

# KAJIAN BIMBINGAN DAN KONSELING KARIER

Bimbingan dan Konseling merupakan salah satu aspek dalam pendidikan. Bimbingan dan konseling memiliki 4 bidang salah satunya adalah bimbingan dan konseling karier. Bimbingan dan konseling karier pertama kali dikenalkan oleh Frank Person yang awalnya disebut bimbingan vokasional. Teori bimbingan dan konseling banyak sekali diantaranya terjori karier Trait and Factor yang dikenalkan oleh Williamson. Teori karier lainnya adalah teori Holland, yang mana pada teori Holland ini menggunakan perpektif psikodinamik dan perkembangan kepribadian.

Teori Anne Roe menggunakan perspektif perkembangan dan psikodinamik juga. Teori ini banyak sekali mendapatkan kritikan dari ahli lain sehingga bermunculan teori lain diantaranya teori perspektif sosiologi, teori dalam perspektif perkembangan yaitu teori dari Ginzberg dan teori dari Donald E Super. Teori lain yang mengkaji karier diantaranya terori social kognitif dan teori pengambilan keputusan karier.

Layanan bimbingan dan konseling karier tidak akan terlepas dari layanan informasi karier dan perkembangannya. Informasi karier merupakan salah satu layanan yang dilaksanakan dalam layanan bimbingan dan konseling karier. Seiring berkembangnya teknologi atau memasuki era disrupsi banyak sekali perubahan dalam dunia kerja. Hal ini juga akan berpengaruh terhadap perubahan informasi karier.

Layanan bimbingan dan konseling karier tidak terlepas dengan yang Namanya assessment. Dalam mengambil keputusan karier biasanya didasarkan atas hasil tes bakat, minat dan kepribadian. Layanan bimbingan dan konseling di Indonesia masuk dalam program layanan BK di sekolah. Setiap tingkatan sekolah memiliki standart kompetensi kemandirian peserta didik yang berbeda-beda, sehingga program layanan yang diberikan pada masing-masing tingkat sekolah juga berbeda disesuaikan dengan tugas perkembangan peserta didik. Guna melihat keberhasilan layanan bimbingan dan konseling karier diperlukan evaluasi program. Evaluasi program layanan bimbingan dan konseling karier ada dua macamnya evluasi proses dan evaluasi hasil. Hasil evaluasi program ini dapat digunakan sebagai pertimbangan program dapat dilanjutkan, dihentikan ataukah dikembangkan.



**Penerbit UNIPMA Press**  
Universitas PGRI Madiun  
Jl. Setia Budi No. 85 Madiun, Jawa Timur 63118  
E-Mail: [upress@unipma.ac.id](mailto:upress@unipma.ac.id)  
Website: [kwu.unipma.ac.id](http://kwu.unipma.ac.id)

ISBN 978-623-8095-28-5



KAJIAN BIMBINGAN DAN KONSELING KARIER

Silvia Yula Wardani  
Linda Dwi Sholekhah  
Edi Purwanta  
Budi Astuti

# KAJIAN BIMBINGAN DAN KONSELING KARIER



# **KAJIAN BIMBINGAN DAN KONSELING KARIER**

**Silvia Yula Wardani  
Linda Dwi Sholikhah  
Edi Purwanta  
Budi Astuti**



# **KAJIAN BIMBINGAN DAN KONSELING KARIER**

## **Penulis:**

Silvia Yula Wardani  
Linda Dwi Sholikhah  
Edi Purwanta  
Budi Astuti

## **Editor:**

Silvia Yula Wardani

## **Perancang Sampul:**

Silvia Yula Wardani

## **Penata Letak:**

Tim Kreatif Unipma Press

Cetakan Pertama, Juni 2023

## **Diterbitkan Oleh:**

UNIPMA Press Universitas PGRI Madiun  
Jl. Setiabudi No. 85 Madiun Jawa Timur 63118  
E-Mail: [upress@unipma.ac.id](mailto:upress@unipma.ac.id)  
Website: [kwu.unipma.ac.id](http://kwu.unipma.ac.id)  
Anggota IKAPI: No. 207/Anggota Luar Biasa/JTI/2018

**ISBN: 978-623-8095-28-5**

Hak Cipta dilindungi oleh Undang-Undang  
*All right reserved*

## **PRAKATA**

Puji syukur kehadiran Allah SWT, buku kajian bimbingan dan konseling karier ini dapat diselesaikan dengan baik. Buku kajian bimbingan dan konseling karier ini disusun bertujuan untuk sebagai bahan ajar dalam mata kuliah Bimbingan dan Konseling Karier.

Penulis berharap semoga buku ini dapat digunakan sebagai referensi dalam mata kuliah bimbingan dan konseling karier. Penulis menyadari bahwa tidak ada yang sempurna di dunia ini, begitu pula dengan buku kajian bimbingan dan konseling karier ini. Oleh karena itu kami mengharap saran demi perbaikan penulisan buku ini. Semoga buku kajian bimbingan dan konseling karier ini dapat bermanfaat sebagai bekal untuk menjadi manusia yang bermanfaat yang mendapatkan ridho Allah SWT. Aamiin.

Madiun, 7 Juni 2023

**Penulis**

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul.....	i
Halaman Redaksi .....	ii
Prakata.....	iii
Daftar Isi .....	iv
<b>BAB I Teori Trait Dan Factor .....</b>	<b>1</b>
A. Pengertian Trait Dan Factor .....	1
B. Pendekatan Pengembangan Karier Trait Dan Factor .....	4
C. Prosedur Penerapan Teori Trait Dan Factor .....	6
D. Implikasi Teori Trait Dan Factor Bagi Konselor .....	8
E. Implementasi Teori Trait Dan Factor Dalam Layanan Bk Karier .....	9
F. Keunggulan Dan Keterbatasan Teori Trait Dan Factor.....	10
<b>BAB II Teori Holland .....</b>	<b>12</b>
A. Gambaran Teori .....	12
B. Prediksi Berdasarkan Hubungan Antar Jenis .....	16
C. Aplikasi Teori .....	21
D. Mempromosikan Kepuasan Kerja Dan Kinerja.....	25
E. Membantu Orang Menerapkan Pilihan Karier .....	27
F. Mempromosikan Pengembangan Karir Yang Optimal .....	28
G. Kesimpulan Dan Implikasi Praktek.....	28
<b>BAB III Teori Anne Roe .....</b>	<b>30</b>
A. Biografi Roe .....	30
B. Konsep-Konsep Teori Pemilihan Karier Ann Roe .....	30
C. Penelitian Dalam Teori Roe.....	36
D. Evaluasi.....	45
<b>BAB IV Teori Karier Dalam Perspektif Sosiologi .....</b>	<b>46</b>
A. Pengembangan Kejuruan, Pilihan Karier,Dan Mobilita Dalam Konteks Sosial .....	48

B. Konteks Pengambilan Keputusan Karier .....	57
C. Melihat Ke Masa Depan.....	68
BAB V Teori Ginzberg .....	74
A. Pokok Teori.....	74
B. Konsep Dasar Teori Ginzberg .....	74
C. Unsur-Unsur Teori Ginzberg .....	76
D. Proses Pemilihan Karier .....	77
E. Karakteristik Teori Ginzberg .....	84
F. Implikasi Teori Terhadap Bimbingan Dan Konseling.....	84
BAB VI Teori Donald. E Super .....	87
A. Konsep Teori Perkembangan Karier Donald Super.....	87
B. Proposisi Teori Perkembangan Karier Donald Super .....	87
C. Tahapan Perkembangan Karier Donald Super .....	90
D. Implementasi Teori Dalam Bimbingan Dan Konseling .....	93
BAB VII Teori Karier Sosial Kognitif .....	95
A. Gambaran Teori.....	95
B. Latar Belakang Teori .....	96
C. Konvergensi Teori .....	96
D. Akar Sosial Kognitif .....	97
E. Konsep Dan Asumsi Teoritis Utama.....	99
F. Konstruk Teoritis Utama .....	100
G. Model Minat, Pilihan, Dan Kinerja Kejuruan Scct .....	101
H. Dukungan Empiris Untuk Teori .....	113
I. Kemampuan Generalisasi Scct.....	116
J. Intervensi Yang Berasal Dari Scct.....	119
K. Kesimpulan.....	132
BAB VIII Teori Pengambilan Keputusan Karier .....	134
A. Teori Kecocokan Orang Dan Lingkungan.....	134
B. Model Status Saat Ini Dan Penggunaan Teori Pengambilan Keputusan .....	142

C. Minat Dan Kepribadian .....	144
D. Teori-Teori Perkembangan .....	147
E. Teori Struktural.....	153
F. Pengaruh Sosial Dalam Pengambilan Keputusan Karier ..	155
G. Teori Sosial Kognitif Dari Lent, Brown Dan Hackett .....	158
BAB IX Informasi Karier.....	162
A. Hal-Hal Yang Perlu Diingat.....	162
B. Informasi Pekerjaan Dan Pasar Tenaga Kerja .....	164
C. Dua Sumber Informasi Penting.....	165
D. Sistem Bimbingan Karir Berbantuan Komputer (Cacgs).....	170
E. Ringkasan .....	180
BAB X Perubahan Di Dunia Kerja.....	180
A. Pengertian Informasi Karier.....	180
B. Perubahan Dalam Dunia Kerja.....	182
C. Perubahan Pada Berbagai Jenis Pekerjaan .....	184
D. Faktor Pendorong Perubahan Dunia Kerja.....	186
E. Penggunaan Dan Perkembangan Informasi Karier .....	187
F. Sumber Informasi .....	189
BAB XI Assesmen Bimbingan Karier .....	192
A. Tonggak Sejarah Dalam Penilaian Kemampuan....	192
B. Mendefinisikan Kemampuan, Keterampilan, Dan Bakat...	195
C. Struktur Kemampuan.....	198
D. Stabilitas Kemampuan .....	201
E. Perbedaan Budaya .....	204
BAB Xii Assesmen Konseling Karier .....	211
A. Pendahuluan.....	211
B. Karakteristik Pribadi Psikologis .....	212
C. Perpaduan Antara Tes Dan Konseling Karier .....	214
D. Pendekatan Klinis, Kuantitatif Dan Kualitatif Untuk Penilaian ...	216
E. Memilih Perangkat Penilaian.....	238

F. Interpretasi Dan Inventarisasi Hasil Tes .....	240
Bab Xiii Program Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah .....	243
A. Program Bimbingan Dan Konseling .....	244
B. Prinsip-Prinsip Program Penyusunan Program .....	246
C. Faktor-Faktor Yang Dipertimbangkan Dalam Menyusun Program .....	247
D. Penyusunan Program Bimbingan Dan Konseling.....	249
Bab Xiv Evaluasi Program Bimbingan Dan Konseling .....	252
A. Tingkat Pertanyaan .....	254
B. Desain Evaluasi .....	255
C. Desain Pra-Eksperimental.....	256
D. Strategi Evaluasi Kualitatif .....	262
E. Kesimpulan .....	266
Daftar Pustaka .....	267





## **BAB I**

### **TEORI TRAIT AND FACTOR**

#### **A. Pengertian Trait dan Factor**

Secara bahasa trait dapat diartikan dengan sifat, karakteristik seorang individu. Sedangkan factor berarti tipe-tipe, syarat-syarat tertentu yang dimiliki oleh sebuah pekerjaan atau suatu jabatan. Teori *Trait and Factor* memberikan asumsi bahwa kecocokan antara trait dengan factor akan melahirkan kesuksesan dalam suatu karir yang dilalui oleh seseorang dan begitu sebaliknya kegagalan dalam mencocokkan Trait dengan factor akan menimbulkan kegagalan dalam sebuah pekerjaan. (Hadiarni Irman, 89-90: 2009), teori Trait and Factor adalah pandangan yang mengatakan bahwa kepribadian seseorang dapat dilukiskan dengan mengidentifikasi sejumlah ciri, sejauh tampak dari hasil testing psikologis yang mengukur masing-masing dimensi kepribadian itu. Konseling trait-factor berpegang pada pandangan yang sama dan menggunakan alat tes psikologis untuk menganalisis atau mendiagnosis seseorang mengenai ciri-ciri atau dimensi/aspek kepribadian tertentu yang diketahui mempunyai relevansi terhadap keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam memegang jabatan dan mengikuti suatu program studi Williamson (WS. Winkel, 2004: 338).

Menurut teori ini kepribadian merupakan suatu sistem sifat atau faktor yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya seperti kecakapan, minat, sikap dan temperamen. Perkembangan kemajuan individu mulai dari masa bayi hingga dewasa diperkuat oleh interaksi sifat dan faktor. Banyak usaha untuk membuat kategori orang-orang atas dasar macam-macam sifat. Studi ilmiah yang telah dilakukan adalah: pertama menilai ciri-ciri seseorang dengan tes psikologis, kedua mendefinisikan atau menggambarkan seseorang, ketiga, membantu orang untuk memahami diri dan lingkungannya, dan keempat, memprediksi keberhasilan yang mungkin dicapai dimasa datang. Hal yang mendasar bagi konseling trait dan factor adalah asumsi bahwa individu berusaha untuk menggunakan pemahaman diri dan mengetahui kecakapan dirinya sebagai dasar bagi pengembangan potensinya. Pencapaian penemuan diri menghasilkan kepuasan intrinsik dan memperkuat usaha untuk mewujudkan diri.

Williamson mencatat bahwa "landasan konsep konseling modern" adalah terletak dalam asumsi individualitas yang unik dari setiap anak dan identifikasi keunikan tersebut dengan menggunakan pengukuran obyektif sebagai lawan teknik perkiraan subyektif. Para ahli psikologi telah lama mencoba mengembangkan instrumen yang dapat menilai individu secara obyektif untuk digunakan dalam konseling baik dalam pendidikan

maupun vokasional. Dengan mengidentifikasi diri dan faktor individu konselor dapat membantunya dalam memilih program studi, mata kuliah, perguruan tinggi dan lain sebagainya secara rasional dan dengan perkiraan keberhasilan.

Tugas konseling trait dan factor menurut Shertzer & Stone adalah membantu individu dalam memperoleh kemajuan memahami dan mengelola diri dengan cara membantunya menilai kekuatan dan kelemahan diri dalam kaitan dengan tujuan perubahan kemaiuan tujuan-tujuan hidup dan karir. Begitu juga menurut Williamson bahwa maksud konseling ini adalah untuk membantu perkembangan kesempurnaan berbagai aspek kehidupan manusia. Konseling dilaksanakan dengan membantu individu untuk memperbaiki kekurangan, ketidakmampuan, dan keterbatasan serta membantu pertumbuhan dan integrasi kepribadian. Dalam hubungan konseling, individu mampu untuk menghadapi, menjelaskan dan menyelesaikan masalah-masalahnya. Dari pengalaman ini individu belajar untuk menghadapi situasi konflik di masa mendatang.

Mengenai martabat kehidupan manusia, Williamson mengatakan bahwa manusia berpotensi untuk melakukan yang baik dan yang jahat, namun kehidupan adalah mengejar yang baik dan menolak serta mengontrol yang jahat. Dalam perkembangannya manusia membutuhkan bantuan dari orang lain untuk dapat mengembangkan semua kemampuan yang dimilikinya secara memadai. Konselor di institusi pendidikan berusaha dengan sejujur-jujurnya untuk mempengaruhi arah perkembangan itu dan klien meminta bantuan konselor karena dirinya sendiri belum menemukan arah perkembangannya sendiri.

Yang dimaksud dengan trait adalah suatu ciri yang khas bagi seseorang dalam berpikir, berperasaan, dan berperilaku, seperti *intelegensi* (berpikir), *iba hati* (berperasaan), dan *agresif* (berperilaku). Ciri itu dianggap sebagai suatu dimensi kepribadian, yang masing-masing membentuk suatu kontinum atau skala yang terentang dari sangat tinggi sampai sangat rendah. Teori Trait dan Factor adalah pandangan yang mengatakan bahwa kepribadian seseorang dapat dilukiskan dengan mengidentifikasi jumlah ciri, sejauh tampak dari hasil testing psikologis yang mengukur masing-masing dimensi kepribadian itu. Konseling Trait dan Factor berpegang pada pandangan yang sama dan menggunakan tes-tes psikologis untuk menganalisis atau mendiagnosis seseorang mengenai ciri-ciri dimensi/aspek kepribadian tertentu, yang diketahui mempunyai relevansi terhadap keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam jabatan dan mengikuti suatu program studi. Dan juga istilah konseling trait dan factor dapat dideskripsikan adalah corak konseling yang menekankan pemahaman diri melalui testing psikologis dan

penerapan pemahaman itu dalam memecahkan baraneka problem yang dihadapi, terutama yang menyangkut pilihan program studi/bidang pekerjaan.

Eysenck tokoh lain dari Aliran Trait-factor menyebut pula sifat sebagai konsep pokoknya. Ia memberikan batasan yang pada dasarnya sama, tetapi dengan perumusan yang agak lain. Ia menyebut sifat sebagai prinsip pengatur yang dapat disimpulkan dari pengamatan perilaku. Secara lebih sederhana ia menyebut sifat sebagai kelompok perilaku yang berkorelasi. Metode yang digunakan untuk penelitiannya sama dengan Cattell ialah analisis faktor. Mengenai tipe-tipenya ia banyak mengambil dari tipologi yang sudah ada. Jadi sifat-sifat seseorang dikaitkannya kepada tipe-tipe. Eysenck juga memakai istilah sikap seperti Cattell, tetapi dihubungkannya dengan minat, opini (pendapat dan ideologi). Menurut pendapatnya, minat adalah sikap yang menunjukkan nilai positif terhadap sesuatu. Sedangkan sentimen sesuai dengan arti yang diberikan Mc Dougall mencakup daerah *afektif* (perasaan) maupun *conative* (kemauan).

