

Prof. Dr. Syarifuddin Dahlan, M.Pd.

# INVENTORI EKSPLORASI KARIER ARAHAN DIRI

Pengembangan dan Perumusan sebagai Peranti Karier

DOKTER

DPR

POLISI

MANAJER

ENTREPRENEUR



# **INVENTORI EKSPLORASI KARIER ARAHAN DIRI**

---

**Pengembangan dan Perumusan sebagai Peranti Karier**

**Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2014 tentang Hak Cipta  
Lingkup Hak Cipta**

**Pasal 1**

Hak Cipta adalah hak eksklusif pencipta yang timbul secara otomatis berdasarkan prinsip deklaratif setelah suatu ciptaan diwujudkan dalam bentuk nyata tanpa mengurangi pembatasan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

**Ketentuan Pidana Pasal 113**

- (1) Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 100.000.000 (seratus juta rupiah).
- (2) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (3) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
- (4) Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

# **INVENTORI EKSPLORASI KARIER ARAHAN DIRI**

---

**Pengembangan dan Perumusan sebagai Peranti Karier**

**Prof. Dr. Syarifuddin Dahlan, M.Pd.**



**PUSAKA MEDIA**

Perpustakaan Nasional RI:  
Katalog Dalam Terbitan (KDT)

**INVENTORI EKSPLORASI KARIER ARAHAN DIRI**  
Pengembangan dan Perumusan sebagai Peranti Karier

**Penulis**

Prof. Dr. Syarifuddin Dahlan, M.Pd.

**Desain Cover & Layout**  
PusakaMedia Design

xii + 172 hal : 15.5 x 23.5 cm  
Cetakan Desember 2022

**ISBN: 978-623-418-132-6**

Penerbit

**Pusaka Media**

Jl. Endro Suratmin, Pandawa Raya. No. 100  
Korpri Jaya Sukarame Bandarlampung  
082280035489

email : [cspusakamedia@yahoo.com](mailto:cspusakamedia@yahoo.com)

Website : [www.pusakamedia.com](http://www.pusakamedia.com)

Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian  
atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari penerbit

**Kubersembahkan kepada kedua orang tuaku dan  
Isteri serta Anak-anakku yang tercinta:**

Hi. Ahmad Dahlan bin AbdurRoni dan  
Hj. Asiah binti Abdul Lathief dan Dra. Hj. Evalia Idris  
serta

Ahmad Wanhar Syarifuddin, S.T.  
Nurlina Syarifuddin, S.E. dan Keluarga  
Rizka Safitri Syarifuddin, S.A.B., serta  
Qurrota A'yuni Syarifuddin.

## KATA PENGANTAR

---

Kehidupan kita kini tengah dipengaruhi oleh kemajuan teknologi, perubahan, dan perkembangan dunia, baik dalam bekerja, belajar, berkomunikasi, maupun dalam menggunakan waktu luang. Dihadapan kita telah hadir berbagai kesempatan baru, baik dalam dunia kerja maupun dalam dunia pendidikan, yang itu semua menawarkan ratusan lebih alternatif pilihan karier kepada setiap insan. Pelayanan konseling karier hadir untuk membantu seseorang merencanakan pilihan kariernya secara tepat mantap.

Buku ini menyajikan pembahasan tentang *Inventori Eksplorasi Karier Arahan Diri (IEKAD)*. Melalui buku ini, penulis mengajak para pembaca (konselor) untuk mempertimbangkan penggunaan inventori tersebut sebagai peranti model layanan konseling karier arahan diri, terutama dalam intervensi karier siswa sekolah menengah.

Sajian dalam buku ini disistematiskan dalam lima bab. Uraian diawali dengan menjelaskan latar belakang dan rumusan masalah sebagai isu pokok dalam pelayanan konseling karier. Pada bab berikutnya disajikan uraian tentang kerangka teoritik pengembangan inventori karier yang mencakup: tipe dan asesmen kepribadian vokasional, klasifikasi dan asesmen lingkungan kerja, dan model interaksi tipe kepribadian dan lingkungan, serta asumsi pokok pengembangan inventori. Bab 3 mempertegas rumusan inventori hasil perbaikan dan yang terpakai sebagai peranti intervensi karier. Pada bab terakhir disajikan hasil-hasil studi berkenaan dengan penggunaan inventori dalam pelayanan konseling karier.

Meskipun dalam kesederhanaan, penulis berharap semoga buku ini dapat berguna bagi pembaca, terutama para mahasiswa

yang tengah mendalami upaya intervensi karier pada latar pendidikan. Untuk penyempurnaan isi buku lebih lanjut di masa mendatang, masukan dan saran yang konstruktif dari para pembaca sangat penulis harapkan.

