

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Layanan Informasi Karir

2.1.1 Pengertian Layanan Informasi

Layanan informasi merupakan layanan yang memungkinkan peserta didik menerima dan memahami berbagai informasi (seperti; informasi belajar, pergaulan, karier, pendidikan lanjutan). Tujuan layanan informasi adalah membantu peserta didik agar dapat mengambil keputusan secara tepat tentang sesuatu, dalam bidang pribadi, sosial, belajar maupun karier berdasarkan informasi yang diperolehnya yang memadai.

Winkel (2005: 623) Layanan informasi adalah layanan bimbingan dan konseling yang memungkinkan siswa (klien) menerima dan memahami berbagai informasi seperti informasi pendidikan dan informasi jabatan yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan untuk kepentingan siswa.

Yusuf & Nurikhsan, (2009: 11) Layanan informasi karir yang merupakan bagian dari proses bimbingan adalah sebagai upaya membantu individu dalam perencanaan, pengembangan dan pemecahan masalah-masalah karir dan merupakan suatu layanan pemenuhan kebutuhan perkembangan individu sebagai proses integral dari program Pendidikan.

Prayitno (2012) mengemukakan bahwa layanan informasi merupakan layanan yang berusaha memenuhi kekurangan individu akan informasi yang mereka perlukan. Kemudian, Sukardi (Kusri, 2016) menjelaskan layanan informasi yaitu layanan bimbingan yang memungkinkan peserta didik dan pihak-pihak lain yang dapat memberikan pengaruh yang besar kepada peserta didik dalam menerima dan memahami informasi-informasi yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan sehari-hari sebagai pelajar, anggota keluarga, dan masyarakat.

Layanan informasi menurut Winkel merupakan suatu layanan yang berupaya memenuhi kekurangan individu akan informasi yang mereka perlukan. Layanan informasi juga bermakna usaha-usaha untuk membekali individu dengan pengetahuan serta pemahaman tentang lingkungan hidupnya dan tentang proses perkembangan anak muda. Pendapat tersebut sejalan dengan firman Allah dalam surat An-Nisa ayat 9:

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعْفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

“Dan hendaklah takut (kepada Allah) orang-orang yang sekiranya mereka meninggalkan keturunan yang lemah di belakang mereka yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan)nya. Oleh sebab itu, hendaklah mereka bertakwa kepada Allah, dan hendaklah mereka berbicara dengan tutur kata yang benar”. (Q.S. An-Nisa [4]: 9)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa kita umat muslim agar mempersiapkan generasi penerus yang berkualitas sehingga mampu mengaktualisasikan potensinya sebagai bekal di kehidupan dimasa sekarang. Firman Allah dalam surat At-Taubah ayat 105.

وَالشَّهَادَةَ الْغَيْبِ عَلِيمٍ إِلَى وَسْتَرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ^{١٠٥} وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَلُوا وَقُلْ تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا قَبْلِكُمْ

“Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Q.S. At-Taubah: 105)

Dari ayat diatas menjelaskan dan menerangkan tentang perlunya bekerja atau berusaha untuk mendapatkan sesuatu, usaha adalah salah satu cara untuk mendapatakn sesuatu tanpa usaha dan kerja keras maka kita sulit untuk mencapai sesuatu seperti halnya sebuah karir tanpa perencanaan yang baik dan matang maka kita sulit untuk memperoleh karir yang maksimal.

Pada hakekatnya, informasi karir merupakan salah satu bentuk pelayanan dalam bimbingan karir yang berisikan sejumlah data, fakta yang dapat menggambarkan keadaan diri seseorang, dengan segala potensinya, ruang lingkup pendidikan dan pekerjaan serta saluk beluk persyaratannya dan hubungan keduanya. Informasi karir tidak hanya hanya merupakan objek faktual, tetapi sebagai kemampuan proses psikologis untuk mentransformasikan informasi itu yang dikaitkan dengan pilihan dan tujuan hidup di masa datang. Kandungan dari informasi karir adalah suatu pelayanan karir yang berusaha membantu individu untuk merencanakan, memutuskan dan merencanakan masa depan yang akan dijalaninya.

Berdasarkan penjelasan diatas nampak bahwa layanan informasi karir diberikan untuk membekali siswa dengan pengetahuan dan pemahaman tentang berbagai hal yang berguna untuk mengenali diri sendiri dan lingkungan sebagai bahan dalam pertimbangan merencanakan dan mengembangkan pola kehidupan sebagai siswa dan anggota masyarakat, sehingga pemahaman yang diperoleh melalui informasi karir digunakan sebagai bahan acuan dalam meningkatkan kegiatan dan prestasi belajar, mengembangkan cita-cita dalam penyelenggaraan kehidupan sehari-hari dalam pengambilan keputusan.

2.1.2 Tujuan Layanan Informasi Karir

Tujuan layanan informasi adalah membantu peserta didik agar dapat mengambil keputusan secara tepat tentang sesuatu, dalam bidang pribadi, sosial, belajar maupun karier berdasarkan informasi yang diperolehnya yang memadai. Prayitno (2004: 260), mengungkapkan ada tiga alasan utama mengapa pemberian informasi perlu diselenggarakan:

- a. membekali individu dengan berbagai pengetahuan tentang lingkungan yang diperlukan untuk memecahkan masalah yang dihadapi berkenaan dengan lingkungan sekitar, pendidikan, jabatan, maupun sosial budaya. Dalam masyarakat yang serba

majemuk dan semakin kompleks, pengambilan keputusan yang dapat dipertanggungjawabkan sebagian terletak di tangan individu itu sendiri. Dalam hal ini, layanan informasi berusaha merangsang individu untuk dapat secara kritis mempelajari berbagai informasi berkaitan dengan hajat hidup perkembangannya;

- b. memungkinkan individu dapat menentukan arah hidupnya ” kemana dia ingin pergi ”Syarat dasar untuk dapat menentukan arah hidup adalah apabila ia mengetahui apa (informasi) yang harus dilakukan serta bagaimana bertindak secara kreatif dan dinamis berdasarkan atas informasi yang diberikan itu. Individu diharapkan dapat membuat rencana dan keputusan tentang masa depannya serta bertanggung jawab atas rencana dan keputusan yang dibuatnya itu.
- c. setiap individu adalah unik. Keunikan itu akan membawakan pola-pola pengambilan keputusan dan bertindak yang berbeda-beda disesuaikan dengan aspek-aspek kepribadian masing-masing individu. Pertemuan antara keunikan individu dan variasi kondisi yang ada di lingkungan dan masyarakat yang lebih luas, diharapkan dapat menciptakan berbagai kondisi baru baik bagi individu yang bersangkutan maupun bagi masyarakat, yang semuanya itu sesuai dengan keinginan individu dan masyarakat. Dengan demikian akan terciptalah dinamika perkembangan individu dan masyarakat berdasarkan potensi positif yang ada pada diri individu dan masyarakat.