Williamson berpendapat bahwa kepribadian terdiri dari sistem sifat atau faktor yang saling tergantung, seperti kemampuan, minat, sikap dan temperamen. Perkembangan individu dari masa kanak-kanak ke masa dewasa maju kalau faktor-faktor tersebut diperkuat dan menjadi matang. Studi ilmiah telah dilakukan untuk mengetahui berbagai sifat individu dan membantunya mengenal dirinya sendiri serta meramalkan keberhasilannya dalam berbagai kegiatan atau jabatan. Williamson pun memiliki konsep pokok bahwa terdapat sifat (*trait*) yang unik pada tiap individu dan yang harus diselidiki secara objektif dengan pengukuran yang objektif pula. Sama juga dengan tokoh-tokoh yang lainnya, ia menekankan pentingnya lingkungan, terutama masyarakat. Tujuan penyuluhan tidak dapat terbatas kepada bantuan kepada individu untuk mengenal dirinya sendiri dan mengatur dirinya sendiri saja. Dengan demikian, ia mungkin menjadi orang yang berpusat pada diri sendiri dan hanya mementingkan diri sendiri dan tak mungkin pula ia menjadi orang yang baik dalam arti yang sebenarnya.

Sifat ini merupakan konsep pokok dalam aliran yang dipengaruhi oleh Allport, karena Allport yang mulai menekankan pentingnya konsep diri. Untuk aliran ini, sifat dapat disebut struktur mental yang ditemukan melalui pengamatan perilaku dan merupakan keteraturan dan ketetapan dari perilaku tertentu. Ada beberapa jenis dan pengelompokan sifat, yaitu:

1. Sifat umum (*comon traits*) ialah sifat yang terdapat pada semua manusia.
2. Sifat khas (*unique traits*) yang terdapat pada orang-orang tertentu, yang dapat lagi dibagi menjadi:

- Sifat unik relatif, perbedaannya terjadi karena pengaturan sifat yang berbeda.
  - Sifat unik intrinsik, sifat yang betul-betul berbeda dengan orang lain, yang menyebabkan keunikan seorang individu.
3. Sifat permukaan (*surface traits*) yang bisa tampak pada seseorang dan bisa diamati orang lain merupakan hasil interaksi antara pembawaan dan lingkungan dan merupakan sekelompok peristiwa perilaku yang beralasan bersama.
  4. Sifat asal (*source trait*) merupakan pengaruh struktural sebenarnya yang mendasari kepribadian, berasal dari pembawaan dan konsistensi seseorang, sifat asal yang berinteraksi dengan lingkungan ada yang tampak sebagai sifat permukaan, tetapi ada juga yang tetap intrinsik sifatnya.

Adapun tujuan dari konseling trait dan factor adalah untuk mengajak siswa (konseling) untuk berfikir mengenai dirinya serta mampu mengembangkan cara-cara yang dilakukan agar dapat keluar dari masalah yang dihadapinya. Selain itu, dimaksudkan agar siswa mengalami:

1. *Self-Clarification* / Klarifikasi diri
2. *Self-Understanding* / Pemahaman diri
3. *Self-Acceptance* / Penerimaan diri
4. *Self-Direction* / Pengarahan diri
5. *Self-Actualization* / Aktualisasi diri

## **B. Pendekatan Pengembangan Karier Trait dan Factor**

Dalam pendekatan trait dan faktor, individu tersebut telah mengerti pola dari perilaku seperti ketertarikan, tingkah laku, pencapaian, dan karakteristik kepribadian, yang dikenal melalui maksud yang objektif, seperti biasanya tes psikologi ataupun inventori, dan profil yang mewakili potensi dari si individu tadi. Pendekatan trait dan faktor ini beranggapan kesamaan pekerjaan, hal inilah merupakan terdiri dari faktor yang dibutuhkan dalam kesuksesan performa kerja yang bisa diprofilkan berdasarkan kepada banyak trait yang dibutuhkan individu tadi. Menurut CH Miller (1974, p. 238) dia memberikan asumsi yang membawahi pendekatan trait dan faktor terdiri dari:

1. Pilihan dilakukan untuk mencapai yang telah direncanakan
2. Pilihan okupasi adalah event yang tersendiri.
3. Dimana adanya satu tujuan untuk setia orang dalam pemilihan.
4. Satu orang bekerja dalam setiap pekerjaan. Ini sama halnya dengan koin bermata dua.
5. Adanya pemilihan kerja yang tersedia untuk setiap individu.

Secara unsur sejarah, studi trait dan faktor telah menyediakan pondasi teknis untuk menjelaskan tiga proses langkah dari bimbingan yang didasarkan oleh F. Parsons (1909). Asumsi dari Parsons yang mana pendekatan trait dan faktor berorientasikan kepada okupasi yang secara spesifik atau khusus, atau tugas yang sebagai kriteria kepada variabel seperti perilaku, kemampuan mental, sosioekonmi, ketertarikan atau gaji, menifestasi dari kepribadian. Perkembangan karir sebenarnya tidak hanya mengenai pemilihan okupasi tetapi juga mengenai proses seperti pemilihan secara tertuju dan terintegrasi dalam bentuk pilihan yang tertata, yang sesuai dengan kebutuhan dan sesuai dengan mengertinya antara perilaku dalam pekerjaan. Menurut Krumboltz (1994), dia berpendapat diantara adanya teori trait dan faktor bahwasanya “hal itu tidak membantu kita memahami pemerolehan emosional dan skill yang dibutuhkan dalam pencarian kerja, hal ini pula tidak menginformasikan kita tentang adanya pekerjaan dan phobia kerja, juga tidak menjelaskan bagaimana menangani keluarga yang memiliki dual pekerjaan, bagaimana perencanaan pensiun dan hal lainnya dan ini berkaitan dengan konseling karir. Oleh karena itu trait dan faktor teori, merupakan gambaran dari perkembangan karir dan pembuatan pemilihan dalam pekerjaan saja yang sesuai dengan aptitudes dan skill yang dimiliki individu.

Chartrand (1991) menyimpulkan bahwa pertama, orang akan digambarkan mampu dalam membuat pilihan yang rasional. Ini tidak berarti bahwa proses perilaku bisa dihilangkan. Kedua, orang akan bekerja dalam lingkungan yang berbeda dalam keajegan, bermakna dan cara yang konsisten, ini bukan berarti bahwa satu tipe orang bekerja dalam satu pekerjaan. Ketiga, semakin besar kongruen antara karakteristik pribadi dan persyaratan pekerjaan, maka semakin tingginya kecenderungan kesuksesan. Ini berarti bahwa pengetahuan seseorang dan pola lingkungannya bisa digunakan untuk memberitahukan orang tentang kemungkinan dari kepuasan dan peningkatan dalam perbedaan pendidikan dan seting pekerjaan.

Selanjutnya Ferrando dan Navvaro (2018) menjelaskan ada beberapa dimensi dan pertimbangan dan teori Trait dan Factor, antara lain sebagai berikut:

Trait	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sifat/karakter seseorang dalam berpikir.</li> <li>• Sifat/karakter perasaan seseorang.</li> <li>• Sifat/karakter perilaku seseorang.</li> </ul>
Factor	Syarat-syarat suatu jabatan atau pekerjaan, misalnya: syarat bekerja

	menjadi seorang karyawan bank, syarat bekerja menjadi seorang guru, syarat berkarier sebagai staf personalia perusahaan, dan lain-lain.
Pertimbangan Konseli	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pertimbangan kognitif, seperti menalar, berpikir, mengingat, dan lain-lain</li> <li>• Pertimbangan non kognitif, seperti motivasi, interaksi interpersonal, integritas, dan lainlain</li> </ul>

### C. Prosedur Penerapan Teori Trait dan Factor

Dari pemahaman teori trait and factor banyak hal yang bias dilakukan oleh seorang konselor dalam penerapannya dilapangan. Secara garis besar, setidaknya ada empat langkah yang diterapkan konselor, yaitu:

1. Mengenal klien, dengan data yang akurat dan lengkap sehingga data klien menjadi modal awal bagi konselor untuk melakukan proses preventif, kuratif dan diplomment.
2. Mengadakan peninjauan terhadap berbagai pekerjaan yang ada, dilengkapi dengan pengenalan sifat pekerjaan, keahlian yang dibutuhkan pekerjaan dan prasyarat lainnya, sehingga seorang konselor betul memiliki referensi, wawasan luas dan sempurna tentang pekerjaan dan jabatan yang ada.
3. Mencocokkan potensi (bakat, minat, kecendrungan, keahlian dan kondisi objektif lainnya) yang dimiliki oleh klien dengan pekerjaan dan jabatan yang ada.
4. Melakukan konseling dengan klien dan mendiskusikan perihal sehubungan dengan data diri dan pekerjaan, untuk melakukan pilihan, keputusan diri dan berbagai solusi terhadap masalah yang dialami klien.

Ada beberapa langkah konseling menurut Cattell, yaitu:

1. Selama satu jam tiap pertemuan konseli mengerjakan test buku yang objektif dan test kepribadian maupun mengadakan pengukuran fisiologis.
2. Setengah jam ia menceritakan tentang mimpi-mimpinya dengan bantuan konselor biasanya ia dapat menafsirkan mimpi-mimpinya
3. Setengah jam terakhir konseli disuruh berasosiasi bebas tentang mimpinya.

Menurut Sayekti (dalam Putra et al., 2022) teori trait and factor juga memiliki prosedur yang khusus jika diaplikasikan dalam layanan Bimbingan

dan Konseling. Adapun beberapa prosedur atau tahap pengaplikasian teori trait and factor dalam Bimbingan dan Konseling karier, yaitu:

1. Tahap mengidentifikasi trait klien
2. Tahap membantu klien mengenal factor karier dan pekerjaan
3. Tahap klien merencanakan keputusan karier
4. Tahap membuat keputusan karier

Konseling tidak dibatasi kepada jenis konflik tertentu, dan oleh karena itu konseling mencakup berbagai teknik yang relevan dan sepadan dengan hakekat masalah konseli dan situasi yang dihadapi. Keragaman individu memunculkan keragaman teknik konseling. Di dalam proses konseling, tidak ada teknik tertentu yang dapat digunakan untuk konseling kepada seluruh siswa dan arah konseling bersifat individual. Teknik konseling harus disesuaikan dengan individualitas siswa, dan kita tidak menghindari kenyataan bahwa setiap masalah siswa menuntut fleksibilitas dan keragaman konseling.

Teknik konseling bersifat khusus bagi individu dan masalahnya. Setiap teknik hanya dapat digunakan bagi masalah dan siswa secara khusus. Teknik– teknik yang digunakan dalam proses konseling ialah :

1. Pengukuran Hubungan Intim (*rapport*). Konselor menerima konseli dalam hubungan yang hangat, intim, bersifat pribadi, penuh pemahaman dan terhindar dari hal-hal yang mengancam konseli.
2. Memperbaiki pemahaman diri. Konseli harus memahami kekuatan dan kelemahan dirinya, dan dibantu untuk menggunakan kekuatannya dalam upaya mengatasi kelemahannya.
3. Pemberian nasehat atau perencanaan program kegiatan. Konselor mulai bertolak dari pilihan, tujuan, pandangan atau sikap konselor dan kemudian menunjukkan data yang mendukung atau tidak mendukung dari hasil diagnosis. Ada 3 metode pemberian nasehat yang dapat digunakan oleh konselor, yaitu :
  - a. Nasehat langsung (*direct advising*), dimana konselor secara terbuka dan jelas menyatakan pendapatnya. Pendekatan ini dapat digunakan kepada konseli yang berpegang teguh pilihan atau kegiatannya, yang oleh konselor diyakini bahwa keteguhan konseli itu akan membawa kegagalan bagi dirinya sendiri.
  - b. Metode Persuasif, dengan menunjukkan pilihan yang pasti secara jelas. Penyuluh menata evidensi secara logis dan beralasan sehingga tersuluh melihat alternative tindakan yang mungkin dilakukannya.
  - c. Metode Menjelaskan, yang merupakan metode yang paling dikehendaki dan memuaskan. Konselor secara hati- hati dan



perlahan-lahan menjelaskan data diagnostik dan menunjukkan kemungkinan situasi yang menuntut penggunaan potensi konseli.

4. Melaksanakan rencana, yaitu menetapkan pilihan atau keputusan.
5. Mengalihkan kepada petugas atau ahli lain yang lebih berkompeten atau disebut dengan alih tangan kasus.

Menurut Eysenc, tujuan konseling ialah memperkuat keseimbangan antara pengaktian dan pemahaman sifat – sifat, sehingga dapat bereaksi dengan wajar dan stabil. Teknik penyuluhan disamping penggunaan tes, penting sekali wawancara, hubungan tatap muka antara konselor dan konseli. Pendekatan konseling harus berbeda kalau berhadapan dengan anak-anak, remaja atau dewasa. Menurut pendapatnya, hubungan konseling merupakan hubungan yang akrab, sangat bersifat pribadi dari hubungan yang akrab, sangat bersifat pribadi dari hubungan tatap muka kemudian konselor bukan hanya membantu individu mengembangkan individualitas apa saja yang sesuai dengan potensinya, tetapi konselor harus mempengaruhi siswa berkembang ke suatu arah yang terbaik baginya. Konselor memang tidak menetapkan, tetapi hanya cara yang baik yang memberi pengaruh, karena itu pula aliran ini disebut dengan konseling direktif.

#### **D. Implikasi Teori Trait dan Factor bagi Konselor**

Teori trait-factor menawarkan sejumlah implikasi bagi para konselor antara lain (M. Thayeb, 1992: 67-68) :

1. Karena individu-individu memiliki sifat-sifat yang berhubungan dengan pilihan okupasional yang dapat diukur, maka konselor dapat membantunya memahami dirinya sendiri, minat-minat, bakat-bakat, nilai-nilai dan ketrampilan-ketrampilannya yang dapat ditransfer.
2. Karena okupasi-okupasi dapat digambarkan menurut tugas-tugas, menjadi tidak asing dengan tugas-tugas okupasional, maka konselor membantu klien mempelajarinya sehingga mereka dapat membedakan dan menggambarkan okupasi-okupasi.
3. Karena mempelajari bagaimana mengumpulkan, memahami, dan menerapkan informasi tentang diri dan dunia kerja merupakan suatu ketrampilan penting dan pokok untuk mengambil keputusan-keputusan, maka konselor harus membantu individu-individu mempelajari ketrampilan.

## E. Implementasi Teori Trait and Factor dalam Layanan BK Karier

Bimbingan karir adalah usaha dari konselor untuk membantu individu (siswa) melalui kegiatan layanan bimbingan konseling yang dikaitkan dengan karir yang akan dipilih serta cara mengembangkan karir tersebut diikuti oleh individu agar individu bisa lebih memahami dirinya serta lingkungannya (Afdal et al., 2014). Bimbingan karir adalah suatu bantuan diberikan kepada klien agar paham juga mengenal dirinya, mengetahui dan paham tentang dunia kerja, agar masa depan klien berkembang ke arah hidup yang diharapkan oleh klien tersebut (Juwitaningrum, 2013). Konseling karir khusus digunakan sebagai layanan dan pendekatan secara pribadi terhadap individu agar bisa mencapai kompetensi yang dibutuhkan dalam berkarir serta mampu menghadapi masalah yang terjadi pada dunia kerja (Nadira et al., 2020).

Ahmad (2013) mengemukakan bahwa karir siswa ditentukan semenjak siswa tersebut berada pada bangku sekolah. Layanan bimbingan dan konseling yang diberikan berupa menyediakan peluang dalam mengenalkan karir kepada siswa, persiapan dalam berkarir, dan merencanakan karir untuk masa depan siswa tersebut (Sulusyawati, 2017).

Guru bimbingan dan konseling maupun konselor dinyatakan telah memenuhi dan menguasai syarat kompetensi konselor seperti kompetensi pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, dan sikap apabila berlatar belakang sarjana pendidikan bimbingan dan konseling (Brigham et al, 2013). Guru BK/Konselor adalah individu yang paling memahami dan bisa melaksanakan bimbingan karir secara baik (Afdal, 2019).

Konseling dengan pendekatan ini juga didefinisikan sebagai bentuk penekanan individu dalam memahami dirinya menggunakan tes psikologi pemecahan masalah individu terutama terkait dengan memilih pekerjaan dan bidang studi. Melalui kegiatan konseling menggunakan pendekatan ini secara aktif konselor berperan untuk membantu mengarahkan tingkah laku klien agar bisa mengentaskan kesulitan klien, atau juga disebut sebagai "*clinical counseling*" (Mahfud et al., 2005).

Pelaksanaan konseling bertujuan agar bisa memperbaiki kelemahan individu, ketidaksanggupan individu, ketidakmampuan pada diri individu. Williamson mengemukakan, bahwa hubungan konseling yaitu sangat bersifat pribadi dan sangat akrab, agar klien mampu berkembang menuju ke arah yang baik konselor harus bisa mempengaruhi klien untuk bisa mencapai tahap tersebut (Mahfud et al., 2005). Karena itulah perlunya kemampuan dan kesanggupan dan konselor agar bisa mendorong individu untuk melakukan perencanaan karirnya di masa depan (Sofyan et al., 2013).

## F. Keunggulan dan Keterbatasan Teori Trait dan Factor

Winkel (2004), dalam bukunya Bimbingan dan Konseling dalam Institusi pendidikan, mengemukakan mengenai keuntungan dan kelemahan teori *Trait and Factors*. Keuntungannya antara lain:

1. Penekanan pada penggunaan data tes objektif membawa kepada upaya perbaikan dalam pengembangan tes dan penggunaannya, serta perbaikan dalam pengumpulan data lingkungan.
2. Penekanan yang diberikan pada diagnose mengandung makna sebagai suatu perhatian terhadap masalah dan sumbernya mengarahkan kepada upaya pengkreasian teknik- teknik untuk mengarasinya.
3. Penekanan pada aspek kognitif merupakan upaya menyeimbangkan pandangan lain yang lebih menekaankan afektif atau emosional.

Sedangkan menurut Zeni (2016) keunggulan Trait dan Factor antara lain:

1. Memudahkan konseli untuk mendapatkan informasi kerja beserata syarat yang harus dimiliki.
2. Konseli dapat memilih pekerjaan dari berbagai tawaran yang diusulkan
3. Konseli dapat merasakan kepuasan dalam berkarier serta memperoleh solusi dari masalah yang dihadapi
4. Konseli merasa puas berkarier berdasarkan analisis trait dan factor yang memungkinkan tingkat kesuksesan dan keberhasilannya lebih tinggi.

