam kegiatan kelompok. Pemimpin kelompok menjelaskan peranan anggota kelompok dalam kegiatan, kemudian menawarkan atau mengamati apakah para anggota sudah siap menjalani kegiatan pada tahap selanjutnya. Dalam hal ini pemimpin kelompok mampu menerima suasana yang ada secara sabar dan terbuka. Tahap kedua merupakan “jembatan” antara tahap pertama dan ketiga. Dalam hal ini pemimpin kelompok membawa para anggota meniti jembatan tersebut dengan selamat. Bila perlu, beberapa hal pokok yang telah diuraikan pada tahap pertama seperti tujuan dan asas-asas kegiatan kelompok ditegaskan dan dimantapkan kembali, sehingga anggota

kelompok telah siap melaksanakan tahap bimbingan kelompok selanjutnya.

c. Tahap Kegiatan

Tahap ini merupakan kehidupan yang sebenarnya dari kelompok. Namun, kelangsungan kegiatan kelompok pada tahap ini amat tergantung pada hasil dari dua tahap sebelumnya. Jika dua tahap sebelumnya berhasil dengan baik, maka tahap ketiga itu akan berhasil dengan lancar. Pemimpin kelompok dapat lebih santai dan membiarkan para anggota sendiri yang melakukan kegiatan tanpa banyak campur tangan dari pemimpin kelompok.

Di sini prinsip *tut wuri handayani* dapat diterapkan. Tahap kegiatan ini merupakan tahap inti dimana masing-masing anggota kelompok saling berinteraksi memberikan tanggapan dan lain sebagainya yang menunjukkan hidupnya kegiatan bimbingan kelompok yang pada akhirnya membawa kearah bimbingan kelompok sesuai tujuan yang diharapkan.

d. Tahap Pengakhiran

Pada tahap ini merupakan tahap berhentinya kegiatan. Dalam pengakhiran ini terdapat kesepakatan kelompok apakah kelompok akan melanjutkan kegiatan dan bertemu kembali serta beberapa kali kelompok itu bertemu. Dengan kata lain kelompok yang menetapkan sendiri kapan kelompok itu akan melakukan kegiatan. Dapat disebutkan kegiatan-kegiatan yang perlu dilakukan pada tahap ini adalah:

- 1). Penyampaian pengakhiran kegiatan oleh pemimpin kelompok
- 2). Pengungkapan kesan-kesan dari anggota kelompok
- 3). Penyampaian tanggapan-tanggapan dari masing-masing anggota kelompok
- 4). Pembahasan kegiatan lanjutan
- 5). Penutup

6. Evaluasi Kegiatan Layanan Bimbingan Kelompok

Penilaian atau evaluasi kegiatan layanan bimbingan kelompok diorientasikan kepada perkembangan pribadi siswa dan hal-hal yang dirasakan oleh anggota berguna. Penilaian kegiatan bimbingan kelompok dapat dilakukan secara tertulis, baik melalui esai, daftar cek, maupun daftar isian sederhana (Prayitno, 1995:81). Setiap pertemuan, pada akhir kegiatan pemimpin kelompok meminta anggota kelompok untuk mengungkapkan perasaannya, pendapatnya, minat dan sikapnya tentang sesuatu yang telah dilakukan selama kegiatan kelompok (yang menyangkut isi maupun proses). Selain itu anggota kelompok juga diminta untuk mengemukakan tentang hal-hal yang paling berharga dan sesuatu yang kurang disenangi selama kegiatan berlangsung.

Penilaian dan evaluasi dan hasil dari kegiatan layanan bimbingan kelompok ini bertitik tolak bukan pada kriteria “benar atau salah”, tetapi berorientasi pada perkembangan, yakni mengenali kemajuan atau perkembangan positif yang terjadi pada diri anggota kelompok. Prayitno (1995:81) mengemukakan bahwa penilaian terhadap layanan

bimbingan kelompok lebih bersifat “dalam proses”, hal ini dapat dilakukan melalui:

- a. Mengamati partisipasi dan aktivitas peserta selama kegiatan berlangsung,
- b. Mengungkapkan pemahaman peserta atas materi yang dibahas,
- c. Mengungkapkan kegunaan layanan bagi anggota kelompok, dan perolehan anggota sebagai hasil keikutsertaan mereka,
- d. Mengungkapkan minat dan sikap anggota kelompok tentang kemungkinan kegiatan lanjutan,
- e. Mengungkapkan tentang kelancaran proses dan suasana penyelenggaraan layanan.