Tujuan informasi karir adalah untuk membantu pengembangan pemahaman diri dan penerimaan diri untuk perkembangan kesadaran akan akibat dari keputusan. Tujuan pemberian informasi karir menurut Winkel (2005: 316) bukan hanya agar siswa membekali dirinya dengan pengetahuan dan pemahaman untuk saat sekarang ini saja, melainkan pula supaya mereka menguasai dan memahami cara-cara memperbaharui dan merevisi bekal ilmu pengetahuan yang akan datang atau dikemudian hari.

Layanan pemberian informasi merupakan usaha vital dalam keseluruhan program bimbingan yang terencana dan terorganisir.

Untuk itu, secara khusus tujuan informasi karir dalam layanan bimbingan karir di sekolah sebagai berikut:

- 1) Agar siswa memiliki informasi yang memadai baik informasi tentang dirinya maupun informasi tentang lingkungan, dan bantuan untuk membuat pilihan secara tepat.
- 2) Untuk menilai kemampuan persepsi diri dan minat seseorang terhadap persyaratan pekerjaan yang aktual.
- 3) Untuk mengidentifikasi dan memperkenalkan ketrampilan-ketrampilan kerja yang diperoleh.
- 4) Mengembangkan kesadaran diri dan kepercayaan diri dalam mengantisipasi individu memilih kelompok jabatan.
- 5) Mengembangkan apresiasi terhadap keperluan semua pekerjaan dan pentingnya mereka terlibat dalam masyarakat
- 6) Mengembangkan ketrampilan individu kaitannya diantara nilai-nilai pribadi dan pengaruh yang lainnya yang bermakna pada pemilihan pekerjaan.
- 7) Belajar untuk menerapkan proses pengambilan keputusan terhadap identifikasi pribadi dari suatu pemilihan pekerjaan yang bersifat tentative
- 8) Melibatkan dalam seleksi antisipasi pekerjaan atau peran didasarkan atas sikap nilai-nilai pendidikan dan kesadaran pekerjaan individu.
- 9) Untuk memberikan pemahaman yang mendalam terhadap lapangan pekerjaan.
- 10) Menyiapkan teknik-teknik khusus untuk membantu dalam memenuhi kebutuhan segera setelah meninggalkan sekolah.

2.1.3 Fungsi Layanan Informasi Karir

Menurut Selvia Retno Arista, dalam pelaksanaan layanan bimbingan karir, pemberian layanan informasi karir kepada siswa memiliki fungsi sebagai berikut :

(a) Fungsi preventif

Dengan adanya pemberian layanan informasi karir kepada siswa diharapkan dapat membantu siswa dalam proses pengambilan keputusan, memilih karir yang sesuai dengan kemauan dan kemampuannya sehingga siswa dapat melakukan suatu pengambilan keputusan karir yang tepat. Pengambilan keputusan karir yang tepat akan mencegah siswa mengambil tindakan yang keliru dalam pemilihan karirnya.

(b) Fungsi distributif

Pemberian informasi karir diberikan pada siswa agar para siswa dapat memperluas pengetahuan, wawasan, tentang pekerjaan, jabatan, atau karir sehingga dengan ketersediaan informasi karir tersebut siswa dapat memilih salah satu alternatif pekerjaan yang dianggap paling sesuai dengan potensi dan bakatnya.

(c) Fungsi rujukan atau *reffal*

Pemberian layanan informasi karir di sekolah dapat membantu para siswa untuk menelaah, bertanya dan menggali lebih dalam segala hal yang ingin diketahuinya tentang dunia kerja atau karir. Untuk itu, beberapa kemungkinan yang bisa ditempuh siswa adalah menggali lebih lanjut segala hal yang ingin diketahuinya, baik dari sumber-sumber media cetak seperti koran, majalah, jurnal, iklan-ikalan, buku-buku acuan maupun bertanya secara langsung kepada sumber informasi karir yang relevan.

2.1.4 Jenis-Jenis Layanan Informasi

Jenis-jenis layanan informasi yang digunakan disesuaikan dengan situasi dan kondisi. Layanan informasi merupakan kebutuhan individu

yang sangat penting dalam memenuhi kebutuhan hidupnya sekarang maupun ke depannya. Individu bisa saja mengalami hambatan atau masalah ketika ingin mengambil atau memutuskan sebuah pilihan.

Prayitno (2015: 261) menyebutkan ada tiga jenis layanan informasi, yaitu:

1. Informasi Pendidikan, dalam bidang pendidikan banyak individu yang berstatus siswa atau calon siswa yang dihadapkan pada kemungkinan timbulnya masalah atau kesulitan. Di antara masalah atau kesulitan tersebut berhubungan dengan:
 - a Pemilihan program studi;
 - b Pemilihan sekolah, fakultas dan jurusannya;
 - c Penyesuaian diri dengan dengan program studi;
 - d Penyesuaian diri terhadap suasana belajar;
 - e Putus sekolah.