Sedangkan kelemahan pendekatan *Trait and Factors* menyangkut pilihan bidang studi dan/pekerjaan. Kelemahan tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Kurang diindahkan adanya pengaruh dari perasaan, keinginan, dambaan aneka nilai budaya, nilai-nilai kehidupan, dan cita-cita hidup, terhadap perkembangan jabatan anak dan remaja serta pilihan program/bidang studi dan bidang pekerjaan.
2. Diandalkan bahwa pilihan jabatan dan pilihan program studi terjadi sekali saja da ini pun bersifat keputusan terakhir atau definitif, dengan berfikir secara rasional.
3. Kurang diperhatikan peranan keluarga dekat, yang ikut mempengaruhi rangkaian pilihan anak dengan cara mengungkapkan harapan, dambaan dan memberikan pertimbangan untung-rugi sambil menunjuk tradisi keluarga, tuntutan mengingat ekonomi keluarga, serta keterbatasan yang konkret dalam kemampuan finansial dan sebagainya.
4. Kurang diperhitungkan perubahan-perubahan dalam kehidupan masyarakat, yang ikut memperluas atau membatasi jumlah pilihan yang tersedia bagi seseorang.

5. Kurang disadari bahwa konstelasi kualifikasi yang dituntut untuk mencapai sukses di suatu bidang pekerjaan atau program studi dapat berubah selama bertahun-tahun yang akan datang.
6. Pola ciri-ciri kepribadian tertentu belum pasti sangat membatasi jumlah kesempatan yang terbuka bagi seseorang, karena orang dari berbagai pola ciri kepribadian dapat mencapai sukses di bidang pekerjaan yang sama.

## **BAB II**

### **TEORI HOLLAND DALAM PERSPEKTIF PSIKODINAMIKA DAN PERKEMBANGAN KEPERIBADIAN**

John Holland memperkenalkan teori pilihan kejuruan pada tahun 1959, Tujuannya adalah untuk menyajikan kerangka kerja yang praktis untuk konselor dan klien. Sehingga konselor dan klien lebih mudah memahami dan mengingat. Oleh karena itu, Holland berusaha untuk mengartikulasikan teori yang cukup kuat untuk menjelaskan hasil penting namun cukup sederhana. Holland merevisi dan menyempurnakan teorinya berkali-kali berdasarkan hasil dari studi empiris dan orang lain lakukan untuk menguji unsur-unsur teori. Saat ini teori Holland yang paling banyak digunakan dan digunakan untuk landasan bimbingan dan konseling karir. Bab ini berfungsi sebagai pengantar teori Holland (1997b).

Pilihan kejuruan dibagi menjadi tiga bagian utama:

1. Gambaran teori dan prediksinya
2. Ringkasan penelitian tentang teori, termasuk penerapannya populasi yang beragam
3. Pembahasan tentang bagaimana teori tersebut dapat diterapkan pada masalah karir yang muncul sepanjang rentang hidup dengan populasi yang beragam

#### **GAMBARAN TEORI**

Inti dari teori Holland adalah manusia dan lingkungan bisa dijelaskan dalam hal kemiripannya dengan enam model, atau teori, jenis. Keterkaitan antar tipe memberikan dasar bagi beberapa tipe prediksi tentang jenis karir yang akan dipilih orang, seberapa puas dengan pekerjaan mereka, seberapa baik dalam melakukan pekerjaan mereka, dan kemudahan dalam membuat keputusan karir.

#### **Enam Jenis Orang dan Lingkungan**

Menurut Holland, pada masa remaja akhir kebanyakan orang dapat dicirikan berdasarkan seberapa dekat mereka menyerupai masing-masing dari enam kepribadian dasar yaitu: Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, dan Conventional (biasa disingkat dengan singkatan RIASEC). Setiap jenis tipe memiliki konstelasi unik dari kegiatan yang disukai, kepercayaan diri, kemampuan, dan nilai-nilai, seperti yang dirangkum dalam Tabel 3.1. Pembaca didorong untuk berkonsultasi Holland (1997b) untuk deskripsi yang lebih rinci tentang tipe kepribadian.

Menggambarkan bagaimana tipe kepribadian RIASEC berkembang bukanlah hal yang sentral tujuan dari teori Holland, tetapi bisa dipengaruhi hasil interaksi antara " berbagai kekuatan budaya dan pribadi termasuk teman

sebaya, keturunan biologis, orang tua, kelas sosial, budaya, dan fisik lingkungan" (Holland, 1997b, hal. 2). Berdasarkan pengaruh tersebut, Holland percaya orang pertama mulai memilih beberapa kegiatan atas yang lain, dan kemudian preferensi ini menjadi minat yang kuat dan bidang kompetensi yang memimpin mereka untuk mencari beberapa pengalaman dan untuk menghindari orang lain. Ini semakin menguatkan minat dan kemampuan mereka sehingga dari waktu ke waktu, minat, bidang kompetensi, dan menghasilkan kepercayaan diri menjadi disposisi dan dapat digunakan untuk membuat prediksi tentang pilihan dan perilaku masa depan pilihan karir seseorang

Dalam argument enam tipe dasar, Holland tidak menegaskan setiap orang hanya mewakili satu jenis. Banyak individu memiliki tipe yang dominan bahwa mereka paling mirip ditambah satu atau lebih tipe tambahan (disebut subtype) yang mereka juga mirip sampai taraf tertentu. Dengan demikian, Holland merekomendasikan menggunakan pengurutan peringkat dari keenam tipe untuk mendeskripsikan orang. Mempertimbangkan semua kemungkinan kombinasi dari enam jenis urutan peringkat, di sana ada 720 pola profil kepribadian berbeda yang ada. Oleh karena itu, sementara memberikan kesederhanaan dengan membiarkan kita berpikir tentang individu ke dalam istilah dari enam dimensi, teori ini sebenarnya sedikit rumit dan keragaman di antara individu-individu tersebut. Dalam praktiknya, banyak konselor menggunakan kode tiga titik — disebut kode Holland — yang terdiri dari huruf pertama dari tiga tipe yang paling mirip dengan klien. Jadi, jika klien paling mirip tipe Sosial, tetapi juga menunjukkan tingkat kemiripan yang wajar dengan Tipe Artistic dan Enterprising dalam urutan menurun, dia akan memiliki kode Holland tiga poin SAE.

Untuk menilai kemiripan klien dengan tipe RIASEC, konselor dapat menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Holland dan rekan-rekannya, termasuk Vocational Preference Inventory (VPI; Holland, 1985b) dan Self Directed Cari (SDS; Holland, Fritzsche, & Powell, 1994). Skala RIASEC juga dibuat untuk hampir keseluruhan inventori minat karir utama, termasuk Inventori Minat Kuat (SII; Donnay, Morris, Schaubhut, & Thompson, 2004), Edisi Uniseks dari ACT Interest Inventory (Swaney, 1995), dan Baterai Aptitude Kejuruan Angkatan Bersenjata (Departemen A.S Defense, 1994) (lihat Hansen, Bab 14, volume ini). Instrumen ini memberikan skor minat RIASEC, yang didefinisikan lebih sempit dari pada yang ada skor tipe RIASEC yang lebih luas dari SDS (yang mencakup informasi tentang atribut pribadi lainnya, selain minat), tetapi, dalam praktiknya, skor minat dan jenis biasanya digunakan dengan cara yang sama. Selain itu, dimensi RIASEC berfungsi sebagai kerangka pengorganisasian untuk instrument mengukur konstruksi karir yang relevan lainnya, seperti keyakinan orang tentang kemampuan mereka

(misalnya, Inventarisasi Keyakinan Keterampilan; Betz, Borgen, & Harmon, 2004)

Holland mengusulkan itu, seperti orang, pekerjaan dan lingkungan pendidikan juga dapat dikategorikan dalam hal kemiripannya dengan enam tipe RIASEC. Setiap jenis lingkungan menghadirkan peluang dan kecenderungan unik membutuhkan keahlian yang berbeda dari pemegang jabatannya (lihat Tabel 3.1). Pembaca dapat berkonsultasi Gottfredson dan Holland (1996) dan Holland (1997a) untuk daftar yang lebih lengkap dan deskripsi rinci tentang jenis lingkungan. Seperti halnya orang, beberapa lingkungan cukup kompleks dan menyerupai beberapa tipe RIASEC, jadi sekali lagi pengurutan peringkat dari berbagai ragam dan tiga poin kode Holland sering digunakan untuk menggambarkan lingkungan juga.

Salah satu cara untuk menentukan tipe lingkungan adalah berdasarkan kepribadian orang-orang yang bekerja di dalamnya karena, seperti yang dijelaskan Holland, "di mana orang berkumpul, mereka menciptakan lingkungan yang mencerminkan tipe mereka paling mirip" (Holland, 1997b, hal. 3). Dengan demikian, lingkungan terdiri dari sebagian besar pekerja dengan kepribadian CRE akan dianggap sebagai lingkungan CRE. Atau, lingkungan dapat dijelaskan berdasarkan jenisnya kegiatan di mana orang-orang di dalamnya biasanya terlibat. Klasifikasi Posisi Inventaris (PCI; Gottfredson & Holland, 1991) memungkinkan karyawan atau penyelia untuk menilai frekuensi pekerjaan yang melibatkan berbagai aktivitas, nilai, dan perspektif yang dikelompokkan berdasarkan tipe RIASEC. Tiga poin Kode Belanda juga tersedia untuk ratusan pekerjaan dalam Kamus Kode Pekerjaan Belanda (DHOC; Gottfredson & Holland, 1996); bahan tambahan untuk SDS, seperti Occupations Finder (Holland, 1996) dan Pencari Peluang Pendidikan (Holland, 1997a); dan dalam banyak

Tabel 3.1

Karakteristik Jenis Kepribadian dan Lingkungan RIASEC Holland

<b>Realistis</b>	<b>Penyelidikan/investigasi</b>
Preferensi bekerja dengan: benda Karakteristik kepribadian: jujur, praktis, fokus, mekanik, bertekad, tangguh Kegiatan dan keterampilan yang disukai/khas: mekanik, manual, fisik, dan pekerjaan atletik Contoh karir: Pelatih kebugaran, pemadam kebakaran, mekanik, pembangun, petani, penata taman Contoh jurusan: studi peradilan pidana,	Preferensi untuk bekerja dengan: benda dan ide Karakteristik kepribadian: analitis, intelektual, pendiam, mandiri, ambisius Kegiatan dan keterampilan yang disukai/khas: bekerja dengan ide-ide abstrak, pemecahan intelektual masalah, mengumpulkan data Contoh karir: ahli biologi, peneliti, dokter, ahli matematika, analis sistem komputer

<p>pelatihan atletik, manajemen konstruksi</p> <p>Nilai-nilai: tradisi, kebebasan, kemandirian</p>	<p>Contoh jurusan: botani, teknik, matematika, pramuka, teknologi pangan</p> <p>Nilai: kebebasan berfikir logika, prestasi ilmiah</p>
<p><b>Artistik/seni</b></p> <p>Preferensi untuk bekerja dengan: ide dan rakyat</p> <p>Karakteristik kepribadian: rumit, orisinil, impulsif, mandiri, ekspresif, kreatif</p> <p>Kegiatan dan keterampilan yang disukai/khas: menggunakan imajinasi, ekspresi kreatif</p> <p>Contoh karir: artis, musisi, aktor, penulis kreatif, fotografer</p> <p>Contoh jurusan: seni, teater, desain grafis, musik</p> <p>Nilai: pengalaman estetika, ekspresi diri, imajinasi, tidakpatuh (sesukanya)</p>	<p><b>Sosial</b></p> <p>Preferensi untuk bekerja dengan: orang</p> <p>Karakteristik kepribadian: kooperatif, Suka membantu, empatik, baik hati, bijaksana, hangat, mudah bergaul, murah hati</p> <p>Kegiatan dan keterampilan yang disukai/khas: berinteraksi dengan dan membantu orang, mengajar, membimbing</p> <p>Contoh karir: guru, pendeta, konselor, perawat, pengawas bus sekolah</p> <p>Contoh jurusan: keperawatan, pendidikan, penyuluhan, bakti sosial</p> <p>Nilai: altruisme, etika, kesetaraan</p>
<p><b>Enterprising/Giat</b></p> <p>Preferensi untuk bekerja dengan: data dan orang-orang</p> <p>Karakteristik kepribadian: persuasif, energik, mudah bergaul, suka berpetualang, ambisius, asertif</p> <p>Kegiatan dan keterampilan yang disukai/khas: memimpin, mengelola, membujuk, dan mengorganisir</p> <p>Contoh karier: manajer, pengacara, bisnis administrator, politisi</p> <p>Contoh jurusan: prelaw, bisnis manajemen, ilmu politik</p> <p>Nilai: tradisi, pencapaian ekonomi, Ambisi</p>	<p><b>Konvensional</b></p> <p>Preferensi untuk bekerja dengan: data dan benda</p> <p>Karakteristik kepribadian: hati-hati, konformis, konservatif, bertanggung jawab, dikendalikan</p> <p>Kegiatan dan keterampilan yang disukai/khas: pemesanan, memperhatikan detail</p> <p>contoh karir: akuntan, perbankan, aktuaris, editor, manajer kantor, pustakawan</p> <p>Contoh jurusan: bisnis, akuntansi</p> <p>Nilai-nilai: tradisi, ambisi, kepatuhan, pencapaian ekonomi,</p>

Source: Adapted from Gottfredson and Holland (1996), Holland (1997a, 1997b), Prediger (1982) sumber informasi pekerjaan lainnya, termasuk



Departemen A.S Database O\*NET yang disponsori tenaga kerja (lihat Gore, Leuwerke, & Kelly, Bab 18, volume ini).

## **B. Prediksi Berdasarkan Hubungan Antar Jenis**

Memperjuangkan teori yang cukup sederhana untuk digunakan secara luas, Holland rela mengorbankan beberapa detail dan kekuatan prediksi. Dia mempertahankan itu teori yang lebih kompleks yang melibatkan lebih dari enam jenis atau lebih konstruksi akan menjadi tidak praktis. Namun demikian, Holland mengakui bahwa penting untuk mengakui batasan teori dan menempatkannya dalam konteks. Oleh karena itu, ia memperkenalkan teorinya dengan " hal lain dianggap sama " (1997b, p. 12) kualifikasi, menjelaskan bahwa teori berguna untuk pemahaman pilihan karir individu setelah mengendalikan usia, jenis kelamin, kelas sosial, dan pengaruh lain yang membatasi peluang atau jangkauan karir seseorang atau tidak mempertimbangkan. Setelah pengaruh faktor-faktor lain ini diperhitungkan, Holland menyarankan bahwa keterkaitan antara kepribadian RIASEC dan jenis lingkungan memungkinkan kita untuk membuat beberapa prediksi tentang pilihan karir orang-orang, kepuasan, dan kinerja. Empat konstruksi penting terkait dengan prediksi ini adalah kongruensi, diferensiasi, konsistensi, dan identitas. Kesesuaian.

Bagian terpenting dari teori Holland adalah gagasan bahwa sebuah kepribadian individu lebih cocok untuk beberapa lingkungan daripada yang lain. Dia menegaskan bahwa orang mencari dan memasuki lingkungan yang memungkinkan mereka untuk " melatih keterampilan dan kemampuan mereka, mengekspresikan sikap dan nilai-nilai mereka, dan mengambil masalah dan peran yang menyenangkan" (hlm. 4). Dengan kata lain, orang mencari lingkungan yang cocok dengan kepribadian mereka. Lingkungan juga mencari karyawan yang cocok melalui rekrutmen dan seleksi orang dengan karakteristik yang diinginkan. Jadi, seperti teori penyesuaian kerja (lihat Swanson & Schneider, Bab 2, volume ini), teori Holland adalah sebuah contoh pendekatan fit orang-lingkungan (Dawis, 2000).

Holland menggunakan istilah kongruensi untuk mengacu pada derajat kecocokan antara suatu individu dan lingkungannya saat ini diproyeksikan sehubungan dengan jenis RIASEC. Semakin mirip kepribadian dengan lingkungan, semakin lebih kongruen adalah keduanya. Seseorang dengan kepribadian RIA yang bekerja di sebuah Lingkungan RIA memiliki tingkat kesesuaian yang sangat tinggi. Individu yang sama bekerja di lingkungan RIE akan memiliki kesesuaian yang sedikit lebih rendah, dan orang itu di lingkungan SEC akan memiliki tingkat yang sangat rendah kesesuaian.

Dalam penelitian dan praktik, keselarasan telah dioperasionalkan dalam banyak hal cara. Ukuran paling sederhana hanya mempertimbangkan kecocokan antara yang pertama huruf kode Belanda orang dan lingkungan,

sedangkan yang lain indeks kesesuaian mempertimbangkan urutan peringkat dari dua atau lebih kepribadian dan tipe lingkungan (lihat Brown & Gore, 1994; Camp & Chartrand, 1992; Muda, Tokar, & Subich, 1998, untuk ringkasan dan evaluasi kongruensi indeks).

Holland berteori bahwa keselarasan adalah penentu beberapa hasil penting, termasuk aspirasi dan pilihan karier orang, pekerjaan kepuasan, stabilitas pekerjaan, dan kinerja. Secara khusus, dia meramalkan bahwa:

1. Orang akan cenderung bercita-cita dan memilih pendidikan dan lingkungan kerja yang sesuai dengan kepribadian mereka.
2. Ketika orang berada di lingkungan yang sesuai pilihan karir dengan Kepribadian, mereka akan lebih puas dan sukses, dan mereka akan tetap berada di lingkungan tersebut lebih lama, menghasilkan stabilitas yang lebih besar (yaitu, lebih sedikit perubahan pekerjaan) selama masa hidup.

Perbedaan. Sebagian kecil orang dan lingkungan menyerupai satu Jenis RIASEC hampir secara eksklusif (yaitu, adalah jenis "murni"), sedangkan lainnya orang dan lingkungan mirip dengan banyak jenis. Holland menggunakan istilah diferensiasi untuk menggambarkan sejauh mana seseorang atau lingkungan didefinisikan dengan jelas sehubungan dengan jenis RIASEC. Orang dengan tingkat diferensiasi tinggi menunjukkan kemiripan yang kuat dengan satu tipe RIASEC dan sedikit kemiripan dengan tipe lainnya, sedangkan orang dengan tingkat diferensiasi rendah memiliki tingkat kemiripan yang mirip dengan banyak jenis.