Dalam penyelesaian buku ini penulis telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak yang sulit untuk disebut satu persatu. Kepada mereka semua, penulis sampaikan ucapan terima kasih banyak. Secara khusus, perkenankan penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada isteri tercinta, Dra. Hj. Evalia, dan anak-anak tersayang (Ahmad Wanhar, S.T., Nurlina, S.E., dan Rizka Safitri, S.A.B., serta Qurrota A'yuni) yang setia membantu penulis dalam menyelesaikan dan mengembangkan karya ilmiah ini. Mudah-mudahan segala pekerjaan baik yang kita lakukan dapat menjadi amal soleh sehingga mendapat balasan yang sesuai dari Allah s.w.t. *Amien yaa rabbal aalamien.*

Bandarlampung, Desember 2022  
Penulis.

## DAFTAR ISI

---

<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Urgensi Layanan Perencanaan Karier .....	1
B. Permasalahan Rencana Karier Siswa .....	10
<b>BAB II KERANGKA TEORITIK PENGEMBANGAN INVENTORI ..</b>	<b>18</b>
A. Tipe dan Asesmen Kepribadian Vokasional .....	18
B. Klasifikasi dan Asesmen Lingkungan Kerja .....	27
C. Model Interaksi Tipe Kepribadian dan Lingkungan Kerja .....	36
D. Pertimbangan dan Asumsi Pokok Pengembangan Inventori ..	42
<b>BAB III PENGEMBANGAN INVENTORI .....</b>	<b>64</b>
A. Peta Jalan Pengembangan Inventori .....	64
B. Perancangan Rumusan Inventori .....	67
C. Hasil Inventori dan Penafsirannya .....	103
D. Keunggulan Inventori .....	107
<b>BAB IV INVENTORI PERBAIKAN TERPAKAI.....</b>	<b>116</b>
A. Keefektifan inventori sebagai peranti layanan.....	116
B. Rumusan IEKAD terpakai .....	127
<b>BAB V PENGGUNAAN INVENTORI .....</b>	<b>147</b>
A. Pengukuran Arah Pilihan Karier Siswa .....	147
B. Peranti layanan Pemantapan Pilihan Karier .....	153
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>164</b>



## DAFTAR TABEL

---

<b>Tabel 2.1.</b> Matrik Ciri Khas Pendekatan Konseling Karier Model <i>Traits and Factor</i> , <i>Client-Centred</i> , dan Holland .....	47
<b>Tabel 3.1.</b> Sebaran Butir Soal Preferensi Kegiatan dan Jabata pada Enam Klasifikasi Minat Jabatan.....	68
<b>Tabel 3.2.</b> Ekstraksi jumlah Muatan Kuadrat Butir Soal Preferensi Kegiatan .....	70
<b>Tabel 3.3.</b> Nilai Komunal Preferensi Kegiatan pada Inventori ....	71
<b>Tabel 3.5.</b> Kommunalitas Butir-butir Soal Aspek Kegiatan = < .60 poin.....	74
<b>Tabel 3.6.</b> Ringkasan Ekstraksi Muatan Faktor Kuadrat Komponen Pekerjaan dari IEMJAD .....	74
<b>Tabel 3.7.</b> Nilai Kommunal Aspek Pekerjaan IEMJAD .....	75
<b>Tabel 3.8.</b> Hasil Perhitungan Koefisien Reliabilitas IEMJAD.....	77
<b>Tabel 3.9.</b> Sebaran Butir Soal STAD bagi Setiap Aspek Kepribadian pada Enam Tipe Kepribadian .....	84
<b>Tabel 3.10.</b> Indeks Validitas dan Reliabilitas Spok Tuah Arahkan Diri (STAD).....	85
<b>Tabel 3.11.</b> Koeffisien Hasil Uji Regresi Semua Kasus.....	87
<b>Tabel 3.12.</b> Koeffisien Estimasi Kecocokkan Kepribadian- Jurusan Studi di SMA dengan Prestasi Belajar Siswa .	88
<b>Tabel 3.13.</b> Koeffisien Hasil Uji Regresi bagi Pengelompokkan Siswa pada Jurusan IPA.....	89
<b>Tabel 3.14.</b> Koeffisien Hasil Uji Regresi bagi Pengelompokkan Siswa pada Jurusan IPS.....	90
<b>Tabel 3.15.</b> Koeffisien Hasil Uji Regresi bagi Pengelompokkan Siswapada Jurusan Bahasa .....	91