Mereka membutuhkan adanya keterangan atau informasi untuk dapat membuat pilihan dan keputusan secara bijaksana. Norris, Hatch, Engelkes & Winborn (dalam Prayitno, 2015:261) menekankan bahwa informasi pendidikan meliputi data dan keterangan yang sah dan berguna tentang kesempatan dan syarat-syarat berkenaan dengan berbagai jenis pendidikan yang ada sekarang maupun yang akan datang. Informasi pendidikan ini mencakup semua data mengenai variasi program pendidikan prajabatan dari berbagai jenis, dimulai dari semua persyaratan, penerimaan, sampai dengan bekal yang dimiliki ketika tamat sekolah;

2. Informasi jabatan, saat-saat transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja merupakan masa yang sangat sulit bagi banyak orang. Kesulitan itu terletak tidak saja dalam mendapatkan jenis pekerjaan yang cocok, tetapi juga dalam penyesuaian diri dengan susasana kerja yang baru dimasuki dan pengembangan selanjutnya. Untuk

memungkinkan mereka dapat dengan mudah dan aman melakukan saat-saat transisi ini, mereka membutuhkan banyak pengetahuan dan penghayatan tentang pekerjaan atau jabatan yang akan dimasukinya itu. Pengertian dan penghayatan ini diperoleh melalui penyajian informasi jabatan. Informasi jabatan/pekerjaan yang baik sekurang-kurangnya memuat hal-hal seperti berikut:

- a. Struktur dan kelompok-kelompok jabatan/pekerjaan utama;
- b. Uraian tugas masing-masing pekerjaan/jabatan;
- c. Kualifikasi tenaga yang dibutuhkan untuk masing-masing jabatan;
- d. Cara atau prosedur penerimaan;
- e. Kondisi kerja;
- f. Kesempatan-kesempatan untuk pengembangan karir;
- g. Fasilitas peninjang untuk kesejahteraan pekerjaan, seperti tatistic, olahraga dan rekreasi, kesempatan Pendidikan bagi anak-anak dan lain sebagainya.

Pemberian informasi jabatan kepada siswa siswi sekolah sifatnya sangat strategis, baik dipandang dari segi tahap-tahap perkembangan mereka maupun keadaan masyarakat yang selalu berubah dan menuntut adanya tenaga kerja yang mendukung kesejahteraan warga masyarakat dan perkembangan masyarakat itu sendiri; dan

3. Informasi sosial-budaya, manusia dilahirkan sebagai makhluk tatis yang dimana berbaur satu sama lain dengan suku, Bahasa, dan bangsa yang berbeda-beda. Mereka dijadikan seperti itu bukan untuk saling bersaing dan bermusuhan, justru supaya saling mengenal saling memberi dan menerima sehingga tercipta kondisi yang dinamis yang mendorong kehidupan manusia itu selalu berubah, berkembang dan maju. Masyarakat indonesia dikatakan juga masyarakat yang majemuk, karena berasal dari berbagai suku

bangsa, agama dan adat-istiadat serta kebiasaan-kebiasaan yang berbeda. Perbedaan-perbedaan ini sering pula membawa perbedaan dalam pola dan sikap hidup sehari-hari.

2.1.5 Teknik Layanan Informasi Karir

Perlu diketahui bahwa layanan informasi dapat diselenggarakan secara langsung dan terbuka oleh pembimbing atau konselor kepada seluruh siswa di sekolah dan dapat digunakan secara klasikal maupun kelompok. Teknik yang digunakan tentunya tergantung jenis informasi dan karakteristik peserta layanan.

Seorang ahli yaitu Tohirin (2019: 144) menyebutkan beberapa teknik layanan yang biasa digunakan untuk layanan informasi, sebagai berikut:

(a) Ceramah, teknik ini paling umum digunakan dalam penyampaian informasi berbagai kegiatan termasuk pelayanan bimbingan dan konseling. Metode ceramah ini efektif dalam penyampaian informasi dan konsep-konsep dasar. Melalui teknik ini, para peserta mendengarkan atau menerima ceramah dari pembimbing (konselor), selanjutnya diikuti dengan diskusi;

(b) Diskusi

Penyampaian informasi kepada peserta didik dapat dilakukan melalui diskusi. Diskusi semacam ini dapat diorganisasikan baik oleh peserta didik sendiri maupun oleh konselor atau guru.

(c) Melalui media, penyampaian informasi bisa dilakukan melalui media tertentu seperti alat peraga, media tertulis, gambar, poster, dan media elektronik seperti radio, televisi, file, tape recorder, internet, dan lain-lain. Dengan kata lain, penyampaian informasi bisa dilakukan melalui media elektronik maupun media nonelektronik;

- (d) Acara khusus, layanan informasi melalui acara khusus dilakukan berkenaan dengan acara tertentu yang dilaksanakan di sekolah. Dalam acara tersebut, disampaikan berbagai informasi berkaitan dengan hari-hari tersebut dan dilakukan kegiatan terkait kegiatan yang diikuti oleh individu;
- (e) Karyawisata, penggunaan karyawisata yang dimaksud adalah untuk membantu siswa dalam mengumpulkan informasi dan mengembangkan sikap yang positif, menghendaki siswa ikut berpartisipasi secara penuh baik dalam persiapan maupun pelaksanaan berbagai kegiatan terhadap objek yang dikunjungi. Kunjungan yang bervariasi merupakan salah satu cara untuk memperluas minat dan mengembangkan sikap yang konstruktif.

2.1.6 Tahapan Pemberian Layanan Informasi

Menurut Tohirin dalam (Manurung, 2018) dalam tahapan pemberian layanan informasi karir ialah:

- a) Perencanaan : mengidentifikasi mengenai kebutuhan siswa akan informasi yang bisa berguna bagi siswa, menetapkan isi materi untuk diterapkan pada proses layanan, menetapkan subjek peserta didik dalam penelitian, menyiapkan prosedur yang sesuai, perangkat dan juga media layanan informasi.
- b) Pelaksanaan : mengkoordinasikan aktivitas, menghidupkan suasana siswa yang mengikuti, memaksimalkan cara dan juga media yang akan digunakan.
- c) Evaluasi : penetapan isi layanan untuk pengevaluasian, menentukan cara dalam mengevaluasi dalam penyusunan angket untuk digunakan,
- d) Analisis hasil evaluasi : menentukan kebijakan dalam standar evaluasi dan juga menganalisis.