Tingkat diferensiasi terendah terdapat pada profil orang yang menerima skor identik pada keenam skor RIASEC saat mengambil inventaris seperti SDS. Di antara orang-orang, Holland dioperasionalkan diferensiasi sebagai perbedaan antara skor tertinggi dan terendah untuk enam jenis. Indeks diferensiasi lainnya, misalnya jarak antara skor tertinggi dan terendah yang terdiri dari tiga poin Holland kode, juga telah digunakan (lihat Alvi, Khan, & Kirkwood, 1990, untuk deskripsibeberapa indeks diferensiasi).

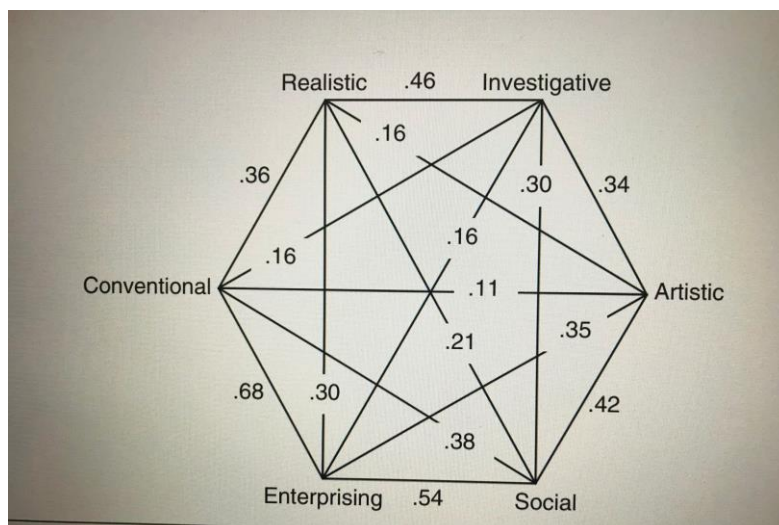
Lingkungan kerja yang sangat berbeda memiliki karyawan dan aktivitas yang jelas selaras dengan satu tipe RIASEC dan beberapa tipe lainnya. Sebuah contoh adalah bengkel mobil tempat semua karyawannya bekerja pekerjaan mekanis langsung yang mencontohkan tipe Realistis beberapa mungkin berspesialisasi dalam sistem elektronik, yang lain dalam pengerjaan tubuh, dan masih lainnya dalam perbaikan mesin. Lingkungan terdiri dari karyawan dengan bervariasi Jenis RIASEC atau yang membutuhkan banyak jenis kegiatan kerja yang berbeda tingkat diferensiasi rendah. Contohnya adalah kompleks kantor medis di mana ada dokter (tipe I primer), perawat (tipe S primer), dan medis petugas catatan (tipe C primer), yang aktivitas kerjanya bisa sangat berbeda.

Diferensiasi lingkungan kerja dapat diukur dengan memiliki karyawan atau pengawas menilai lingkungan dengan PCI dan kemudian menggunakan

indeks itu analog dengan yang digunakan untuk menghitung diferensiasi kepribadian. Holland berteorikan bahwa diferensiasi berimplikasi pada proses pengambilan keputusan karir dan bahwa itu memoderasi hubungan antara kongruensi dan hasil-hasilnya. Orang-orang dengan kepribadian yang sangat berbeda harus ditarik ke wilayah kerja yang sempit ada kesesuaian yang jelas, tetapi orang-orang dengan kepribadian yang sangat tidak berbeda dapat mengalami kesulitan dalam membuat keputusan karir karena mereka merasa terkoyak. antara beberapa area yang sama-sama menarik (atau sama-sama tidak menarik, dalam kasus rendah, profil kepribadian undifferentiated). Demikian juga karena lingkungan yang sangat terdiferensiasi lebih dapat diprediksi (yaitu, lebih mudah untuk mengidentifikasi dan melibatkan lebih banyak aktivitas yang biasanya terkait dengan jenis tertentu), mereka harus lebih mudah menarik karyawan yang sangat kongruen. Demikian, Holland meramalkan bahwa:

1. Diferensiasi kepribadian berhubungan positif dengan kemudahan karir pengambilan keputusan. Oleh karena itu, individu dengan sangat tidak dibedakan kepribadian berjuang untuk tingkat yang lebih besar dengan membuat karir pilihan.
2. Hubungan positif antara kesesuaian dan kepuasan kerja, sukses, dan stabilitas akan lebih kuat ketika diferensiasi (baik pribadi, lingkungan, atau keduanya) lebih besar.

Konsistensi. Setiap tipe RIASEC, baik kepribadian maupun lingkungan, memiliki lebih mirip dengan beberapa jenis dibandingkan dengan yang lain. Saat memeriksa pola korelasi antara skor RIASEC, Holland dan rekan-rekannya (Holland, Whitney, Cole, & Richards, 1969) menemukan lingkaran kasar pengurutan jenis dan selanjutnya disajikan apa yang menjadi ikon di dalamnya pengembangan dan penilaian karir: segi enam Holland (lihat Gambar 3.1)



Gambar 3.1 Model Heksagonal Holland tentang Hubungan Antar Kepribadian dan Jenis Lingkungan

Source: From J. L. Holland, D. R. Whitney, N. S. Cole, & J. M Richards, Jr. (1969). An empirical occupational classification derived from a theory of personality and intended for practice and research (ACT Research Report No. 29). Iowa City, IA: American College Testing Program. Copyright 1969 by the American College Testing Program. All rights reserved. Reproduced with permission from ACT, Inc.

Seperti yang ditunjukkan oleh korelasi antara skor jenis RIASEC pada Gambar 3.1, ketika jenis RIASEC ditempatkan, secara berurutan, pada titik-titik di sekitar segi enam, yang ada di titik yang berdekatan (misal R dan I) lebih mirip daripada yang ada lebih jauh (misalnya, R dan A). Mereka yang bertentangan secara diametris (misal R dan S) memiliki kesamaan yang paling sedikit. Struktur dasar ini, atau kalkulus—dalam dimana jenis RIASEC berada pada jarak yang sama di sekitar segi enam dan ada hubungan terbalik antara jarak pada segi enam dan kesamaan—menyediakan sarana untuk menentukan sejauh mana ada harmoni relatif versus ketidaksesuaian di antara tipe-tipe seseorang atau lingkungan yang paling mirip.

Ketika tipe yang membentuk kode holland seseorang atau lingkungan adalah berdekatan pada segi enam (yaitu, lebih mirip), orang atau lingkungan memiliki tingkat tinggi Holland menyebut konsistensi. Misalnya, Tipe Sosial dan Enterprising, meski memiliki karakteristik yang berbeda, berbagi elemen umum yang melibatkan pekerjaan dengan orang (Prediger, 1982). tingkat konsistensi Rendah ketika tipe yang membentuk seseorang atau kode Holland lingkungan bertentangan secara diametris (mis., I dan E) dan memiliki sedikit kesamaan. Misalnya, lingkungan kerja yang sangat tidak konsisten membutuhkan kombinasi minat dan kemampuan yang jarang dibutuhkan dalam pekerjaan yang sama dan hanya dimiliki sedikit orang. Konsistensi sering diperhitungkan dengan memeriksa posisi dua huruf pertama dari orang tiga huruf atau kode lingkungan Holland pada segi enam, meskipun metode yang lebih kompleks untuk menentukan konsistensi juga telah digunakan (lihat Strahan, 1987).

Di antara orang dan lingkungan, konsistensi lebih merupakan norma daripada pengecualian. Misalnya, DHOC mencantumkan hanya dua pekerjaan sebagai memiliki kode ACS Holland yang sangat tidak konsisten, sedangkan lebih dari 80 terdaftar yang memiliki kode CER Holland yang sangat konsisten. Akibatnya, orang dengan kepribadian yang lebih konsisten akan dapat mempertimbangkan dan memilih lebih banyak pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk mengekspresikan sebagian besar elemen kepribadian kunci mereka. Demikian pula, lingkungan yang sangat konsisten harus mampu merekrut dari kumpulan karyawan yang lebih besar dengan kepribadian yang sangat kongruen. Dengan demikian, Holland meramalkan bahwa:

1. Konsistensi berhubungan positif dengan kemudahan pengambilan keputusan karir. Orang dengan kepribadian yang sangat tidak konsisten mungkin lebih tertantang ketika mencoba untuk menemukan lingkungan yang sangat kongruen.
2. Konsistensi memoderasi hubungan antara kongruensi dan keselarasannya hasil. Hubungan antara kesesuaian dan kepuasan kerja, kinerja, dan stabilitas akan lebih kuat ketika konsistensi (baik kepribadian, lingkungan, atau keduanya) tinggi

Identifikasi. Akhirnya, Holland mencatat bahwa beberapa orang dan lingkungan lebih jelas dan memiliki stabilitas lebih dari waktu ke waktu daripada orang lain. Identitas mengacu pada sejauh mana seseorang memiliki "gambaran yang jelas dan stabil tujuan, minat, dan bakat seseorang" (Holland, 1997b, hal. 5) dan dapat dinilai menggunakan Skala Identitas Situasi Vokasi Saya (MVS; Holland, Daiger, & Power, Holland et al., 1980). Identitas lingkungan yang kuat adalah hadir ketika lingkungan atau organisasi memiliki tujuan yang jelas dan terintegrasi, tugas, dan penghargaan yang stabil dalam interval waktu yang lama. Pengaturan pekerjaan dengan rentang terbatas dari posisi yang sangat terkait yang tetap sama dari waktu ke waktu akan memiliki identitas yang kuat, atau mengkrystal, sedangkan sebuah karya pengaturan dengan posisi bervariasi yang sering berubah memiliki lebih menyebar identitas. Holland menunjukkan bahwa salah satu cara untuk mengoperasionalkan identitas lingkungan adalah dengan mengambil kebalikan dari jumlah pekerjaan dalam suatu pengaturan kerja. Misalnya, usaha kecil dengan empat karyawan berbeda pekerjaan—seperti tenaga penjualan, eksekutif pemasaran, asisten administrasi, dan perancang produk—akan memiliki identitas 0,25 (kebalikan dari 4)

Secara teoritis, identitas sangat terkait dengan perbedaan dan konsisten karena orang atau lingkungan dengan tingkat perbedaan yang tinggi dan konsistensi diharapkan memiliki tujuan yang lebih jelas dan stabil. Nyatanya, holland menganggap identitas agak berlebihan dengan diferensiasi dan konsistensi, tetapi menurutnya identitas memberikan ukuran yang lebih langsung

"seberapa baik seseorang mendefinisikan dirinya sendiri" (1997b, p. 33).

Mengenai diferensiasi dan konsistensi, Holland berharap bahwa:

1. Identitas yang lebih kuat dan terdefinisi dengan baik mendorong kemudahan dalam pengambilan keputusan karir.
2. Identitas moderat hubungan antara keselarasan dan hasilnya. Secara khusus, keselarasan akan memiliki hubungan positif yang lebih kuat dengan kepuasan kerja, stabilitas, dan kinerja identitas (baik orang, lingkungan, atau keduanya) ketika didefinisikan dengan baik

## Ringkasan

Singkatnya, ada dukungan empiris untuk banyak aspek teori Holland. Kehadiran jenis RIASEC telah didokumentasikan dengan baik, dan jenisnya hubungan timbal balik tampaknya cukup konsisten di seluruh segmen utama populasi A.S., meskipun generalisasi model RIASEC untuk orang-orang dari kebangsaan Asia kurang jelas. Jenis RIASEC atau skor minat berkontribusi besar terhadap prediksi pilihan masyarakat terhadap jurusan di perguruan tinggi dan karir, dan kesesuaian sehubungan dengan jenis RIASEC adalah juga terkait dengan stabilitas pilihan tersebut. Kesesuaian adalah positif berhubungan dengan kepuasan kerja dan kinerja, meskipun besarnya hubungan itu tidak sebesar yang diyakini Holland. Dukungan untuk prediksi Holland yang melibatkan konstruk sekunder konsistensi, diferensiasi, dan identitas kurang kuat.

## C. APLIKASI TEORI

Ketika mengevaluasi teori yang berhubungan dengan manfaat membantu prakteknya konselor dan klien dalam pemilihan karir, teori Holland (1997b) tidak tertandingi, karena berfungsi sebagai kerangka panduan untuk intervensi karir lebih dari teori lain.

### **Kontribusi terhadap Klasifikasi Pekerjaan dan Penilaian Karir**

Ada sedikit keraguan bahwa teori Holland telah membantu mengubah praktek konseling karir. Sebelum pengenalan teori, klien dapat melakukan inventori minat dan menerima skor yang mencerminkan minat mereka kesamaan dengan karyawan di berbagai pekerjaan. Tantangan bagi konselor, namun, adalah untuk membantu klien memahami bagaimana pekerjaan tersebut cocok satu sama lain

dalam beberapa cara yang koheren dan mengeksplorasi di luar jumlah terbatas pekerjaan diwakili pada inventori itu sendiri. Teori Holland memungkinkan kita untuk berpikir tentang orang dan lingkungan menggunakan sejumlah dikelola dimensi, dengan demikian memfasilitasi pemahaman klien tentang diri mereka sendiri dan dunia kerja. Selain itu, instrumen Belanda untuk menilai

Tipe kepribadian RIASEC, pengenalan skala RIASEC pada jurusan inventaris bunga (misalnya, Campbell & Holland, 1972), dan pengembangan bahan klasifikasi lingkungan RIASEC paralel (misalnya, DHOC) telah sangat meningkatkan kemampuan klien dan konselor untuk menghasilkan secara adil daftar lengkap kemungkinan karir yang memerlukan pertimbangan. Karena keramahan pengguna ini, teori Holland tersebar luas diadopsi. Ini berfungsi sebagai kerangka pengorganisasian untuk banyak sistem swadaya, seperti terlaris *What Color Is Your Parachute?* (Bolles, 1986). Belanda SDS dan materi pendukungnya dirancang untuk administrasi mandiri dan interpretasi, yang

telah berkontribusi pada penggunaan teori secara luas dalam lokakarya pendidikan dan karir. Akhirnya, teori Holland sering memandu intervensi konseling karir individu (lihat Brown & Ryan Krane, 2000)

dan karir. Akhirnya, teori Holland sering memandu intervensi konseling karir individu (lihat Brown & Ryan Krane, 2000)

Dari perspektif teori Holland, intervensi karir melibatkan menggunakan tipologi RIASEC untuk mengkarakterisasi kepribadian klien untuk memahami bagaimana dia paling cocok dengan dunia kerja. Khas, ini dilakukan dengan menggunakan SDS atau inventaris kepentingan yang memiliki skala RIASEC, meskipun konselor juga dapat mengumpulkan informasi tentang kemiripan klien dengan jenis RIASEC dalam wawancara klinis. Dalam wawancara seperti itu, konselor membantu klien mengungkapkan secara verbal dan mengeksplorasi aktivitas yang disukainya, dirasakan kompetensi, kepercayaan diri, minat, nilai, dan lamunan pekerjaan.

Konselor kemudian menjelaskan model Holland kepada klien, dan bersama-sama mereka bekerja untuk menentukan kemiripan klien dengan masing-masing jenis. Terlepas dari cara di mana penilaian terjadi, interpretasi biasanya berfokus dalam menentukan kode Holland tiga huruf milik klien. Klien kemudian dapat menggunakan bahan klasifikasi lingkungan untuk mengeksplorasi lingkungan dengan yang kepribadiannya cukup kongruen. Konselor juga dapat menggunakan konstruksi diferensiasi, konsistensi, dan identitas untuk membantu klien memahami sumber kesulitan pengambilan keputusan karir mereka mungkin mengalami dan mengidentifikasi cara-cara yang mungkin untuk mengurangi kesulitan-kesulitan tersebut. Di dalam Secara umum, konseling dimaksudkan untuk "menciptakan pemahaman diri dan merangsang perencanaan yang lebih berwawasan dan konstruktif" (Holland, 1997b, p. 199).

Dengan menggunakan kerangka umum ini, konselor dapat mengatasi banyak jenis kebutuhan klien, termasuk membantu orang yang ingin membuat atau membuat ulang pilihan pendidikan atau karir, meningkatkan kepuasan karir/pekerjaan dan kinerja, mempersiapkan orang untuk mengimplementasikan pilihan karir, dan mempromosikan pengembangan karir yang optimal di kalangan orang muda. Cara di mana konselor yang menggunakan teori Holland dapat mengatasi masing-masing kekhawatiran dibahas selanjutnya

### **Bekerja Dengan Orang yang mencari atau Membuat Ulang Pilihan Pendidikan atau Karir**

Karena menyediakan cara paralel untuk membuat konsep orang dan lingkungan, teori Holland secara optimal cocok untuk membantu orang yang berusaha untuk membuat pilihan pendidikan atau karir lebih awal atau selanjutnya. Pencari Pekerjaan, Pencari Peluang Pendidikan, DHOC, itu O\*NET database, dan materi klasifikasi lingkungan lainnya untuk dijelajahi

pekerjaan yang sesuai dengan kode holland tiga hurufnya. Sebab, paling tidak setelah masa remaja, skor tipe RIASEC cenderung cukup stabil bagi kebanyakan orang, dan karena kongruensi diasosiasikan (walaupun secara sederhana) dengan kepuasan kerja dan kinerja, alasan untuk menggunakan pendekatan ini mencocokkan orang dengan lingkungan adalah solid.