<b>Tabel 3.16.</b> Kisi-kisi Butir Pernyataan IEKAD .....	98
<b>Tabel 3.17.</b> Pengelompokan 13 Mata Pelajaran dalam Enam Kategori Bidang Pekerjaan.....	100
<b>Tabel 3.18.</b> Ringkasan Hasil Perhitungan Penilaian Ketepatan Pengelompokan Mata Pelajaran untuk Setiap Kategori Bidang Pekerjaan.....	101
<b>Tabel 4.1.</b> Rangkuman Perbaikan Hasil Uji Kelayakan Model Hipotetik Konseling Karier untuk Memantapkan Pilihan Karier Konseli.....	119
<b>Tabel 4.2.</b> Skor Rerata Kemantapan Pilihan Karier Siswa KelompokEksperimen dan Kontrol pada Prates dan Pascates.....	124
<b>Tabel 4.3.</b> Skor Rerata Kemantapan Pilihan Karier Siswa Laki-lakidan Perempuan pada Prates dan Pascates .....	126
<b>Tabel 4.4.</b> Perolehan Nilai Akhir Prestasi Akademik Tiga Tahun Terakhir.....	135
<b>Tabel 4.5.</b> Sebaran Nilai Akhir Mata Pelajaran bagi Masing-masing Kelasifikasi Lingkungan Vokasional .....	136
<b>Tabel 4.6.</b> Perolehan Nilai Akhir Prestasi Akademik Tiga Tahun Terakhir.....	137
<b>Tabel 4.7.</b> Sebaran Nilai Akhir Mata Pelajaran bagi Masing-masing Kelasifikasi Lingkungan Vokasional .....	137
<b>Tabel 4.8.</b> Perolehan Nilai Akhir Prestasi Akademik Tiga Tahun Terakhir.....	139
<b>Tabel 4.9.</b> Sebaran Nilai Akhir Mata Pelajaran bagi Masing-masing Kelasifikasi Lingkungan Vokasional .....	140
<b>Tabel 5.1.</b> Sebaran Prosentase Arah Pilihan Karier Siswa pada Enam Klasifikasi Bidang Pekerjaan Berdasarkan Pengelompokkan Jenis Kelamin dan Jurusan Studi....	148
<b>Tabel 5.2.</b> Sebaran Siswa SMA pada Tiga Kategori Kemantapan Pilihan Karier Menurut Pengelompokkan Sekolah Asal Mereka .....	155
<b>Tabel 5.3.</b> Skor Rerata Kemantapan Pilihan Karier Siswa Laki-laki dan Perempuan .....	159



# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Latar Belakang Layanan Perencanaan Karier

Dunia kita yang sedang berubah dan berkembang pesat telah melahirkan berbagai teknologi baru. Peristiwa inilah yang sekarang tengah mempengaruhi kehidupan kita; mempengaruhi kita bekerja, belajar, berkomunikasi, dan menggunakan waktu luang. Bersamaan dengan perubahan dunia tersebut telah lahir berbagai kesempatan baru yang datang menawarkan ratusan lebih pilihan karier sebagai jalan menuju keberhasilan dan kebahagiaan hidup di hadapan setiap orang, khususnya pilihan dalam bidang pendidikan dan dunia kerja. Kondisi ini menuntut orang agar terampil dalam memilih jalan hidup yang tepat, yaitu jalan hidup yang akan membawa keberhasilan dan keberuntungan bagi kehidupannya, khususnya berkenaan dengan karier. Mulai dari pemilihan jurusan studi dalam pendidikan hingga ke pemilihan jenis pekerjaan yang akan ditekuni seseorang sepanjang kehidupannya kelak.

Keberhasilan dalam studi dan bekerja merupakan dambaan semua orang, termasuk para siswa di sekolah-sekolah menengah, seperti siswa SMP, SMA, dan SMK. Keberhasilan yang didambakan itu bukan pemberian orang lain. Demikian juga dengan kejadiannya, bukanlah itu suatu peristiwa yang kebetulan. Keberhasilan seseorang dalam studi dan/atau karier itu, sesungguhnya, adalah tercipta karena direncanakan dan diciptakan oleh yang bersangkutan melalui pengalaman dan berlangsung sepanjang kehidupannya. Karier seseorang itu turut ditentukan oleh sikap dan perilakunya untuk meraih keberhasilan dalam setiap jabatan dan/atau pekerjaan. Dengan kata lain, keberhasilan dan kebahagiaan hidup dalam suatu

karier adalah produk individu yang bersangkutan selama kehidupannya.

Pada dasarnya suatu karier itu diciptakan, dibina, dan dikembangkan melalui pengalaman hidup dan selama kehidupan. Karier seseorang diwarnai oleh seberapa baik seseorang mengelola diri sendiri, memahami orang lain dan lingkungan, serta berhubungan dengan orang lain dan lingkungannya. Oleh karena itu karier seseorang sangat bergantung terutama pada diri yang bersangkutan selama kehidupannya. Dialah yang memberi arti pada dirinya, dia pulalah yang merencanakan masa depannya, dan dia pulalah sebagai pelaksana kehidupannya.