- e) Tindak lanjut : menentukan metode dan jalan dalam penindak lanjutan, mengkomunikasikan perencanaan yang telah dibuat untuk penindaklanjutan kepada terhadap guru bimbingan konseling sekolah.
- f) Laporan : penyusunan laporan informasi, penyampaian dan pelaporan terhadap pihak terkait.

2.1.7 Pelaksanaan Layanan Informasi Karir

Berbagai teknik dan media yang bervariasi serta fleksibel dapat digunakan melalui format klasikal dan kelompok. Adapun bentuk-bentuk pelaksanaan sebagai berikut:

- a) Kelompok, yaitu kegiatan layanan informasi karir yang melayani sejumlah peserta didik melalui dinamika kelompok.
- b) Lapangan, yaitu kegiatan layanan informasi yang melayani seorang atau sejumlah peserta didik melalui kegiatan di luar kelas atau lapangan.
- c) Individual, dilakukan terhadap individu tertentu. Isi layanan juga bersifat khusus disesuaikan dengan kebutuhannya individu yang bersangkutan.

2.2 Teknik Diskusi

Diskusi didefinisikan oleh Wati (2008:52) sebagai suatu proses di mana individu-individu berbagi pemikiran dan ide-ide mereka untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah dan mencapai kesepakatan atau kesimpulan. Sementara itu, menurut Moh. Uzer Usman (2008:94), diskusi kelompok adalah proses teratur yang melibatkan sekelompok individu dalam pertemuan tatap muka informal dengan berbagai pengalaman atau pengetahuan, menghasilkan kesimpulan atau menyelesaikan tantangan.

Teknik diskusi merupakan kegiatan bertukar pikiran dan informasi yang dilaksanakan dalam bimbingan kelompok dengan tujuan mencapai target bersama dalam hal ini adalah menyusun perencanaan karir Gadza (Sulistyarini,

2014). Diskusi kelompok akan berjalan efektif apabila anggotanya terdiri dari 10 – 15 orang siswa (Ketut, 2008). Menurut Prayitno (Harnes & Aidha, 2013) terdapat 4 tahap dalam pelaksanaan diskusi kelompok yaitu :

- 1) Tahap pembentukan yaitu pemimpin kelompok menjelaskan tujuan umum dalam pertemuan, mengajak siswa untuk saling mengenal dan menyampaikan asas – asas yang perlu ditaati selama proses diskusi;
- 2) Tahap peralihan yaitu pemimpin bersamaanggota kelompok menciptakan suasana keakraban dan saling percaya, serta mengingatkan kembali aturan-aturan yang disepakati pada tahapsebelumnya;
- 3) Tahap kegiatan adalah tahap inti dari diskusi. Pemimpin mengajak anggota kelompok untuk saling bertukar pikiran terkait topik pembahasan;
- 4) Tahap pengakhiran yaitu pemimpin kelompok menyampaikan kegiatan akan segera berakhir, anggota kelompok menyampaikan kesannya terhadap diskusi, menyimpulkan hasil yang diperoleh dari diskusi, serta pemimpin kelompok menyampaikan pertemuan selanjutnya jika memang diperlukan.

Melalui kegiatan diskusi kelompok siswa diajak untuk mengenal potensi diri, eksplorasi seputar karir dan potensi lingkungan yang dapat mendukung dalam mencapai perencanaan karir. Pemimpin kelompok mengarahkan anggota dalam kegiatan tersebut agar dinamika kelompok dapat berjalan dengan baik. Semua siswa diajak untuk aktif dalam menyampaikan pendapat dan informasi karir. Menurut Sari & Nursalim (2014) melalui diskusi kelompok, siswa saling berbagi informasi yang diperlukan dan dibutuhkan dalam menyusun perencanaan karir sehingga semakin mantap dalam pilihan karirnya.

Teknik diskusi kelompok terbukti efektif membantu siswa dalam hal diantaranya:

- 1) Kebingungan dalam merencanakan karir yaitu proses kegiatan diskusi dalam kelompok dengan cara memahami potensi diri yang dimiliki, pemberian informasi mengenai karir dan mengenal potensi diri yang dimiliki;
- 2) Meningkatkan kemampuan keterampilan perencanaan karir siswa;
- 3) Mendapatkan pengetahuan baru tentang informasi karir;
- 4) Memantapkan keputusan karier, perencanaan karier dan pemilihan karier yaitu tiga hal yang tidak bisa terpisahkan, semuanya saling berkaitan dalam merencanakan karir; serta
- 5) Memberikan kemampuan beradaptasi dan optimisme menjadi bagian yang perlu dipertimbangkan agar adanya konsistensi dalam bekerja (Syaiffina, 2019; Pritangguh, 2016; Atmaja, 2014)

2.3 Perencanaan Karir

2.3.1 Teori Perencanaan Karir Menurut Holland

1. Kosep Dasar Teori Holland

Pertama kali diusulkan pada tahun 1959, teori Holland dikonseptualisasikan sebagai teori sifat dan faktor dan "tetap dalam tradisi psikologi diferensial". Awalnya diusulkan sebagai teori pilihan kejuruan, teori Holland's baru-baru ini berjudul "teori kepribadian kejuruan dan lingkungan kerja" untuk mencerminkan penyempurnaan teoritis. Secara signifikan, karya Holland telah mempengaruhi perkembangan persediaan minat, penilaian karir, klasifikasi informasi pekerjaan, dan konseling karir (Patton & McMahan, 2014).

Teori pilihan karir yang dikembangkan oleh John L. Holland adalah salah satu teori pengembangan karier yang paling banyak diteliti dan diterapkan. Berdasarkan pada premis bahwa faktor-faktor kepribadian mendasari pilihan karir, teorinya mendalilkan bahwa orang memproyeksikan pandangan dunia dan pekerjaan ke

jabatan-jabatan dan membuat keputusan karier yang memuaskan orientasi pribadi pilihan mereka. Teori ini menggabungkan beberapa konstruksi dari psikologi kepribadian, perilaku kejuruan, dan psikologi sosial, termasuk teori persepsi diri dan stereotip sosial (Foutch, McHugh, Bertoch, & Reardon, 2014).