Ketika menggunakan teori Holland sebagai dasar untuk mengidentifikasi secara potensial lingkungan pendidikan dan kerja yang memuaskan, klien dan konselor harus tidak menggunakan teori dengan cara yang lebih sederhana daripada yang dimaksudkan. Beberapa poin yang layak diingat:

1. Pertama, lingkungan kerja tidak harus sepenuhnya sesuai dengan kepribadian klien untuk menjadi bermanfaat. Meskipun pekerjaan dengan kode holland tiga poin yang sangat berbeda dari klien kepribadian mungkin untuk sementara dihilangkan untuk memungkinkan fokus yang lebih besar eksplorasi karir, eksplorasi untuk sebagian besar klien idealnya mencakup pekerjaan dengan beberapa kode Holland. Misalnya, seorang klien dengan kepribadian ASI akan didorong untuk mempertimbangkan dan mengeksplorasi pekerjaan dengan tipe Holland dari semua kombinasi tipe ASI (mis., ASI, AIS, SAI, SIA), terutama jika profil orang tersebut tidak menunjukkan tingkat diferensiasi yang tinggi (yaitu, jika skor tidak tersebar terpisah sangat jauh). Juga, meskipun dalam praktiknya umum menggunakan kode Holland tiga titik orang dan lingkungan, Holland merekomendasikan menggunakan peringkat-urutan dari semua enam jenis sebagai bagian dari analisis kongruensi. Bergantung pada sejauh mana klien juga mirip dengan tipe di luar jenis tersier, kategori pekerjaan tambahan (mis., ASE) juga dapat direkomendasikan untuk eksplorasi
2. Kedua, meskipun kongruensi berhubungan positif menguntungkan hasil terkait pekerjaan, kekuatan asosiasi ini adalah yang terbaik sederhana. Jelas, keselarasan dapat menjadi penentu penting dari pekerjaan kepuasan bagi sebagian orang, tetapi penting bagi konselor dan klien untuk melihat kesesuaian sehubungan dengan jenis RIASEC hanya sebagai salah satu dari banyak sumber informasi saat mencocokkan klien dengan lingkungan. membantu klien menjelajahi lingkungan yang akan memberikan kecocokan untuk kebutuhan dan nilai-nilai mereka.
3. Ketiga, sosialisasi dan hambatan nyata atau yang dirasakan mungkin telah berkontribusi untuk klien yang memiliki pengalaman terbatas di bidang yang nontradisional untuk orang-orang dari ras atau jenis kelamin mereka. Ini akan tercermin pada inventaris seperti SDS dalam hal skor mentah RIASEC yang lebih rendah untuk itu daerah nontradisional. Seorang konselor idealnya akan bekerja dengan klien untuk menilai apakah skor RIASEC yang diinventarisasi mencerminkan secara akurat dirinya atau dirinya yang otentik. Ketika muncul bahwa kendala eksternal mungkin telah menghambat pembangunan di beberapa daerah yang akan intrinsic bermanfaat, konselor



kemudian dapat mencoba memperluas kemungkinan karir dengan membantu klien mempertimbangkan bagaimana hambatan ini dapat dilewati. atau bagaimana bidang minat potensial dapat dipertimbangkan kembali.

4. Keempat, kualifikasi " hal lain dianggap sama " Holland khususnya penting untuk bekerja dengan klien yang memiliki kendala Pendidikan atau pilihan karir karena realitas ekonomi, keinginan keluarga, dan lainnya hambatan. Di satu sisi, teori Holland terbatas karena mengasumsikan bahwa orang relatif bebas memilih lingkungan berdasarkan RIASEC kongruensi, sebuah asumsi yang jelas tidak berlaku untuk semua klien. Di dalam pengertian lain, teorinya cukup fleksibel karena melukiskan gambaran orang dan lingkungan menggunakan stroke luas (tipe RIASEC). Meskipun seseorang mungkin tidak memiliki banyak derajat kebebasan dalam memilih dari yang untuk memilih, teori menunjukkan bahwa memaksimalkan kongruensi akan bermanfaat, jadi pilihlah dari yang paling kongruen pilihan yang tersedia akan dianjurkan. Karena pekerjaan dengan bervariasi prasyarat (misalnya, tingkat pelatihan atau pendidikan yang dibutuhkan) ada dalam setiap jenis RIASEC, masih mungkin memaksimalkan kesesuaian RIASEC menjadi pertimbangan bahkan ketika ada pilihan terbatas dari mana untuk memilih. Membantu klien dengan opsi terbatas mengidentifikasi dan menghapus hambatan untuk pilihan yang kongruen tetapi saat ini tidak dapat dicapai mungkin merupakan cara untuk membantu mereka memperluas kemungkinan pekerjaan mereka

Untuk beberapa klien yang ingin membuat pilihan pendidikan atau karier, terlibat dalam eksplorasi diri dan lingkungan dan mengidentifikasi lingkungan yang kongruen mungkin merupakan intervensi yang memadai. Bagi yang lain, Holland konstruksi sekunder diferensiasi, konsistensi, dan identitas mungkin sangat berguna untuk dipertimbangkan. Meningkatkan diferensiasi kepribadian dan membantu mendefinisikan dengan lebih jelas identitas klien adalah tujuan umum dari intervensi konseling jika klien tidak memiliki arah sebagai akibat dari perasaan terpecah antara banyak bidang daya tarik yang sebanding. Membantu klien mencapai kepribadian yang lebih besar diferensiasi dengan mendapatkan pengalaman yang lebih bervariasi untuk mempelajari apa yang mereka sukai dan ketidaksukaan dapat membantu dalam beberapa kasus.

Menggunakan sesi konseling untuk jelajahi lebih dalam bidang-bidang yang memiliki kekuatan minat yang sebanding juga menghasilkan informasi tambahan yang membantu klien memprioritaskan beberapa area atas orang lain. Jenis kartu pekerjaan, seperti Pekerjaan Missouri Kartu Sort (Kriehok, Hansen, Johnston, & Wong, 2002), dengan Holland klasifikasi kode untuk berbagai jabatan dapat membantu klien dalam mengeksplorasi dan mengartikulasikan tentang setiap jenis RIASEC yang menarik atau tidak

menarik. Akhirnya, karena pengaruh negatif (misalnya, depresi) bisa berkontribusi pada profil RIASEC yang rendah dan tidak berbeda, konselor mungkin menyaring dan mengobati gangguan mood yang menekan minat klien atau kompetensi yang dirasakan.

Mempromosikan konsistensi biasanya bukan tujuan dari konseling karir, tetapi Konstruksi konsistensi Holland mungkin berguna dalam konseling. Pertama, beberapa klien mungkin hanya mengalami rasa normalisasi saat seorang konselor menunjuk pada profil kepribadian yang sangat tidak konsisten sebagai sumber kesulitan pengambilan keputusan karir. Begitu juga dengan klien yang tidak konsisten kepribadian mungkin merasa bertentangan tentang rencana karir mereka saat ini atau masa depan, dan ambivalensi mereka dapat divalidasi dengan mengakui kedua pro dan kontra dari memiliki beragam kepentingan. Kedua, meskipun klien dengan sangat profil kepribadian yang tidak konsisten mungkin mengalami frustrasi untuk menemukannya beberapa lingkungan sangat kongruen dengan kepribadian mereka, konselor dapat membantu klien seperti itu berpikir kreatif tentang opsi atau penyesuaian karier baru pilihan yang ada untuk memaksimalkan kesesuaian. Misalnya, lingkungan dengan kombinasi AC yang sangat tidak konsisten mungkin jarang terjadi, tetapi klien bisa brainstorming cara untuk memaksimalkan paparan kegiatan yang melibatkan ketertiban dan manipulasi sistematis data (kegiatan C) dalam A. tradisional lingkungan, misalnya, dengan membuat katalog dan menginventarisasi bahan di perpustakaan seni. Untuk klien lain, mungkin berguna untuk mengenalinya sambil mengungkapkan bagian yang sangat tidak konsisten dari kepribadian seseorang mungkin sulit dalam satu pekerjaan, mengambil pekerjaan sementara, menggabungkan pekerjaan paruh waktu, atau membuat perencanaan, perubahan karir berkala dapat menjadi pilihan yang sah untuk beberapa orang (Donnay et al., 2004). Akhirnya, klien dengan profil yang tidak konsisten dapat didorong untuk menemukan jalan keluar lain, mungkin kegemaran, untuk bagian dari kepribadian mereka yang mungkin tidak terekspresikan melalui pekerjaan. Pencari Aktivitas Waktu Luang (Holmberg, Rosen, & Holland, 1997)—pendukung SDS yang menyediakan kode Holland tiga huruf untuk hobi, olahraga, dan aktivitas lainnya—mungkin berguna untuk tujuan ini

#### **D. Mempromosikan Kepuasan Kerja dan Kinerja**

Penerapan penting lainnya dari teori Holland melibatkan bekerja dengan orang yang ingin mengalami kepuasan kerja dan/atau kinerja yang lebih besar. Meskipun kepuasan dan kinerja jelas merupakan hasil yang berbeda, karena prediksi Holland tentang sumber kepuasan dan kesuksesan kerja sama, intervensi yang menargetkan hasil ini hampir identik. Hipotesis utama dari perspektif teori Holland adalah bahwa orang yang tidak puas dan/atau berkinerja buruk dalam pekerjaan mungkin telah membuatnya pilihan karir yang

tidak sesuai dengan kepribadiannya pada awalnya tempat, atau terjadi pergeseran jenis RIASEC primer dalam diri orang tersebut atau lingkungan sedemikian rupa sehingga pilihan karier yang dulu kongruen tidak lagi demikian. Yang terakhir ini tidak jarang jika, misalnya, aktivitas tipikal tempat kerja berubah setelah diperkenalkannya beberapa teknologi baru.

Sebagai langkah pertama, seorang konselor akan mengumpulkan informasi untuk menilai derajat kesesuaian RIASEC antara klien dan pekerjaannya saat ini

lingkungan untuk menguji hipotesis kongruensi rendah. Karena beberapa pekerjaan lingkungan cukup kompleks atau bisa istimewa, adalah bijaksana untuk tidak melakukannya mengandalkan secara eksklusif pada klasifikasi lingkungan yang ada (misalnya, DHOC) untuk tentukan kode Holland tiga huruf dari lingkungan klien saat ini.

Sebaliknya, lebih disukai klien memperkirakan waktu yang dihabiskan di berbagai kegiatan dan untuk melihat apakah orang tersebut berada dalam subunit khusus yang dapat diisolasi dan dinilai (Holland, 1997b). Mungkin juga berguna untuk melengkapi klien Inventaris Klasifikasi Posisi sebagai cara untuk mengembangkan kode RIASEC untuk pekerjaan mereka saat ini. Mendiskusikan jenis-jenis RIASEC dan gagasan kongruensi dengan klien dapat memberinya kerangka kerja yang dapat digunakan untuk pikirkan tentang ketidakpuasan atau kinerja buruk yang mungkin memberikan beberapa klarifikasi dan wawasan baru.

Jika hipotesis kesesuaian rendah didukung, ada beberapa pilihan. Opsi yang paling tidak mengganggu—dan langkah pertama yang masuk akal untuk dijelajahi dengan klien — adalah mempertimbangkan untuk menyesuaikan lingkungan kerja sehingga lebih sesuai dengan kepribadian klien. Di banyak pengaturan kerja, ada beberapa fleksibilitas dalam bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka. Seorang klien bisa didorong untuk bertanya kepada penyelia tentang pengalihan tanggung jawab atau pengambilan beberapa tanggung jawab baru yang akan meningkatkan keselarasan. Subunit dalam suatu pekerjaan dapat memiliki kode Holland yang berbeda karena mereka terdiri dari karyawan dengan jenis yang berbeda atau menekankan aktivitas yang berbeda. Misalnya, meskipun menurut DHOC kode Belanda dari asisten administrasi tipikal adalah ESC, dalam organisasi besar, beberapa asisten administrasi mungkin sering berhubungan langsung dengan publik, sedangkan tanggung jawab utama asisten administrasi lainnya melibatkan sedikit kontak tatap muka dengan orang lain dan penekanan yang relatif lebih besar pada merekam data. Subunit sebelumnya kemungkinan akan lebih kongruen dengan klien yang memiliki kemiripan yang kuat dengan tipe Sosial. Jadi, itu mungkin untuk klien untuk bergerak ke arah kongruensi yang lebih besar tanpa mengubah karir. sama sekali. Jika perubahan lingkungan seperti itu tidak mungkin atau tidak menarik kepada klien, maka tujuan konseling

mungkin untuk mengeksplorasi karir lain atau pekerjaan yang mungkin memberikan kecocokan yang lebih baik, sekali lagi menggunakan lingkungan RIASEC bahan klasifikasi. Secara teoritis, karena Holland menghipotesiskan kesesuaian yang lebih kuat—kepuasan dan kesesuaian-kinerja hubungan di bawah kondisi konsistensi tinggi, diferensiasi, dan identitas, bekerja untuk mempromosikan klien rasa identitas mungkin juga berharga, meskipun dukungan penelitian untuk hipotesis ini tidak kuat. Meskipun demikian, untuk klien dengan sangat rendah tingkat diferensiasi kepribadian atau identitas yang tidak terdefinisi dengan baik, mungkin ada menjadi jasa dalam mempromosikan pemahaman diri yang lebih besar dan diferensiasi sebagai a cara meningkatkan kemungkinan beralih ke karir yang lebih kongruen. Namun, perlu diingat kekuatan sederhana dari kesesuaian-kepuasan dan hubungan kongruensi-kinerja.

Kesesuaian RIASEC adalah satu pertimbangan, tetapi seorang konselor akan dengan bijak mengeksplorasi sumber-sumber lain dari kepuasan kerja dan kinerja juga (lihat Prapaskah & Brown, Bab 22 volume ini).

### **E. Membantu Orang Menerapkan Pilihan Karir**

Teori Holland memiliki penerapan paling langsung untuk bekerja dengan klien untuk mengidentifikasi pilihan pendidikan atau karir, tetapi juga memiliki beberapa implikasi untuk membantu orang mengimplementasikan pilihan-pilihan itu. Tujuan utama seorang konselor menggunakan teori Holland untuk bekerja dengan klien yang siap menerapkan pilihan karir adalah untuk mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan yang akan menghambat pencarian keselarasan. Hambatan semacam itu bisa bersifat eksternal, seperti ketika keluarga ketidaksetujuan mempersulit klien dengan Artistik yang sangat berbeda kepribadian untuk memasuki lingkungan kerja Artistik, atau bisa bersifat internal, seperti ketika kepercayaan diri yang rendah berkontribusi pada keengganan klien untuk menghadiri pekerjaan wawancara untuk posisi yang sangat kongruen.

Teori Holland mungkin juga berlaku untuk implementasi karir pilihan dengan menyediakan klien dengan kerangka kerja untuk menggambarkan potensi pemberi kerja bagaimana kemampuan dan karakteristik mereka dipetakan ke posisi tersebut majikan berusaha untuk mengisi. Misalnya, membahas transferable skill dari posisi sebelumnya mungkin lebih mudah ketika klien memiliki mekanisme, seperti sebagai tipe RIASEC, untuk memahami hubungan antara pekerjaan sebelumnya lingkungan dan lingkungan kerja yang prospektif.

## **F. Mempromosikan Pengembangan Karir yang Optimal**

Di Antara Anak-anak dan Remaja Aplikasi pembuat pilihan dan penerapan pilihan sebelumnya dijelaskan terutama relevan untuk bekerja dengan remaja akhir atau orang dewasa Memang, populasi inilah yang menjadi target utama teori Belanda, dan mengingat tipe RIASEC dan skor minat kurang stabil pada yang lebih muda remaja, menggunakan skor RIASEC untuk mempersempit pertimbangan pilihan karir dengan orang yang lebih muda tidak disarankan. Namun demikian, teori Holland bisa berguna ketika bekerja dengan remaja yang lebih muda sejauh itu menyediakan mereka dengan alasan untuk belajar sebanyak mungkin tentang diri dan dunia kerja.

Seorang konselor dapat membantu klien yang lebih muda mulai berpikir tentang dirinya sendiri atau dirinya sendiri dan dunia kerja dalam istilah RIASEC dan mendorongnya untuk melakukannya mencari peluang terkait dengan masing-masing area RIASEC, bahkan jika beberapa area melakukannya tidak memegang banyak daya tarik awal. Secara konseptual, mengetahui tipe RIASEC yang mana satu tidak mirip adalah penting dalam pengembangan kepribadian diferensiasi dan identitas kejuruan yang jelas. Selain itu, penelitian memiliki menunjukkan bahwa memikirkan minat karir dalam hal model RIASEC dikaitkan dengan manfaat pengambilan keputusan karir, mungkin karena itu membantu orang memahami informasi karir yang ada dan memungkinkan mereka untuk menggunakannya dengan lebih baik dalam pengambilan keputusan mereka (Tracey, 2008). Dengan demikian, intervensi dengan orang yang lebih muda mungkin memperkenalkan mereka pada kerangka kerja RIASEC bahwa mereka dapat menggunakannya sebagai skema untuk menggabungkan informasi baru mereka peroleh tentang diri mereka sendiri dan dunia kerja.

## **G. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI PRAKTEK**

Teori Holland memberikan cara langsung untuk mengklasifikasikan kepribadian dan lingkungan kerja. Kiat-kiat berikut untuk praktisi meringkas cara-cara di mana teori itu diterapkan secara umum dan paling optimal.

1. Praktisi berusaha untuk mempromosikan pengembangan karir yang optimal dengan mendorong klien untuk belajar sebanyak mungkin tentang diri dan lingkungan pekerjaan
2. Konselor menilai kemiripan klien dengan tipe RIASEC menggunakan wawancara klinis, SDS atau VPI, dan/atau inventori minat yang dimiliki skala RIASEC.
3. Menggunakan klasifikasi yang bersumber dari lingkungan seperti DHOC. Mencari peluang Pendidikan/database O\*NET. Konselor membantu klien untuk mengidentifikasi potensi yang sesuai dengan Pendidikan dan lingkungan pekerjaan

4. Kesesuaian RIASEC terkait dengan hasil pekerjaan yang baik termasuk kepuasan kerja dan kinerja. Tetapi tidak begitu kuat. Oleh karena itu kesesuaian dianggap sebagai salah satu sumber informasi. Konselor juga harus mempertimbangkan sumber-sumber lain dari kepuasan kerja dan kinerja
5. Klien yang mengalami kesulitan dalam pengambilan keputusan karir. Menggunakan inventori yang melibatkan banyak pengalaman diberbagai bidang dan memprioritaskan bidang minat melalui diskusi dan eksplorasi
6. Klien yang memiliki kepribadian yang sangat tidak konsisten membutuhkan tempat untuk mengekspresikan bagian kepribadiannya mungkin ada di beberapa lingkungan yang akan sangat selaras dengan semua bagian kepribadian mereka. Alternatif nya yaitu dengan memodifikasi dengan menekan bagian dari diri yang tidak terwakili dengan baik di lingkungan/hanya berupa rencana
7. Setelah klien mengidentifikasi pilihan karir, teori Holland mendukung praktek menghilangkan hambatan yang dirasakan untuk membantu mempromosikan mencari posisi kerja yang sesuai.