7. Teknik-teknik Dalam Bimbingan Kelompok

Sebagaimana yang dikemukakan Prayitno (1995:78) bahwa teknik-teknik dalam bimbingan kelompok adalah sama dengan teknik yang digunakan dalam konseling perorangan. Hal tersebut memang demikian karena pada dasarnya tujuan dan proses pengembangan pribadi melalui layanan bimbingan kelompok dan konseling perorangan adalah sama. Perbedaannya hanya terletak pada proses interaksi antarpribadi yang lebih luas dalam dinamika kelompok pada bimbingan kelompok. Teknik dalam bimbingan kelompok menggunakan teknik umum atau disebut juga “tiga M”, yaitu mendengar dengan baik, memahami secara penuh, dan merespon secara tepat dan positif. Kemudian pemberian dorongan minimal dan penguatan.

D. Keterkaitan Penggunaan IEKAD (Inventori Eksplorasi Karir Arahkan Diri) dalam Bimbingan Kelompok dengan Pemahaman Rencana Pilihan Karir Siswa

Bimbingan konseling memberikan sebuah layanan dalam membantu klien dalam mengarahkan kariernya yaitu penggunaan layanan bimbingan kelompok. Mengarahkan karier bisa dibantu dengan menganalisis serta memahami berbagai keunggulan serta kelemahan yang ada dalam dirinya, pribadi serta sistem nilai klien.

Penelitian ini menggunakan layanan bimbingan kelompok, dengan dilakukannya bimbingan kelompok siswa yang masih dalam masa perkembangan dapat lebih mengembangkan perkembangan sosialnya dalam mengarahkan kariernya. Karena dalam bimbingan kelompok siswa akan lebih luas mengemukakan permasalahannya yang berkaitan dengan pengarahan kariernya kepada teman sebayanya.

Untuk itu keterkaitan antara bimbingan kelompok dengan pemahaman karir yaitu dengan pelaksanaan pelayanan bimbingan kelompok hendaknya dapat membantu siswa dalam mengarahkan kariernya. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Gadza (dalam Prayitno:1999) bahwa “bimbingan kelompok siswa dapat saling bertukar informasi yang bersifat personal, vokasional dan sosial”.

Pemberian layanan bimbingan kelompok dapat saling memberikan pendapat atau bertukar informasi. Hal tersebut dapat membantu siswa

dalam mengarahkan kariernya. Hal tersebut didukung dengan pengertian bimbingan kelompok yang dikemukakan oleh Prayitno (1995:178), yaitu:

“Suatu kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang dengan memanfaatkan dinamika kelompok. Artinya, semua peserta dalam kegiatan kelompok saling berinteraksi, bebas mengeluarkan pendapat, menanggapi, pemberian saran, dan lain-lain sebagainya; apa yang dibicarakan itu semuanya bermanfaat untuk diri peserta yang bersangkutan sendiri dan untuk peserta lainnya”.

Kegiatan layanan bimbingan kelompok yang memanfaatkan dinamika kelompok dapat melatih siswa dalam hubungan sosial, selain itu pula siswa juga dapat berlatih dalam mengeluarkan atau mengungkapkan pendapatnya, maupun dalam hal-hal lainnya.

Layanan bimbingan kelompok akan dapat membantu siswa dalam pengungkapan permasalahannya yang kemudian akan membantu siswa dalam bertukar informasi sebagaimana diungkapkan oleh Gadza, serta dengan bertukar informasi yang ada siswa dapat memperoleh pengetahuan atau ilmu serta dorongan baik dari luar, yaitu teman sebaya maupun dari dalam diri siswa atau dalam hal ini kesadaran pribadi. Selain itu pula dengan kegiatan bimbingan kelompok siswa dapat lebih interaktif dalam hubungan sosial terhadap teman sebaya, sekaligus dapat memahami rencana pilihan karir mereka.