Penerapan teori pilihan karir Holland melibatkan penilaian individu dalam hal dua atau tiga tipe kepribadian yang menonjol dan kemudian mencocokkan tipe masing-masing dengan aspek lingkungan dari karir potensial. Teori ini memprediksi bahwa semakin tinggi derajat kesesuaian antara karakteristik individu dan pekerjaan, semakin baik potensi untuk hasil positif terkait karir, termasuk kepuasan, kegigihan, dan prestasi (Lent, Sheu, & Brown, 2010).

Dalam beberapa dekade terakhir, teori Holland telah memandu penilaian kepentingan karir baik di Amerika Serikat maupun internasional. Teori Holland menawarkan kerangka tipologi sederhana dan mudah dipahami mengenai minat dan lingkungan karir yang dapat digunakan dalam konseling dan bimbingan karir (Yusuf & Hasnidar, 2020). Holland mendalilkan bahwa minat vokasional adalah ekspresi kepribadian seseorang, dan bahwa kepentingan kejuruan dapat dikonseptualisasikan ke dalam enam tipologi, yaitu Realistis (R), Investigasi (I), Artistik (A), Sosial (S), Enterprising (E), dan Konvensional (C). Jika tingkat kemiripan seseorang dengan enam kepribadian dan jenis minat dapat dinilai, mungkin untuk menghasilkan kode tiga huruf (misalnya, SIA, RIA) untuk menunjukkan dan merangkum minat karir seseorang. Huruf pertama dari kode tersebut adalah jenis minat utama seseorang, yang kemungkinan akan memainkan peran utama dalam pilihan dan kepuasan karir. Huruf kedua dan ketiga adalah tema minat sekunder,

dan kemungkinan besar akan memainkan peran yang lebih rendah namun tetap penting dalam proses pilihan karir (Leung, 2008).

Teori pilihan karir John Holland (RIASEC) menyatakan bahwa dalam memilih karir, orang lebih suka pekerjaan di mana mereka bisa berada di sekitar orang lain yang seperti mereka. Mereka mencari lingkungan yang akan memungkinkan mereka menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, dan mengekspresikan sikap dan nilai-nilai mereka, sambil mengambil masalah dan peran yang menyenangkan. Perilaku ditentukan oleh interaksi antara kepribadian dan lingkungan (Hurtado Rúa, Stead, & Poklar, 2019; McKay & Tokar, 2012).

2. Karakteristik Teori Holland

Holland menegaskan bahwa ada keterkaitan antara karakter kepribadian, lingkungan dan pekerjaan yang memungkinkan mereka mengasah keterampilan dan kemampuan, mengungkapkan sikap dan nilai-nilai yang mereka yakini dan hal-hal sejenis lainnya (Rahmi, 2017). Karir ditentukan oleh interaksi antara kepribadian kita dan lingkungan dalam Theory of Career Choice karya John Holland. "We want jobs with people like us" (Putri & Sari, 2018). Holland menegaskan bahwa orang-orang dari tipe kepribadian yang sama yang bekerja bersama dalam suatu pekerjaan menciptakan lingkungan yang cocok dan menghargai tipe mereka (Sheu, et al., 2010).

Berikut penjelasan dari ke-enam tipe kepribadian yang disebutkan dalam teori karir John Holland (Wille & De Fruyt, 2014).

1) Realistic

- Deskriptif bidang minat, Suka bekerja terutama dengan tangan, membuat, memperbaiki, merakit atau

membangun sesuatu, menggunakan dan mengoperasikan peralatan, alat atau mesin. seringkali suka bekerja di luar ruangan.

- Beberapa keterampilan kunci, Menggunakan dan mengoperasikan alat, peralatan dan mesin, merancang, membangun, memperbaiki, memelihara, bekerja secara manual, mengukur, bekerja secara detail, mengemudi, bergerak, merawat hewan, bekerja dengan tanaman.
- Beberapa pekerjaan dengan komponen realistiis, Pilot, petani, hortikultura, pembangun, insinyur, personel angkatan bersenjata, mekanik, tukang melapis, listrik, teknolog komputer, penjaga taman, olahragawan.
- Mata pelajaran yang bias dipelajari untuk memberikan keterampilan, Bahasa Inggris, Matematika, Sains, Workshop, Teknologi, Komputer, Studi Bisnis, Pertanian, Hortikultura, Pendidikan Jasmani.

2) Investigative

- Deskripsi bidang minat, Suka menemukan dan meneliti ide, mengamati, menyelidiki, dan bereksperimen, mengajukan pertanyaan, dan menyelesaikan masalah.
- Beberapa keterampilan kunci, Berpikir analitis dan logis, menghitung, berkomunikasi dengan menulis dan berbicara, merancang, merumuskan, menghitung, mendiagnosis, bereksperimen, menyelidiki.
- Beberapa pekerjaan dengan komponen investigative, Ilmu pengetahuan, penelitian, pekerjaan medis dan kesehatan, ahli kimia, ilmuwan kelautan, teknisi kehutanan, teknisi laboratorium medis atau pertanian, ahli zoologi.

- Mata pelajaran yang bias dipelajari untuk memberikan keterampilan, Bahasa Inggris, Matematika, Sains, Komputer, Teknologi.

3) Artistic

- Deskripsi bidang minat, Suka menggunakan katakata, seni, musik atau drama untuk berkomunikasi, melakukan, atau mengekspresikan diri, membuat dan merancang sesuatu.
- Beberapa keterampilan kunci, Mengekspresikan secara artistik atau fisik, berbicara, menulis, menyanyi, tampil, merancang, menyajikan, merencanakan, menyusun, bermain, menari.
- Beberapa pekerjaan dengan komponen artistik, Artis, ilustrator, fotografer, penulis lagu, komposer, penyanyi, pemain instrumen, penari, aktor, reporter, penulis, editor, pengiklan, penata rambut, perancang busana.
- Mata pelajaran yang bias dipelajari untuk memberikan keterampilan, Bahasa Inggris, Ilmu Sosial, Musik, Drama, Seni, Desain Grafis, Komputer, Studi Bisnis, Bahasa.