## **BAB III**

### **TEORI PILIHAN KARIER ANNE ROE**

#### **A. Biografi Roe**

Pada tahun 1986 *The American Psychological Association (APA)* mengumumkan bahwa Anne Roe adalah pemenang penghargaan *Richardson*. Penghargaan ini didirikan oleh yayasan *Richardson* pada tahun 1965, tercatat awal aplikasi Roe dan studi biografi imajinatifnya, penilaian kepribadian, dan evaluasi klinis ilmuwan terkemuka dan kreatif dalam berbagai bidang, termasuk fisika, biologi, dan ilmu perilaku. Roe telah memegang posisi dipilih dan banyak diangkat APA dan telah menerima *the American Personnel and Guidance Association's Honorable Mention for Outstanding Research as coauthor of The Origin of Interests* 1966; *the National Vocational Guidance Association's Lifetime Career Award* 1967; dan *the Harvard Graduate School of Education Association Award* 1967, ia juga menerima cek sebesar lima ribu dolar.

Anne Roe memperoleh pendidikan di Denver Sekolah Umum untuk mendapatkan gelar BA dan MA di University of Denver, ia menjalankan pendidikan sebagai psikolog klinis dan memegang sejumlah penelitian, hingga 1947 ketika ia menjadi Direktur Studi Ilmuwan disponsori oleh Institut Kesehatan Mental Nasional. Pada tahun 1952 ia mengadakan Fellowship, Pada tahun 1957 ia menjadi dosen psikologi di New York University, kemudian pindah ke Cambridge pada tahun 1959, di mana diselenggarakan berturut-turut di Harvard University tulisan dosen dibidang pendidikan dan asosiasi peneliti, direktur dan Pusat Penelitian Karir.

#### **B. Konsep-Konsep Teori Pemilihan Karier Ann Roe**

Teori Roe dirumuskan berdasarkan hasil penelitian-penelitian yang dilakukan mengenai latar belakang perkembangan dan kepribadian para ilmuwan diberbagai bidang, antara lain ilmu-ilmu pengetahuan sosial dan ilmu pengetahuan alam (Biologi). Teori Roe tergolong teori pilihan karier berdasarkan pada teori kepribadian yang dipengaruhi oleh tiga pandangan yaitu; pemikiran Gardner Murphy memiliki pengaruh implisit terhadap teori ini yaitu penggunaan konsep kanalisasi (*canalization* : penyaluran) energi psikis, dan penggunaan asumsi dasar bahwa pengalaman masa kecil memiliki hubungan dengan pilihan vokasional; Teori kepribadian kedua yang digunakan secara signifikan dalam teori Roe tentang pilihan vokasional adalah teori kebutuhan dari Maslow, ada 8 kebutuhan yaitu: Kebutuhan fisiologis; Kebutuhan rasa aman; Kebutuhan untuk memiliki dan mencintai; Kebutuhan untuk dianggap penting, respek, harga diri

dan independen; Kebutuhan akan informasi; Kebutuhan untuk bisa memahami dan dipahami; Kebutuhan untuk keindahan; dan kebutuhan untuk aktualisasi diri. Dalam teorinya, Roe lebih mementingkan adanya kebutuhan untuk bisa dianggap penting, respek, harga diri dan independen bagi seseorang untuk dapat mengaktualisasikan diri.

Semua individu mewarisi kecenderungan untuk mengerahkan energinya dengan cara tertentu. Kecenderungan bawaan (*innate*) untuk mengerahkan energi psikis dengan cara tertentu ini ketika dikombinasikan dengan pengalaman masa kecil akan membentuk gaya umum yang digunakan individu untuk memenuhi kebutuhannya. Gaya yang dihasilkan akan memiliki implikasi spesifik dan implikasi umum bagi perilaku karir. Hubungan antara faktor genetik dan pengalaman masa kecil ini di satu sisi dan hubungan antara keduanya dengan perilaku vokasional (karir, profesi) di sisi lain adalah dua hal yang berusaha untuk dijelaskan oleh teori Roe ini.

Munandir, 1996 menjelaskan bahwa teori Roe dinyatakan ke dalam lima proposisi yaitu: Pembawaan genetik, pengalaman, kepribadian, pola tenaga psikis, pemuasan kebutuhan.

1. Pembawaan genetik

Pembawaan genetik yang bersifat menentukan perkembangan sifat-sifat individu, pengaruhnya berbeda-beda misalnya ciri intelektual dan temperamen lebih khusus dan kuat dari pada minat dan sikap.

2. Pengalaman

Pengalaman individu dan latar belakang budaya, sosial ekonomi keluarga berpengaruh terhadap perkembangan sifat-sifat bawaan. Termasuk didalamnya ras dan gender.

3. Kepribadian

Kepribadian seperti minat, sikap, dan yang lain berkembang terutama ditentukan oleh bagaimana pola pemerolehan kepuasan (*satisfaction*) dan kekecewaan (*frustration*), kepuasan yang diperoleh individu berkenaan dengan adanya kebutuhan-kebutuhan dan cara pemuasannya ditentukan oleh lingkungan.

4. Pola tenaga psikis

Adanya pola tenaga psikis dalam bentuk tertuju perhatian merupakan penentu utama minat.

5. Pemuasan kebutuhan

Seberapa kuat pemuasan kebutuhan hal ini sangat menentukan kuat tidaknya dorongan dalam pencapaian orang dalam menjalankan tugas.



## 1. Pola Pengalaman Masa Kanak-Kanak dan Sikap Orang Tua serta Hubungannya dengan Pemuasan kebutuhan Anak

Ada beberapa teknik mengasuh yang telah dideskripsikan, dan semuanya memiliki hubungan dengan cara orang tua berinteraksi dengan anak.

- a. Perlindungan berlebihan (*overprotecting*) atau memberikan tuntutan yang berlebihan pada anak.
- b. Mengabaikan anak, baik dengan mengabaikan kebutuhan fisik maupun yang lebih signifikan, menolak anak secara emosional.
- c. Penerimaan, bersifat santai (*casual*) dan apa adanya juga disertai dengan cinta kasih.

Orang tua yang *overprotektif* akan dengan cepat memenuhi kebutuhan fisiologis anak tapi akan kurang sigap di dalam memenuhi kebutuhan anak akan cinta dan penghargaan, dan ketika kebutuhan anak akan dipenuhi, biasanya itu diberikan sebagai ganjaran yang ditujukan bagi perilaku-perilaku yang dianggap pantas secara sosial saja. Selain itu, orang tua yang *overprotektif* akan mengharapkan anak untuk menekankan pada kecepatan dalam memenuhi keinginan. Maka kebutuhan anak akan dengan cepat terpenuhi pada level kebutuhan rendah tapi kebutuhan level tinggi seperti kebutuhan akan cinta, penghargaan dan rasa diterima (*sense of belonging*) akan lebih terhubung dengan ketergantungan pada orang lain dan pada kepatuhan anak.

Ada orang tua yang memberikan tuntutan yang terlalu besar (*overdemanding*) dan ada orang tua yang *overprotektif* dan keduanya memiliki perbedaan dalam beberapa aspek yang penting. Sama seperti orang tua yang *overprotektif* tadi, orang tua yang menuntut terlalu banyak akan dengan cepat memenuhi kebutuhan fisik anak sampai melebihi yang dibutuhkan, dan orang tua yang menuntut lebih juga menetapkan syarat-syarat sebelum mereka mau mencintai anak. Cinta ini ditawarkan sebagai imbalan atas kepatuhan dan prestasi anak. Kebutuhan anak akan informasi dan pengertian juga diterima dan dipenuhi tapi hanya dalam situasi tertentu dimana itu dianggap bisa memberikan kontribusi bagi prestasi anak sesuai dengan apa yang oleh orang tua dianggap harus dicapai oleh anak.

Jenis orang tua yang menolak anaknya akan memiliki efek secara eksplisit terhadap kebutuhan dari anak mereka. Orang tua yang sampai dalam batas-batas tertentu - mengabaikan kesejahteraan fisik dari anak kemungkinan besar menimbulkan dampak negatif terhadap anak, namun dampak negatif yang lebih besar lagi bisa ditimbulkan oleh orang tua yang tidak mau memberikan cinta kasih dan penghargaan kepada anak sama sekali. Roe yang

memang belum menjelaskan tentang perbedaan efek antara dua jenis penolakan orang tua ini terhadap hirarki kebutuhan dari anak, menyatakan bahwa selama anak tidak melihat anak lain diperlakukan berbeda dari dirinya maka dia akan mengalami hambatan pada perkembangan, biarpun tidak selalu akan menimbulkan distorsi pada perkembangan itu.

Yang terakhir adalah jenis orang tua yang bersikap kasual dan mencintai yang memberikan pemuasan kepada kebutuhan anak pada sebagian besar level, kedua jenis orang tua ini memenuhi kebutuhan anak mereka dengan cara yang berbeda satu sama lain dan dengan tingkatan yang sedikit berbeda. Namun kepribadian yang terbentuk dari teknik asuhan yang menerima anak ini akan mampu untuk memenuhi kebutuhannya sendiri di semua level.

## **2. Refleksi Pengalaman Masa Lalu dalam Pilihan Pekerjaan**

Pengalaman masa lalu mempunyai peranan yang penting dalam mengembangkan sikap dasar, minat ataupun potensi-potensi yang kemudian akan mencerminkan pada kehidupan anak dimasa dewasa, berkaitan dengan pribadi, reaksi emosi, kegiatannya, serta pilihan pekerjaan. Anak yang memperoleh perhatian orang tuanya akan cenderung membina posisi dengan orang lain (*major Orientation toward persons*), tetapi orang yang dibesarkan dengan kurang perhatian, penolakan atau pengabaian pendidikan, akan cenderung berorientasi kepada kebendaan (*major Orientation not toward persons*). (Sukardi 1987).

## **3. Klasifikasi Pekerjaan**

- a. *Services* : Jenis pekerjaan ini mengutamakan layanan kepada orang lain. Pelayanan yang dimaksud adalah perhatian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan orang lain. Pekerjaan ini antara lain adalah pekerja sosial, konselor, layanan-layanan konsultasi dan lain sebagainya.
- b. *Bussiness Contact*: Jenis pekerjaan ini berhubungan dengan kegiatan tatap muka antara dua orang atau lebih yang membicarakan keuntungan, investasi, real estate dan sebagainya. Hubungan antara dua orang sangat dibutuhkan, tetapi sebatas kegiatan persuasif dari pada pemberian bantuan.
- c. *Organization* : Jenis pekerjaan ini berbubungan erat dengan kegiatan manajerial baik di sebuah perusahaan atau lembaga-lembaga baik pemerintahan atau swasta. Jenis pekerjaan ini mengutamakan efisiensi dan produktivitas sebuah lembaga,

sehingga di dalamnya terdapat hubungan interpersonal yang sangat formal.

- d. *Technology*: Jenis pekerjaan ini berkaitan erat dengan produksi barang, perawatan dan transportasi untuk mendukung layanan jasa. Hubungan interpersonal sangat kurang, karena mereka cenderung berhubungan dengan alat-alat.
- e. *Outdoor*: Jenis pekerjaan ini berhubungan dengan kegiatan-kegiatan seperti penyemaian dan penanaman tanaman-tanama hutan, usaha-usaha pengeboran bahan mineral dan gas bumi, usaha-usaha pengumpulan hasil hutan, kegiatan yang berkaitan dengan kelautan, usaha penangkaran binatang liar dan lain sebagainya. Jenis pekerjaan ini menunjukkan adanya hubungan antar manusia yang minim.
- f. *Science*: Jenis pekerjaan ini berhubungan dengan pengembangan sebuah teori ilmu pengetahuan dan bagaimana mengaplikasikannya. Hubungan antar manusia dilihat dari jenis ilmu pengetahuan apa yang sedang dikembangkan. Jika berhubungan dengan ilmu alam, maka relasi antar manusia semakin sedikit, tetapi jika berhubungan dengan ilmu sosial, maka relasi antar manusia dapat menjadi besar.
- g. *General Culture*: Jenis pekerjaan ini lebih mengutamakan kegiatan melestarikan dan mentransmisikan budaya. Jenis pekerjaan ini memiliki perhatian terhadap aktivitas manusia sebagai suatu kelompok daripada individu. Pekerjaan ini antara lain di bidang pendidikan, jurnalistik dan bidang bahasa. Seringkali kelompok guru dikelompokkan dalam jenis pekerjaan ini.
- h. *Arts and Entertainment*: Jenis pekerjaan ini membutuhkan orang-orang yang memiliki keterampilan dalam bidang seni dan hiburan.

#### **4. Tingkatan pekerjaan**

##### *a. Professional and managerial 1*

Kelompok ini memiliki ciri Independen dan tanggung jawab. inovator, kreator dan berposisi sebagai pimpinan dalam hal manajerial dan administratif yang memiliki tanggung jawab terhadap bidang-bidang didalamnya. Kriterianya adalah: (1) memiliki independensi yang kuat dalam berbagai bidang, (2) memiliki kemampuan untuk membuat kebijakan, (3) memiliki pendidikan yang memadai (S1 atau yang sederajat).

##### *b. Professional and managerial 2*

Kelompok kedua ini memiliki perbedaan yang signifikan dengan kelompok pertama di atas. Perbedaan yang jelas adalah: (1) mereka memiliki kemampuan untuk menginterpretasi kebijakan, (2) memiliki kemampuan untuk melaksanakan kebijakan dan (3) memiliki pendidikan setingkat diploma.

c. *Semiprofessional and small business*

Kelompok ini memiliki kriteria sebagai berikut; (1) memiliki tanggungjawab yang rendah terhadap orang lain, (2) mampu melaksanakan kebijakan untuk dirinya sendiri dan (3) memiliki pendidikan setingkat sekolah menengah.

d. *Skilled*

Kelompok ini memerlukan magang atau pelatihan untuk dapat mengerjakan kegiatan tertentu didalamnya.

e. *Semiskilled*

Kelompok ini merupakan kelompok yang melakukan pekerjaan dengan tidak memiliki otonomi sendiri, serta ijin untuk melaksanakan tindakan didasarkan pada perintah.

f. *Unskilled*

Kelompok ini melaksanakan tugas dengan tidak didasarkan pada keterampilan tertentu. Kelompok ini tidak membutuhkan keterampilan atau pendidikan tertentu dalam melakukan tugasnya.

KELOMPOK		I. service	II. Business Contact	III. Organization	IV. Technology	V. Out door	VI. Science	VII. General Cultural	VIII. Art and Entertainment
1	Profesional menejerial I								
2	Profesional menejerial II								
3	Semi Profesional dan Small Business								
4	Skilled								
5	Semiskilled								
6	Unskilled								

Individu yang memiliki kecenderungan lebih banyak berorientasi orang, kebanyakan memilih kelompok I, II, VII, dan VIII, yaitu : kelompok pemberian layanan (*service*), usaha atau dagang (*business contract*), budaya (*general cultural*), serta seni dan hiburan (*art and entertainment*). Sedangkan orang yang memiliki kecenderungan lebih banyak berorientasi kepada bukan orang atau benda-benda kebanyakan memilih kelompok IV, V,

dan VI yaitu : kelompok teknologi (*technology*), pekerjaan lapangan (*out door*), dan pengetahuan (*science*).

Dalam bukunya *The Psychology Of Occupations (1956)*, Menurut Roe kategori jabatan di tentukan oleh kemampuan seseorang dan latar belakang sosial-kulturalnya. Menegaskan pula bahwa rata – rata anak yang berusia 18 tahun kepentingannya akan cenderung mengkristal pada populasi umum. Berlainan dengan karya tulisnya yang terbit (1972) Roe meninggalkan pandangannya bahwa corak pergaulan orang tua dan anak yang berbeda - beda akan menghasilkan pilihan jabatan yang berlainan. Dalam hal ini Samuel H. Osipow (1973) berpendapat bahwa konselor sekolah dapat membantu orang muda yang belum mengenal dirinya sendiri mengenai pengaruh kebutuhan pokok yang melandasi motifasinya dalam memperjuangkan suatu gaya hidup (*life style*). Dengan demikian konselor sebaiknya meningkatkan tahap kebutuhan klien karena jaminan ekonomis saja tidak membuat orang dewasa selalu merasa bahagia.

## **C. Penelitian dalam Teori Roe**

### **1. Penelitian Roe**

Penelitian-penelitian Roe ini memiliki dua tema utama. Penelitian-penelitian awalnya adalah evaluasi terhadap temuan dari beberapa proyek kelompok dan uji kemampuan yang dilakukan terhadap beberapa ahli biologi, fisika dan kimia. Berdasarkan penelitian-penelitian ini, Roe bisa melaporkan beberapa perbedaan dan kemiripan antara mereka berdasarkan pada uji *Rorschach Inkblot Test*, atau dalam beberapa penelitian ia menggunakan uji *Thematic Apperception Test (TAT)* dan beberapa jenis tes kemampuan (Roe, 1949a; 1950; 1951c; 1951d; 1952a; 1952b; 1949b; 1951a; 1951b; 1953) untuk beberapa ilmuwan dari beberapa bidang. Langkah yang kedua di dalam program penelitiannya adalah penelitian yang ia lakukan adalah karakteristik dan latar belakang dari para ilmuwan terkemuka. Prosedur-prosedur yang ia lakukan dalam penelitian-penelitian ini adalah pertama-tama mencari orang-orang yang dianggap terkemuka dalam bidang mereka menurut rekan-rekan mereka dan kemudian meminta kerjasama mereka untuk melakukan wawancara dan tes. Wawancara secara terinci dilakukan dengan tema seperti latar belakang keluarga, pengalaman masa kecil, perkembangan psikomotorik, pengalaman religius dan keyakinan religius, pengalaman kerja, yang semuanya dibahas secara mendalam. Selain itu, uji yang dilakukan terhadap

kemampuan verbal-spasial-matematis juga diberikan, ditambah dengan dua uji kepribadian, TAT dan Rorschach Inkblot Test. Perbandingan dilakukan terhadap beberapa ilmuwan dari bidang-bidang yang berbeda dengan menggunakan data yang sudah dikumpulkan.