4) Social

- Deskripsi bidang minat, Suka mengajar, melatih dan memberi informasi, membantu, mengobati, menyembuhkan dan melayani dan menyapa, peduli dengan kesejahteraan diri dan kesejahteraan orang lain.
- Beberapa keterampilan kunci, Berkomunikasi secara lisan atau tertulis, peduli dan mendukung, melatih, bertemu, menyapa, membantu, mengajar, memberi informasi, mewawancarai, melatih.
- Beberapa pekerjaan dengan komponen social, Guru, perawat, asisten perawat, penasihat, petugas polisi,

pekerja sosial, tenaga penjualan, petugas layanan pelanggan, pelayan, sekretaris.

- Mata pelajaran yang bias dipelajari untuk memberikan keterampilan, Bahasa Inggris, Ilmu Sosial, Matematika, Sains, Kesehatan, Pendidikan Jasmani, Seni, Komputer, Studi Bisnis, Bahasa.

5) Enterprising

- Deskripsi bidang minat, Suka bertemu orang, memimpin, berbicara dan mempengaruhi orang lain, mendorong orang lain, bekerja dalam bisnis.
- Beberapa keterampilan kunci, Menjual, mempromosikan dan membujuk, mengembangkan ide-ide, berbicara di depan umum, mengelola, mengatur, memimpin dan menangkap, menghitung, merencanakan.
- Beberapa pekerjaan dengan komponen enterprising, Tenaga penjual, pengacara, politisi, akuntan, pemilik bisnis, eksekutif atau manajer, agen perjalanan, musik atau promotor olahraga.
- Mata pelajaran yang bias dipelajari untuk memberikan keterampilan, Bahasa Inggris, Matematika, Studi Bisnis, Akuntansi, Ekonomi, Ilmu Sosial, Drama, Komputasi, Manajemen Informasi Teks, Bahasa.

6) Conventional

- Deskripsi bidang minat, Suka bekerja di dalam ruangan dan pada tugas-tugas yang melibatkan pengorganisasian dan akurasi, mengikuti prosedur, bekerja dengan data atau angka, pekerjaan perencanaan dan acara.
- Beberapa keterampilan kunci, Komputasi dan keyboarding, merekam dan menyimpan catatan, memperhatikan detail, bertemu dan menyapa, melakukan

perhitungan, menangani uang, mengatur, mengatur, bekerja secara mandiri.

- Beberapa pekerjaan dengan komponen conventional, Sekretaris, resepsionis, pekerja kantor, pustakawan, petugas bank, operator komputer, toko dan petugas pengiriman.
- Mata pelajaran yang bias dipelajari untuk memberikan keterampilan, Bahasa Inggris, Matematika, Studi Bisnis, Akuntansi, Ekonomi, Komputer, Manajemen Informasi Teks.

Teori Holland mengambil pendekatan pemecahan masalah dan kognitif untuk perencanaan karir. Modelnya sangat berpengaruh dalam konseling karier. Ini telah digunakan melalui alat penilaian populer seperti Penelusuran Arahan Langsung, Inventarisasi Preferensi Kejuruan dan Inventarisasi Minat Kuat (Bonitz, et al., 2010; Ludwikowski, 2013).

Menurut Holland (Sheldon, Holliday, Titova, & Benson, 2020; Smart, Feldman, & Ethington, 2000) beberapa karakteristik teori pilihan karir John Holland adalah:

- 1) Setiap orang adalah satu dari enam tipe kepribadian: Realistis, Investigatif, Artistik, Sosial, Enterprising, dan Konvensional. Beberapa menyebut ini sebagai Kode Holland atau RIASEC.
- 2) Orang-orang dari tipe kepribadian yang sama yang bekerja bersama menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan tipenya. Misalnya, ketika orang Artistik bersama dalam suatu pekerjaan, mereka menciptakan lingkungan kerja yang menghargai pemikiran dan perilaku kreatif - lingkungan Artistik.
- 3) Orang mencari lingkungan di mana mereka dapat menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan

mengekspresikan nilai dan sikap mereka. Misalnya, tipe Investigative mencari lingkungan Investigative; Jenis artistik mencari lingkungan Artistik, dan sebagainya.

- 4) Orang yang memilih untuk bekerja di lingkungan yang mirip dengan tipe kepribadiannya lebih mungkin berhasil dan puas. Misalnya, orang Artistik lebih mungkin berhasil dan puas jika mereka memilih pekerjaan yang memiliki lingkungan Artistik, seperti memilih untuk menjadi guru tari di sekolah menari - lingkungan "didominasi" oleh orang-orang tipe Artistik di mana kemampuan kreatif dan ekspresi sangat dihargai.

3. Kekuatan dan Kelemahan Teori Holland

Kekuatan teori Holland dinilai sebagai teori komprehensif karena meninjau pilihan okupasi sebagai bagian dari keseluruhan pola hidup individu dan sebagai teori yang mendapatkan banyak dukungan dari hasil penelitian sejauh menyangkut modal-modal lingkungan serta kepribadian (Winkel & Hastuti, 2005). Kekuatannya lainnya Teori pilihan karir yang dikembangkan oleh John Holland adalah salah satu teori pengembangan karir yang paling banyak diteliti dan diterapkan. Berdasarkan alasan bahwa faktor kepribadian yang mendasari pilihan karir, teorinya mendalilkan bahwa orang memproyeksikan pandangan kerja sendiri dan dunia kerja ke judul jabatan dan membuat keputusan karir yang sesuai dengan orientasi pribadi pilihan mereka. Teori ini menggabungkan beberapa konstruksi dari psikologi kepribadian, perilaku vokasional, dan psikologi sosial, termasuk teori persepsi diri dan stereotip sosial (Greenhaus & Callanan, 2006).

Sedangkan kekurangan pada teori Holland adalah kurang ditinjau proses perkembangan yang melandasi keenam tipe kepribadian dan tidak menunjukkan fase-fase tertentu dalam proses perkembangan itu serta akumulasi rentang umur. Mengenai tahap-

tahap atau tingkat yang dapat dicapai oleh seseorang dalam bidang okupasi tertentu, Holland menunjuk pada taraf intelegensi yang memungkinkan tingkat pendidikan sekolah tertentu, namun dipertanyakan apakah masih ada faktor-faktor lainnya (Winkel & Hastuti, 2005). Selanjutnya Teori fit person-environment pada umumnya menemukan beberapa dukungan, namun bukti validitas teori Holland agak lemah. Ini mungkin karena model Holland menyederhanakan gagasan kecocokan; tidak cukup memperhitungkan kecocokan antara kemampuan dan tuntutan pekerjaan; dan tidak memberi perhatian yang cukup terhadap pengaruh khas antara individu dan lingkungan kerja (bagaimana cara kerja mempengaruhi individu dan bagaimana individu mempengaruhi pekerjaan) (Michalos, 2010).

4. Aplikasi Teori Holland Dalam BK Karir

Salah satu implikasi nyata teori Holland untuk konseling karir adalah bahwa praktisi dapat membantu klien menilai kepentingan dan lingkungan kerja mereka dan memahami hubungan di antara mereka (Xu, 2020). Cukup mengembangkan struktur kognitif atau kerangka kerja untuk melihat diri mereka dan pekerjaan sangat membantu banyak orang. Beberapa konselor karir mengatur dan mereferensi karir dan informasi pekerjaan mereka sesuai dengan jenis Holland, menggunakan kode tiga poin yang sesuai dengan jenis yang paling menonjol. Ini memudahkan proses matching interest dan environment (Kulcsár, Dobrea, & Gati, 2020; Savickas, 2015).

Menurut Holland suatu minat yang menyangkut pekerjaan dan okupasi adalah hasil perpaduan dari sejarah hidup seseorang dan keseluruhan kepribadiannya, sehingga minat tertentu akhirnya menjadi suatu ciri kepribadian yang berupa ekspresi diri dalam bidang pekerjaan, bidang studi akademik, hobi inti, berbagai

kegiatan rekreatif dan banyak kesukaan yang lain (Winkel & Hastuti, 2005).

Model pilihan karir Holland menunjukkan bahwa individu akan mencari lingkungan kerja yang sesuai dengan keterampilan, kemampuan, sikap, dan nilai mereka atau harus terdapat kesesuaian antara RIASEC dengan lingkungan. Holland membagi kepribadian tersebut dalam enam tipe yaitu Realistic (R), Investigasi (I), Artistik (A), Social (S), Enterprising (E), Ini telah dikenal sebagai model RIASEC (Gorji, Hatamy, & Khoshkonesh, 2011).

Salah satu implikasi nyata teori Holland untuk konseling karir adalah bahwa praktisi dapat membantu klien menilai kepentingan dan lingkungan kerja mereka dan memahami hubungan di antara mereka. Cukup mengembangkan struktur kognitif atau kerangka kerja untuk melihat diri mereka dan pekerjaan sangat membantu banyak orang. Beberapa konselor karir mengatur dan mereferensi karir dan informasi pekerjaan mereka sesuai dengan jenis Holland, menggunakan kode tiga poin yang sesuai dengan jenis yang paling menonjol. Ini memudahkan proses match hing interest dan environment (Suryani, 2020).

2.3.2 Pengertian Perencanaan Karir

Corey & Corey berpendapat bahwa “Perencanaan karir adalah suatu proses yang mencakup penjelajahan pilihan dan persiapan diri untuk sebuah karir”Selanjutnya menurut Witho “Perencanaan karir adalah proses yang harus dilewati sebelum melakukan pengambilan keputusan karir”. Menurut Wati”Perencanaan karir merupakan salah satu komponen yang penting dalam mempersiapkan diri untuk memilih pendidikan lanjutan atau pekerjaan yang diinginkan”. Donner & Wheeler menyatakan bahwa”Perencanaan karir adalah suatu proses berkelanjutan dari penilaian diri dan penetapan tujuan”.

Menurut Harris-Bowlsbey "Perencanaan karir adalah cara dalam memutuskan apa yang ingin individu lakukan dalam hidupnya". Menurut Simamora "Perencanaan karir adalah suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya".

Winkel dan Sri Hastuti, Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan perencanaan karir sebagai proses yang di lalui sebelum melakukan pemilihan karir, proses ini mencakup tiga aspek utama yaitu pengetahuan dan pemahaman akan diri sendiri, pengetahuan dan pemahaman akan pekerjaan, serta penggunaan penalaran yang benar antara diri sendiri dan dunia kerja.

Jadi, dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan, perencanaan karir adalah proses berkelanjutan dimana individu melakukan penilaian diri dan penilaian dunia kerja, merencanakan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk karirnya dimasa depan. Suatu usaha yang dilakukan dalam menentukan langkah yang akan dilakukan dalam karir untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan kemampuan dan persyaratan yang meliputi pengetahuan dan pemahaman akan diri sendiri, pengetahuan dan pemahaman akan pekerjaan, serta penggunaan penalaran yang benar antara diri sendiri dan dunia kerja.

2.3.3 Tujuan Perencanaan Karir

Menurut Carney dan Reinhart bahwa peran bimbingan dan konseling karier sebagai pengintegrasikan berbagai kemampuan dan kemahiran intelektual dan keterampilan khusus hingga sampai pada kematangan karier secara lebih spesifik termasuk dalam tujuan bimbingan karier sebagai berikut:

- a) Peserta didik dapat mengenal (mendeskripsikan) karakteristik diri (minat, nilai, kemampuan dan ciri-ciri kepribadian) yang

darinya peserta didik dapat mengidentifikasi bidang studi dan karier yang sesuai bagi dirinya.