Generalisasi yang ia buat dari wawancara-wawancara itu menyimpulkan bahwa para ilmuwan terkemuka ini memiliki masa kecil yang membedakan mereka dari satu sama lain. Misalnya, banyak dari ahli biologi terkemuka yang ia teliti berasal dari keluarga yang mengalami perceraian atau kematian dari salah satu orang tua. Sementara dari semua ilmuwan sosial, tidak satu pun berasal dari keluarga yang pecah karena konflik antar orang tua biarpun beberapa di antaranya mengalami kematian orang tua. Para ilmuwan biologi melaporkan bahwa mereka mengalami kesulitan yang lebih besar daripada umumnya di dalam perkembangan psiko-seksual. Ilmuwan fisika dan biologi didapati memiliki hubungan agak jauh dengan orang tua dan saudara-saudara kandung mereka, dan ini bertentangan dengan ilmuwan behavioral (seperti psikolog dan antropolog) yang melaporkan bahwa mereka lebih banyak melakukan interaksi dengan keluarga mereka, biarpun tidak selalu dalam artian interaksi yang positif. Orang tua dari para ilmuwan sosial didapati lebih overprotektif dan terlalu mengendalikan anak mereka daripada orang tua dari para ilmuwan fisika dan biologi. Para antropolog didapati memiliki sikap memberontak dan bermusuhan secara terang-terangan dengan orang tua mereka.

Usia dimana ilmuwan pertama kali berkomitmen pada vokasi/pekerjaan tertentu didapati juga berbeda jauh antar kelompok-kelompok ilmuwan ini. Para ilmuwan fisika dan biologi cenderung untuk membuat keputusan di usia yang paling muda, sementara antropolog dan psikolog cenderung di usia yang lebih tua. Tentu saja, ada kisaran usia yang besar pada saat membuat pilihan dan ada overlap yang cukup besar antar kelompok. Namun trend umum untuk psikolog adalah mereka membuat keputusan untuk menjadi psikolog ketika kuliah atau di masa setelahnya dan sedikit sekali antropolog yang membuat keputusan itu ketika masih di sekolah menengah atas, sementara banyak ahli fisika dan biologi membuat keputusan ketika masih bersekolah di sekolah menengah atas. (Temuan ini nampaknya paralel dengan prediksi teoritis dari Holland tentang ketegasan dan waktu dari membuat keputusan itu untuk beberapa siswa yang berbeda)

Satu lagi temuan bahwa individu yang mengalami sakit lama di masa kecil sehingga membuat individu itu terisolir dalam waktu yang lama memiliki peran yang signifikan di dalam perkembangan individu itu, terutama di kalangan ahli fisika teoritis. Yang terakhir, seperti yang bisa diperkirakan dari para profesional yang terkemuka ini, semua ahli ini memiliki skor yang sangat tinggi untuk semua ukuran kemampuan, dimana ilmuwan sosial memiliki mean skor tertinggi untuk kemampuan verbal, sementara para ilmuwan fisika memiliki skor tertinggi pada uji spasial dan uji matematika (dimana uji matematika yang digunakan ini adalah termasuk ringan untuk ukuran seorang ahli fisika). Semua ilmuwan terkemuka ini membuat Roe terkesan karena mereka pada umumnya memiliki dedikasi yang besar terhadap pekerjaan mereka dan peran dari kegiatan profesional mereka memberikan kepuasan batin (gratification) bagi mereka. Dapat diperkirakan bahwa dedikasi mereka terhadap profesi mereka ini memiliki hubungan erat dengan prestasi vokasional mereka yang tinggi, biarpun memang, seperti yang disampaikan Roe, kesimpulan semacam itu menjadi lemah karena data serupa masih belum didapatkan dari para ilmuwan yang “tidak terkemuka” sebagai kelompok pembanding. Temuan Roe ini mendorongnya untuk menyimpulkan bahwa ada perbedaan pada karakteristik kepribadian dari orang-orang dalam vokasi yang berbeda, bahwa orang dalam vokasi yang berbeda akan melaporkan pengalaman masa kecil yang secara kualitatif berbeda juga, dan bahwa perbedaan utama pada orientasi vokasional antar orang yang satu dengan yang lain adalah terletak pada dimensi keperdulian terhadap orang lain atau ketidakperdulian terhadap orang lain. Kesimpulan ini kemudian memiliki peran yang signifikan bagi teori pilihan vokasional yang Roe buat setelahnya.

## **2. Penelitian Lain**

- a. Grigg (1959). Ia meneliti perbedaan pada kenangan masa kecil tentang perlakuan dari orang tua antara wanita yang belajar matematika dan ilmu pengetahuan dengan wanita yang belajar kebidanan. Diprediksikan bahwa mereka yang kuliah matematika akan mengenang orang tuanya yang bersikap “dingin, kurang perhatian” sementara mereka yang kuliah kebidanan akan memiliki kenangan yang sebaliknya. Selain itu juga diteliti minat dari para responden ini semasa kecil. Hasilnya mengindikasikan bahwa tidak ada perbedaan antara kedua kelompok itu dari segi kenangan tentang interaksi orang tua dengan anak dan dari segi penerimaan orang tua

terhadap peran mereka dalam mengasuh anak. Namun Grigg mendapati bahwa wanita dari bidang matematika dan ilmu pengetahuan memiliki minat yang lebih besar semasa kecil terhadap benda-benda dan peralatan jika dibandingkan dengan wanita yang kuliah kebidanan sementara wanita dari bidang kebidanan lebih tertarik pada hubungan pertemanan semasa kecilnya. Grigg menyimpulkan bahwa temuan yang ia dapatkan itu tidak mendukung teori Roe, karena model Roe memprediksikan bahwa perbedaan pada pengalaman masa kecil dengan orang tua pada dimensi sikap dingin – sikap hangat/baik dan dimensi menerima dan menolak peran mengasuh akan memiliki hubungan dengan perbedaan karir, seperti antara karir di bidang ilmu pengetahuan dan karir kebidanan.

- b. Hagen (1960) menggunakan sampel yang berukuran besar (245) yang terdiri dari mahasiswa tahun kedua (sophomores) di Harvard, digunakan data sejarah keluarga yang terkait dengan informasi vokasional, sosial, personal dan medis. Orang tua dan kadang juga beberapa individu lain diminta untuk memberikan informasi retrospektif (informasi yang berupa kenangan tentang masa lalu) tentang kepribadian dari subyek di masa kecil dan praktek pengasuhan anak. Penelitian itu juga mengumpulkan data tentang praktek dari subyek sendiri di dalam mengasuh anaknya. Para subyek ini juga diminta untuk memberikan respon terhadap kuesioner terbuka (open ended, pertanyaan yang tidak memiliki pilihan jawaban - pent) mengenai sikap mereka terhadap pekerjaan dan penyesuaian yang mereka lakukan terhadap pekerjaan mereka.

Pengalaman masa kecil dari para subyek yang didasarkan pada data sejarah keluarga ini kemudian diberi peringkat (rate) secara independen dengan menggunakan kategori dari praktek pengasuhan anak dari Roe oleh dua penilai. Para penilai ini didapati memiliki 70 persen kesepakatan satu sama lain dalam peletakan praktek-praktek itu ke dalam kategori Roe. Sisanya adalah 30 persen subyek yang praktek pengasuhan orang tuanya tidak dievaluasi secara konsisten dan ini tidak disertakan dalam analisa. Kemudian profesi dari tiap subyek diletakkan ke dalam kategori-kategori dalam klasifikasi vokasional Roe dan kemudian ada beberapa prediksi yang dibuat.

Diprediksikan bahwa orang-orang dalam profesi jasa adalah berasal dari keluarga yang protektif, orang dalam profesi kontak bisnis atau budaya umum berasal dari keluarga



yang memiliki tuntutan besar terhadap anak, orang-orang dalam profesi yang aktif di luar ruangan (outdoor) adalah berasal dari keluarga yang suasananya menolak anak, dan orang dalam bidang atau profesi teknologi berasal dari keluarga dengan suasana kasual (casual, biasa, santai -pent). Didapati bahwa ketika suasana masa kecil dihubungkan dengan profesi yang sekarang, hanya satu dari kategori pengasuhan anak itu yang memiliki hubungan signifikan dengan profesi yang sekarang. Setengah dari orang dari suasana keluarga yang kasual didapati memiliki profesi yang sesuai dengan prediksi tadi, yang didapati signifikan di atas level probabilitas 0,01. Namun sampel yang digunakan di sini sangat kecil, dan karena prediksi terhadap kategori-kategori lainnya gagal maka Hagen menyimpulkan bahwa teori Roe tidak didukung oleh data.

Evaluasi terhadap teori Roe tentang hubungan antara praktek asuhan orang tua di masa kecil dengan terbentuknya orientasi/keperdulian ke arah orang lain atau ketiadaan orientasi terhadap orang lain juga dilakukan oleh Hagen, dimana penelitian ini juga tidak mendapatkan temuan yang mendukung teori Roe. Dari 112 subyek yang termasuk dalam kategori suasana keluarga yang menuntut atau overprotektif, 69 di antaranya memiliki profesi yang berorientasi pada orang dan 43 memiliki profesi yang tidak berorientasi pada orang. Dari 42 subyek yang berasal dari keluarga yang menolak, mengabaikan dan bersikap kasual, hanya 16 yang bekerja di dalam profesi yang berorientasi pada orang (sesuai dengan teori Roe) tapi 26 di antaranya memiliki profesi yang tidak berorientasi pada orang. Distribusi ini juga tidak signifikan, sehingga menghasilkan kesimpulan bahwa data itu tidak mendukung model Roe bahkan dalam artian yang umum sekalipun. Hagen menyatakan bahwa data yang digunakan bisa jadi tidak memadai atau tidak akurat sehingga menimbulkan kegagalan di dalam menemukan bukti yang mendukung teori Roe. Namun, bisa jadi ada beberapa keterbatasan/kekurangan pada teori Roe itu sendiri, yaitu terutama pada fakta bahwa ada banyak orientasi yang bisa terjadi dalam karir satu orang yang sama, sehingga bisa jadi seorang ilmuwan memiliki orientasi pada orang dan karenanya bekerja di laboratorium tapi bisa jadi juga ilmuwan lain yang sama-sama ilmunya memiliki orientasi pada orang sehingga ia bekerja sebagai dosen atau menjalankan proyek penelitian.

- c. Kinnane dan Pable (1962) merancang sebuah penelitian untuk meneliti model lain dari perkembangan karir yaitu model dari

*kesamaan* dalam banyak aspek (misalnya, usia, ras, jenis kelamin, SES) dengan kelompok eksperimen. Pendekatan kedua untuk menangani sampel yang tidak diacak adalah dengan menerapkan teknik statistik yang disebut *analisis kovarians* untuk meminimalkan efek perbedaan. Sering kali pencocokan dan kontrol statistik digunakan untuk meminimalkan kemungkinan bahwa desain akan memberikan hasil yang salah. Tidak ada pendekatan yang benar-benar memuaskan untuk menghilangkan bias yang muncul sebagai akibat dari penggunaan pendekatan yang tidak diacak, tetapi desain evaluasi ini sering digunakan oleh para evaluator program yang dihadapkan pada ketidakmungkinan untuk menggunakan desain yang sepenuhnya diacak.

Cukup mengejutkan bagi beberapa profesional bahwa desain  $N = 1$  atau desain subjek tunggal termasuk dalam rubrik umum desain eksperimental, atau lebih khusus lagi desain kuasi-eksperimen. Desain subjek tunggal telah digunakan selama lebih dari 70 tahun untuk membangun hubungan sebab akibat pada tingkat subjek individu (Horner et al., in press). Namun, desain ini jarang digunakan oleh para evaluator yang meneliti hasil dari intervensi pengembangan karir, mungkin karena sebagian besar intervensi pengembangan karir diberikan dalam kelompok. Selain itu, desain dengan subjek tunggal biasanya digunakan ketika intervensi menargetkan perilaku yang relatif sederhana, seperti kunjungan ke pusat sumber daya karir. Hal ini juga merupakan kasus bahwa meskipun dimungkinkan untuk mendokumentasikan apa yang disebut sebagai *kontrol eksperimental* dengan menggunakan desain pembalikan seperti desain ABAB, teknik ini mengharuskan intervensi ditarik dan kemudian diterapkan kembali setelah masalah atau isu kembali, yang oleh sebagian besar profesional dianggap tidak etis. Selain itu, ancaman terhadap validitas eksternal hanya dapat dibangun melalui replikasi yang ekstensif.

### ***Desain Deskriptif***

Kemungkinan besar desain deskriptif adalah teknik yang paling sering digunakan oleh para evaluator program pengembangan karir. Ada empat desain yang termasuk dalam kategori ini: (1) survei, (2) korelasional, (3) observasional, dan (4) komparatif kausal (Brown & Trusty, 2005). Hanya desain survei yang akan dibahas di sini karena desain yang lain memiliki kegunaan yang terbatas dalam evaluasi program.

Desain eksperimental dan kuasi-eksperimental digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang bersifat kausal, seperti, apakah intervensi pengembangan karir "menyebabkan" perubahan dalam perilaku tertentu (misalnya, keterampilan mencari pekerjaan), persepsi diri (misalnya, efikasi diri, konsep diri) atau variabel-variabel psikologis lainnya (misalnya, sikap). Sesuai dengan judulnya (eksperimental/kuasi-eksperimental), desain deskriptif biasanya digunakan ketika evaluator ingin mendeskripsikan apa yang sering terjadi berdasarkan laporan diri. Sebagai contoh, desain deskriptif dapat

digunakan untuk menentukan hal-hal berikut:

1. Berapa kali kelompok klien mengunjungi pusat sumber daya karier
2. Berapa banyak klien yang mendapatkan pekerjaan setelah mengunjungi pusat pelatihan
3. Berapa banyak siswa yang telah memasuki pekerjaan yang mereka sebutkan lima tahun setelah lulus
4. Persepsi klien terhadap nilai, harga, atau kualitas layanan yang mereka terima dari konselor karier
5. Karakteristik demografis siswa yang menggunakan layanan ini
6. Persepsi terhadap program pengembangan karir oleh non-pengguna layanan, seperti orang tua dan supervisor
7. Bagaimana klien mengurutkan pengaruh orang-orang yang berpengaruh pada pilihan karier mereka
8. Persepsi klien tentang sejauh mana mereka mencapai tujuan mereka sebagai hasil dari konseling karir

## **PROSES PENELITIAN SURVEI**

Ketika merancang evaluasi survei, ada beberapa pertanyaan yang harus dijawab. Yang paling penting adalah berkaitan dengan data yang dibutuhkan untuk menginformasikan kepada para pemangku kepentingan tentang efektivitas program. Setelah hal ini ditentukan, pertanyaan-pertanyaan lain dapat dijawab. Pertanyaan lain yang harus dijawab berkaitan dengan sumber daya keuangan dan sumber daya lainnya yang tersedia untuk mendukung proyek evaluasi. Jawaban atas pertanyaan sumber daya akan mempengaruhi masalah pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan data. Survei yang dikirim melalui pos mahal. Pertimbangkan bahwa penggandaan, perangkat, penyimpanan, penilaian, dan penyusunan data dapat menghabiskan biaya sebanyak lima dolar per orang. Biaya dapat dikurangi dengan menggunakan kuesioner yang dapat diberi skor dan datanya dikumpulkan dengan komputer. Menggunakan kuesioner yang dikirim melalui e-mail dengan jawaban yang dikripsi merupakan strategi yang semakin populer untuk mengumpulkan tanggapan survei, tetapi diperlukan sejumlah kompetensi teknologi untuk menggunakan pendekatan ini, terutama jika tanggapan tersebut harus dikumpulkan saat dikembalikan. Survei melalui telepon juga dapat digunakan dalam kondisi tertentu, tetapi membutuhkan banyak tenaga kerja pada saat pengumpulan data dan pada saat pengumpulan data. Alat pengumpul data akan memberikan beberapa petunjuk untuk desain kuesioner, seperti halnya kelompok sasaran yang akan disurvei. Terlepas dari metodologi survei yang digunakan, setiap pertimbangan harus diberikan untuk menjaga kerahasiaan tanggapan dan memotivasi orang untuk memberikan tanggapan. Salah satu teknik motivasi yang mungkin kurang dimanfaatkan adalah memasukkan semua responden yang bersedia memberikan nama dan nomor teleponnya ke dalam undian dan memberikan hadiah uang tunai kepada pemenangnya.

Saya dipekerjakan untuk mengevaluasi kualitas program penasihat di

sebuah perusahaan di North Carolina.

perguruan tinggi komunitas. Ada banyak keluhan mengenai program ini, terutama mengenai ketersediaan penasihat dan keakuratan informasi yang mereka berikan. Fokus evaluasi sudah jelas dan saya memutuskan bahwa karena instrumen survei singkat, saya akan melakukan serangkaian wawancara melalui telepon dengan sampel yang diambil dari program transfer perguruan tinggi dan program kejuruan. Program-program seperti keperawatan tidak disertakan dalam penelitian ini karena para siswa yang mengikuti program tersebut diharuskan mengikuti kurikulum yang telah diiklankan dengan baik. Pertanyaan-pertanyaan yang dirancang berkaitan dengan ketersediaan penasihat dan keakuratan informasi yang mereka berikan. Kebijakan institusi mengharuskan para penasihat untuk memposting jadwal jam konsultasi dan berada di kantor mereka selama jam-jam tersebut. Para penasihat juga diharuskan untuk memberikan jadwal kepada para mahasiswa yang dibimbingnya mengenai kapan mereka dapat dihubungi untuk sesi bimbingan melalui telepon untuk mengakomodasi mahasiswa yang tidak berada di kampus pada saat jam bimbingan yang dijadwalkan.

Ketika saya menyusun pertanyaan, sebuah masalah administratif muncul: "Haruskah saya meminta para siswa untuk mengidentifikasi penasihat mereka dan dengan demikian mengevaluasi perilaku individu?" Keputusannya, yang berada di luar kendali saya, adalah *tidak*. Protokol wawancara dimulai dengan pengumpulan beberapa data demografis-apakah mahasiswa tersebut bekerja penuh waktu atau paruh waktu, jurusan atau kurikulum mereka, dan seberapa jauh mereka bepergian untuk menghadiri kelas. Pada awal percakapan dengan mahasiswa, mereka diberitahu bahwa nama mereka tidak akan dimasukkan ke dalam lembar jawaban, bahwa informasi tersebut akan dilaporkan sebagai data kelompok, dan tujuan wawancara adalah untuk mengumpulkan data yang akan digunakan untuk meningkatkan *community college*. Para mahasiswa diminta untuk menjawab *ya* atau *tidak* untuk pertanyaan-pertanyaan berikut yang diajukan tentang sistem kunjungan:

1. Apakah Anda tahu nama penasihat Anda?
2. Apakah Anda tahu lokasinya di kampus? \_\_\_\_\_
3. Apakah Anda mengetahui jadwal penasihat Anda di kantor? \_
4. Apakah Anda mengetahui jadwal pemberian saran melalui telepon?
  5. Dalam tiga bulan terakhir, apakah Anda pernah mencoba menemui penasihat Anda di kantornya pada jam kerja penasihat?
  6. Apakah dia ada saat Anda pergi ke kantor? \_\_\_\_\_
  7. Selama tiga bulan terakhir, apakah Anda pernah mencoba menghubungi penasihat Anda melalui telepon pada jam-jam yang seharusnya tersedia untuk memberikan nasihat melalui telepon? \_\_\_\_\_

8. Jika ya, apakah penasihat tersebut tersedia saat Anda menelepon?  
\_\_\_\_\_
9. Pernahkah Anda mencoba menjadwalkan janji temu di kantor untuk konsultasi? \_\_\_\_\_
10. Apakah Anda dapat menjadwalkan janji temu? \_\_\_\_
11. Apakah penasihat Anda pernah menghubungi Anda terkait program studi, jadwal, atau masalah yang muncul belakangan? \_\_\_\_\_

***Para siswa kemudian diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut dengan memberikan jenis informasi yang ditentukan:***

12. Selama beberapa bulan terakhir, berapa kali Anda mencoba menghubungi penasihat Anda? \_\_\_\_\_
13. Berapa kali Anda dapat menghubungi penasihat Anda? \_\_\_\_
14. Jika Anda dapat menghubungi penasihat Anda selama tiga bulan terakhir, mohon beri penilaian atas bantuan yang diberikan oleh penasihat Anda. Beri tanda centang sebanyak yang berlaku.
- \_\_\_\_\_ a. Penasihat memiliki pengetahuan yang luas dan memberikan informasi yang saya butuhkan
- \_\_\_\_\_ b. Penasihat tidak dapat memberikan informasi yang saya butuhkan, namun segera menghubungi saya dengan informasi yang diperlukan.
- \_\_\_\_\_ c. Penasihat tidak dapat memberikan informasi yang saya butuhkan dan tidak menghubungi saya kembali.
- \_\_\_\_\_ d. Penasihat memberikan informasi yang tidak benar.
- \_\_\_\_\_ e. Lainnya \_\_\_\_

***Secara keseluruhan, saya akan menilai pengalaman saya dengan penasihat saya sebagai***

- \_\_\_\_\_ a. Sangat memuaskan
- \_\_\_\_\_ b. Memuaskan
- \_\_\_\_\_ c. Tidak memuaskan atau tidak memuaskan

\_\_\_\_\_d. Tidak memuaskan

\_\_\_\_\_e. Sangat tidak memuaskan

**Apakah Anda memiliki komentar akhir yang ingin Anda sampaikan mengenai sistem penasihat?**

#### **D. STRATEGI EVALUASI KUALITATIF**

Tiga pendekatan kualitatif untuk evaluasi program telah diidentifikasi dalam garis besar yang disajikan di awal: studi kasus, etnografi, dan kelompok-kelompok fokus. Masing-masing pendekatan ini, seperti halnya pendekatan kuantitatif yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, memakan waktu dan membutuhkan pengetahuan yang luas dan sumber daya yang besar untuk menggunakannya. Sebagai contoh, etnografi merupakan strategi observasi yang dikembangkan oleh para antropolog dan sosiolog yang berusaha mengidentifikasi pola perilaku manusia. Dua dari pendekatan kualitatif ini dapat digunakan untuk evaluasi program: studi kasus dan kelompok fokus. Saya memilih untuk menekankan pada kelompok fokus saja karena kegunaannya dalam evaluasi proses program (formatif) dan hasil program (sumatif). Metode ini juga memberikan informasi yang mungkin tidak dapat diberikan oleh survei saja dan dengan demikian memiliki keuntungan sebagai pendekatan model campuran untuk evaluasi. Selain itu, saya percaya bahwa praktisi pada umumnya dapat belajar menggunakan kelompok fokus dengan lebih mudah dibandingkan dengan strategi kualitatif lainnya yang telah disebutkan.

Kelompok fokus, seperti pendekatan evaluasi kualitatif lainnya, dapat digunakan untuk mengidentifikasi sikap, keyakinan, dan perspektif dalam konteks tertentu, yang dalam kasus kami adalah program pengembangan karier. Rennekamp dan Neil (n.d.) mendefinisikan kelompok fokus sebagai pengelompokan yang terdiri dari 6 hingga 12 orang yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal dan dipandu melalui diskusi yang difasilitasi selama 60 hingga 90 menit mengenai topik yang telah ditentukan dengan jelas dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi terkait persepsi anggota kelompok mengenai topik yang sedang dibahas. Mereka menyarankan bahwa kelompok fokus dapat digunakan dalam berbagai cara, termasuk mengidentifikasi kebutuhan program, desain program, peningkatan program, dan evaluasi hasil. Meskipun dimungkinkan untuk melakukan kelompok fokus melalui telepon, melalui ruang obrolan elektronik, atau melalui penggunaan perangkat lunak konferensi, penekanannya di sini adalah pada kelompok fokus tatap muka tradisional. Dalam diskusi tentang desain kuantitatif, ditekankan pentingnya klien yang dipilih secara acak. Pemilihan peserta untuk kelompok fokus ditentukan oleh tujuan (pertanyaan yang harus dijawab) dari kelompok tersebut. Sebagai contoh, jika evaluator tertarik dengan persepsi orang-orang yang menggunakan program pengembangan karir untuk mendapatkan keterampilan kerja, maka kelompok

tersebut akan diambil dari klien yang terlibat dalam pelatihan keterampilan kerja. Jika evaluator tertarik pada mengapa kelompok tertentu tidak menggunakan layanan, maka kelompok fokus akan terdiri dari non-peserta. Evaluasi kualitatif memiliki salah satu kekhawatiran yang sama dengan evaluasi kuantitatif, yaitu bahwa mungkin akan lebih baik jika proses evaluasi diserahkan kepada orang yang tidak berafiliasi dengan program itu sendiri.

Proses untuk merencanakan dan memimpin kelompok fokus telah dibahas dalam banyak penelitian (American Association of Community Colleges, 2009; McConnell, 2000; Rennekamp & Neil, n.d.). Langkah-langkah berikut telah diidentifikasi:

1. Identifikasi tujuan utama dari pertemuan tersebut. Apakah kelompok ini dibentuk untuk mengidentifikasi kebutuhan dan memeriksa proses program atau hasil program?
2. Tuliskan lima atau enam pertanyaan spesifik untuk dijawab oleh kelompok. Diperlukan empat jenis pertanyaan:
  - a. Pertanyaan pembuka yang mungkin berfokus pada pengalaman anggota kelompok dengan program: Berapa kali anda telah menggunakan layanan CRC? Layanan apa saja yang pernah anda gunakan?
  - b. Pertanyaan yang mulai memusatkan perhatian kelompok pada tujuan yang harus diikuti oleh kelompok: Bagaimana anda mengetahui tentang CRC? Apa yang mendorong anda untuk menggunakan CRC? Apakah ada kejutan ketika Anda datang ke CRC?
  - c. Pertanyaan-pertanyaan kunci yang berfokus pada tujuan utama kelompok: Apa yang telah Anda pelajari sebagai hasil dari pengalaman Anda? Apa kekecewaan Anda terhadap pengalaman Anda? Apa lagi yang ingin Anda pelajari? Bagaimana hal tersebut dapat dicapai?
  - d. Mengakhiri atau menutup dengan pertanyaan-pertanyaan yang mengakhiri diskusi: Apakah kita sudah selesai membahas topik tentang apa yang telah Anda pelajari dan kekecewaan Anda terhadap pengalaman Anda? Apakah ada yang ingin menyimpulkan pembicaraan kita hari ini?

Langkah selanjutnya adalah memutuskan siapa yang akan memfasilitasi kelompok, merekrut anggota kelompok, merencanakan untuk merekam video atau membuat rekaman audio kelompok jika memungkinkan, dan menjadwalkan pertemuan di tempat yang nyaman. Fasilitator haruslah seorang pemimpin kelompok yang terampil yang mampu melibatkan semua anggota kelompok fokus dalam prosesnya, yang diharapkan dapat melibatkan semua lulusan pendidikan konseling, psikologi konseling, dan program pekerjaan sosial.

Salah satu penyimpangan dari perilaku kepemimpinan pada umumnya adalah pencatatan jika percakapan kelompok tidak akan direkam. Ketika kelompok bergerak di sepanjang ide-ide kunci tertentu, sikap dan penilaian

akan diungkapkan oleh anggota kelompok dan catatan harus dibuat selama kelompok berlangsung dan segera setelah kelompok berakhir. Catatan fasilitator dan catatan yang muncul dari pemutaran ulang rekaman kelompok (jika tersedia) adalah dasar utama untuk analisis data. Jika memungkinkan, lebih dari satu orang yang memahami tujuan kelompok fokus harus meninjau catatan dan rekaman fasilitator, dan pengamatan mereka harus dibandingkan dengan pengamatan fasilitator. Jika tujuan kelompok fokus adalah untuk mengumpulkan data sumatif (hasil), analisis akan fokus pada pernyataan yang berkaitan dengan tujuan ini. Aturan untuk analisis adalah bahwa analisis didorong oleh tujuan penelitian.

Jika transkrip sesi tersedia, Rennekamp dan Neil (n.d.) menyarankan proses yang dikenal sebagai pengindeksan mungkin berguna. Pengindeksan melibatkan pembacaan transkrip percakapan kelompok fokus dan "mengkodekan" pernyataan kritis di bagian pinggir. Misalnya, jika tujuan utama kelompok fokus adalah untuk mengumpulkan data tentang hasil kelompok, semua komentar yang relevan dengan tujuan tersebut dapat dikodekan sebagai O1, O2, O3. Komentar hasil yang berlebihan akan dikodekan dengan cara yang sama (misalnya, O1) dan informasi berguna lainnya seperti data proses akan dikodekan menggunakan notasi lain seperti P1. Jika transkrip disiapkan dengan pengolah kata, komentar yang diberi kode O1 dapat "dipotong dan disisipkan" ke dalam dokumen baru untuk diinterpretasikan. Evaluator kemudian dapat menyajikan ringkasan pernyataan yang mencerminkan pendapat, sikap, dan laporan perubahan perilaku yang didiskusikan dalam kelompok. Prosedur ini akan diulangi dengan komentar yang diberi kode O2, O3, P1, dan seterusnya. Pernyataan-pernyataan rangkuman ini kemudian menjadi dasar laporan evaluator.

Rekaman audio dan video dari kelompok fokus membuka kemungkinan analisis lainnya. Dua orang yang memahami tujuan evaluasi dapat membuat kode pernyataan dengan cara yang mirip dengan yang digunakan pada transkrip. Mereka kemudian dapat berkumpul untuk meninjau kaset-kaset tersebut, membandingkan pengamatan, dan menarik kesimpulan yang akan dimasukkan ke dalam laporan.

### ***Pendekatan Evaluasi yang Mana?***

Secara umum, program atau intervensi yang didasarkan pada filosofi postmodern harus dievaluasi dengan menggunakan desain kualitatif dan program atau intervensi yang berakar pada positivisme logis harus dievaluasi dengan menggunakan metode yang berakar pada filosofi ini. Namun demikian, menggunakan model evaluasi campuran yang mencakup kedua pendekatan tersebut dapat memberikan informasi mengenai program atau intervensi yang tidak dapat diperoleh dari satu model evaluasi saja. Untuk mengilustrasikan poin terakhir ini, pertimbangkan contoh seorang evaluator di pusat sumber daya karir di perguruan tinggi yang ingin menentukan dampak dari kursus satu jam kredit yang berfokus pada pemilihan pekerjaan. Dia menggunakan desain



kuasi-eksperimental karena kelompok pembanding terdaftar dalam kelas keterampilan belajar satu jam. Salah satu hasilnya adalah bahwa siswa di kelas pengembangan karier membuat pilihan karier yang paling sering selaras dengan



## LATIHAN PEMBELAJARAN SISWA 1

### Apakah Anda Siap Memimpin Kelompok Fokus?

Para ahli menekankan bahwa keberhasilan kelompok fokus bergantung pada perencanaan yang matang dan kepemimpinan kelompok yang terampil. Silakan nilai keterampilan pemimpin kelompok Anda menggunakan skala 1 sampai 3: 1 = perlu ditingkatkan; 2 = tidak pasti; dan 3

= memiliki keterampilan ini.

- \_\_\_ 1. Dapat menjelaskan tujuan kelompok.
- \_\_\_ 2. Dapat memindahkan grup dari obrolan awal ke tujuan utama grup.
- \_\_\_ 3. Dapat mengidentifikasi ide yang sama dari dua atau lebih anggota kelompok dan mengutarakannya untuk kelompok.
- \_\_\_ 4. Dapat mengidentifikasi, menginterpretasikan, dan merespons komunikasi nonverbal dari anggota kelompok.
- \_\_\_ 5. Dapat mendorong anggota kelompok yang pemalu untuk berpartisipasi.
- \_\_\_ 6. Dapat memotong anggota kelompok yang ingin mendominasi waktu kelompok.
- \_\_\_ 7. Dapat mengenali perbedaan budaya secara verbal dan nonverbal dan menanggapinya dengan tepat.
- \_\_\_ 8. Dapat melibatkan kelompok dalam merangkul dan mengakhiri kelompok.



profil minat Holland (1997) mereka, yang menunjukkan bahwa kelas

tersebut efektif. Sebuah kelompok fokus tindak lanjut yang memeriksa proses kelas mungkin dapat mengidentifikasi aspek-aspek penting dari kelas yang setidaknya bertanggung jawab atas hasil yang dicapai dan beberapa pengamatan yang menunjukkan bahwa aspek-aspek tertentu dari kursus tersebut tidak berguna. Informasi ini dapat membantu dalam mendesain ulang kelas. Tidak semua evaluasi membutuhkan penggunaan desain kuantitatif dan kualitatif, namun untuk menegaskan kembali, ada kalanya model evaluasi campuran lebih disukai.

### **E. Kesimpulan**

Akuntabilitas menjadi semakin penting di era dimana anggaran yang semakin menyusut, hal ini memaksa para administrator untuk membuat pilihan tentang nilai relative dari berbagai program. Meskipun para evaluator yang meneliti nilai program pengembangan karier dalam bisnis mungkin menggunakan kriteria yang berbeda dengan mereka yang bekerja di Lembaga Pendidikan, kebutuhan akan strategi evaluasi yang dirancang dengan cermat sangat penting dalam semua situasi. Tiga model evaluasi antara lain penelitian kuantitatif, kualitatif dan campuran. Pendekatan yang biasa dipakai adalah pendekatan kuasi eksperimen, survey dan kelompok focus. Pendekatan ini memiliki kegunaan terbesar dalam pengaturan lapangan atau terapan. Desain eksperimental memiliki banyak hal yang merekomendasikan, tetapi hamper tidak mungkin untuk diterapkan di lapangan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Brigham et al. (2013). *A Psicanalise Dos Contos de Fadas*. Tradução Arlene Caetano, 466.
- Bright, J. E. H., Pryor, R. G. L., & Harpham, L. (2005). The role of chance events in career decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 561–576. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.001>
- Brown, Steven D, and Lent, Robert W. 2013. Second ed. *Career Development and Counseling, Putting Theory and Research to Work*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons
- Brown, Duane. 2007. *Career Information, Career Counseling, and Career Development*. Boston: Pearson Education, Inc.
- Ferrando, P. J., & Navvaro, G. D. (2018). *Assessing The Quality And Usefulness Of FactorAnalytic Applications To Personality Measures: A Study With The Statistical Anxiety Scale*. *Personality and Individual Differences*, 123, 81–86.
- Gibson, R. L., & Mitchel, M. H. (2011). *Bimbingan dan Konseling (Alih Bahasa: Yudi Santoso)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gysbers, N. C., & Henderson, P. (2012). *Developing and Managing Your School Guidance and Counseling Program Fourth Edition*. Alexandria: American Counseling Assosiation.
- Hadiarni dan Irman. (2009). *Konseling karir*. Batusangkar: STAIN Batusangkar Press.
- Herr, Edwin .L., Cramer, Stanley H., and Niles, Spencer G. 2004. *Career Guidance and Counseling Through The Lifespan*. Boston: Pearson Education.
- Nathan, Robert and Hill, Linda. 2012. *Konseling Karier (Edisi Bahasa Indonesia)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Patton, Wendy and McMahon, Mary 1999. *Career Development and Systems Theory: A New Relationship*. Canada: Brooks.
- Pitz, G. F., & Harren, V. A. (1980). An analysis of career decision making from the point of view of information processing and decision theory. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 320–346. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90059-7](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90059-7)
- Shertzer., B & Stone., Chelly C., 1976. *Fundamental of Guidance*. Houghton Mifflin Company, Boston.
- Sharf, R.S. (1992). *Applying Career Development Theory to Counseling*. California: Pasific Grove.