- b) Peserta didik memperoleh pemahaman tentang berbagai hal terkait dengan dunia (karier-studi) yang akan dimasukinya seperti tingkat kepuasan karier yang ditawarkan, deskripsi tugas dalam berbagai bidang pekerjaan, pengaruh perkembangan teknologi terhadap bidang kerja tertentu, kontribusi yang dapat diberikan oleh orang yang terlibat dalam bidang pekerjaan tertentu kepada masyarakat, dan tuntutan kemampuan kerja dalam bidang-bidang pekerjaan tertentu di masa depan.
- c) Peserta didik mampu mengidentifikasi berbagai bidang pendidikan yang tersedia yang relevan dengan berbagai bidang pekerjaan. Dengan demikian peserta didik memperoleh dan dapat menerapkan pengetahuan dan keterampilan (skill) yang dituntut oleh peran-peran kerja tertentu.
- d) Peserta didik mampu mengambil keputusan karier bagi dirinya sendiri, merencanakan langkah-langkah konkret untuk mewujudkan perencanaan karier yang realistis bagi dirinya. Perencanaan karier yang realistis akan meminimalkan faktor dan dampak negatif dan memaksimalkan faktor dan dampak positif dari proses pemilihan karier.
- e) Mampu menyesuaikan diri dalam mengimplementasikan pilihannya dan berfungsi optimal dalam karier (studi dan kerja).

Secara umum, teori pilihan karir menurut Holland berimplikasi pada bimbingan dan konseling di sekolah, dimana konselor dapat melaksanakan assesment kepada peserta didik untuk mengetahui kepribadian siswa dan lingkungan sehingga dapat membantu menentukan pilihan pekerjaan yang diinginkan.

2.3.4 Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Karir

Winkel mengemukakan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi perencanaan karir seseorang yang diantaranya adalah faktor internal dan eksternal. Faktor internal, yang meliputi nilai-nilai kehidupan, intelegensi, bakat khusus, minat, sifat-sifat, kepribadian, pengetahuan dan keadaan jasmani.

Sedangkan faktor eksternal meliputi; keadaan sosial ekonomi negara, status sosial ekonomi keluarga, pengaruh keluarga, pendidikan sekolah, pergaulan teman sebaya, dan tuntutan jabatan.

Agus Dariyono, menjelaskan beberapa faktor internal yang mempengaruhi perencanaan karir diantaranya:

1) Bakat khusus

Bakat khusus juga memegang dapat dijadikan bejal dasar yang memungkinkan untuk memasuki berbagai bidang karir tertentu. Misalnya kemahiran verbal. Sebagai contohnya, seorang remaja yang memiliki kemampuan verbal cenderung lancar berbicara di depan orang banyak. Kemudian ia juga memandang bahwa dunia penyiaran itu adalah suatu karir yang cocok dengan dirinya karena sesuai dengan kemampuannya. Maka saat ia menyadari bakat dan cita-citanya ia akan cenderung dapat mempersepsikan bahwa pilihan karir yang akan dijalannya nanti adalah bidang-bidang yang berkenaan dengan penyiaran.

2) Minat

Minat adalah suatu perangkat mental yang terdiri dari kombinasi, perpaduan dan campuran dari perasaan, harapan, prasangka, cemas, takut dan kecendrungan lain yang bisa mengarahkan individu kepada suatu pilihan tertentu. Minat pada seorang remaja terutama remaja usia sekitar 15 tahun sampai dengan 20 tahun cenderung masih

banyak berubah. Namun sekali terbentuk, minat akan menentukan perencanaan masa depan sehubungan dengan karir yang akan dipilih.

3) Intelegensi

Intelegensi memegang peranan penting dalam mempersepsikan karir seseorang sesuai dengan pilihan karirnya. Menurut winkell, tinggi rendahnya taraf intelengensi dapat berpengaruh pada penilaiannya pada pilihan karirnya nanti.

4) Nilai-Nilai Kehidupan

Seorang remaja dapat merencanakan karirnya sesuai dengan nilai-nilai kehidupan yang dijadikan pegangan atau pedoman hidupnya. Karena nilai-nilai kehidupan memegang peranan yang penting terhadap harapan dalam kehidupannya termasuk bidang pekerjaan apa yang dipilih dan ditekuninya. Misalnya nilai-nilai kehidupan yang dipegangnya adalah mencapai tahap prestasi tinggi demi harga diri. Apabila ada seorang remaja menyenangi bidang olahraga tenis misalnya dan memiliki prestasi dapat menaikkan harga dirinya dengan seringnya menjuarai turnamen tenis, maka pada saat ia menyadari kemampuannya tersebut ia cenderung sudah dapat mempersepsikan pilihan karir yang sesuai dengan nilai-nilai kehidupannya yaitu menjadi seorang atlet tenis.

Faktor eksternal, yang meliputi masyarakat, keadaan sosil ekonomi negara, setatus sosial ekonomi keluarga, pengaruh keluarga, pendidikan, pengaruh teman sebaya, dan tuntutan jabatan.

2.3.5 Aspek-aspek Perencanaan Karir

Menurut Winkel dan Hastuti (2006), ada tiga aspek yang harus terpenuhi dalam membuat suatu perencanaan karir, yaitu:

- a) Pengetahuan dan pemahaman diri sendiri, yaitu pengetahuan dan pemahaman akan bakat, minat, kepribadian, potensi,

prestasi akademik, ambisi, keterbatasan-keterbatasan, dan sumber-sumber yang dimiliki.

- b) Pengetahuan dan pemahaman dunia kerja, yaitu pengetahuan akan syarat-syarat dan kondisi-kondisi yang dibutuhkan untuk sukses dalam suatu pekerjaan, keuntungan dan kerugian, kompensasi, kesempatan dan prospek di berbagai bidang dalam dunia kerja.
- c) Penalaran yang realistis akan hubungan pengetahuan dan pemahaman diri sendiri dengan pengetahuan dan pemahaman dunia kerja, yaitu kemampuan untuk membuat suatu penalaran realistis dalam merencanakan atau memilih bidang kerja atau pendidikan lanjutan yang mempertimbangkan pengetahuan dan pemahaman diri yang dimiliki dengan pengetahuan dan pemahaman dunia kerja yang tersedia.