Untuk meraih keberhasilan karier dan kebahagiaan hidup seseorang harus memiliki target atau tujuan hidup yang jelas dan terarah serta mendesain langkah-langkah strategis untuk mencapainya. Sejalan dengan target itu, ia juga harus mampu mengelola dan mengatur diri sendiri, mengendalikannya dengan positif dan produktif serta harus dapat mengelolanya dengan baik. Untuk mewujudkan itu semua, tentu saja, seseorang dituntut harus memiliki etos kerja yang tinggi, siap menghadapi berbagai kesulitan, tidak cepat menyerah dengan keadaan, selalu bersyukur dan sabar dalam menghadapi berbagai kondisi dan situasi kehidupan. Dengan kata lain, seseorang perlu mempersiapkan diri dan rencana kariernya secara matang agar keberhasilan dan kebahagiaan hidup yang didambakannya dapat terwujud.

Keberhasilan dalam studi seseorang dapat menjadi pertanda awal bagi pencapaian keberhasilan dalam bekerja kelak. Kecocokkan antara faktor-faktor diri dan tuntutan keberhasilan studi juga sangat diperlukan dan menjadi pertimbangan penting dalam perencanaan karier. Oleh sebab itu, faktor-faktor penentu keberhasilan dalam studi itu selalu menjadi bahasan dan pertimbangan pokok perencanaan karier, baik bagi rencana studi maupun rencana pilihan bidang pekerjaan.

Dengan kata lain, keberhasilan seseorang dalam studi dan bekerja sangat ditentukan oleh derajat kecocokkan antara berbagai aspek diri orang yang bersangkutan dengan jenis studi atau bidang pekerjaan yang sedang ditekuninya. Oleh sebab itu, dalam membuat

keputusan pilihan karier, kedua faktor tersebut (berbagai aspek diri dan tuntutan lingkungan kerja) selalu dijadikan pertimbangan yang penting oleh seseorang (konseli), baik dalam pemilihan pekerjaan (Perdue, Reardon, dan Peterson, 2007; Offer, 1999) maupun pilihan jurusan studi dalam pendidikan (Song dan Glick, 2004; Perry, Cabrera, dan Vogt, 2000). Tugas, pekerjaan, dan jabatan yang diemban seseorang akan berhasil memenuhi harapan apabila tugas, pekerjaan, atau jabatan itu sesuai dengan diri yang bersangkutan. Makin terdapat kecocokan antara "siapa saya" dan apa tuntutan tugas, jabatan, atau pekerjaan yang akan dimasuki, makin dekat kecenderungan seseorang akan berhasil dalam tugasnya. Namun, hal yang sebaliknya yakni kegagalan akan terjadi apabila terdapat jurang yang lebar antara tuntutan pekerjaan dengan keyakinan, bakat, minat, kemampuan, sikap, dan sifat-sifat maupun nilai-nilai yang terdapat pada seseorang.

Perwujudan keberhasilan seseorang itu, sesungguhnya, mengharuskan dirinya memiliki kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang baik, yang antara lain ditunjukkan dengan kemampuan intra personal dan interpersonal yang baik, memiliki citra diri yang baik, percaya diri, selalu berfikir dan bersikap positif, memiliki kepekaan dan respon terhadap hubungan sosial kemasyarakatan, mampu mengembangkan diri hingga melampaui bakat sendiri. Keseluruhan modal keberhasilan tersebut terbentuk sepanjang proses kehidupannya dan diperoleh melalui pengalaman-pengalaman belajar, khususnya pengalaman sepanjang proses studi yang telah dijalaninya. Itu semua akan mengantarkannya untuk meraih keberhasilan karier dan kebahagiaan hidupnya kelak. Oleh sebab itu setiap upaya yang bertujuan untuk membantu para siswa mencapai keberhasilan studinya selalu menjadi perhatian banyak pihak; para orang tua siswa, para pendidik, termasuk juga para guru pembimbing.

Kecerdasan (*intelligence*) dan keahlian (*expertise*) memang diperlukan untuk mencapai keberhasilan, namun itu saja tidak mencukupi. Selain kecerdasan dan keahlian, keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuan hidup, baik dalam studi maupun karier, sesungguhnya dimulai dengan kepercayaan diri. Kekuatan ini akan

mampu mengantarkan seseorang untuk meraih keberhasilan dan kebahagiaan apabila didukung oleh pemahaman yang memadai, baik pemahaman tentang potensi diri maupun pemahaman tuntutan lingkungan dari jenis pekerjaan yang dikehendaki. Kenyataan ini tergambar pada suatu kondisi, misalnya, ketika seseorang akan menuntut ilmu/studi tentu saja ia harus berusaha memahami bidang studi yang akan ditekuninya. Atau, ketika seseorang akan bekerja didalam suatu perusahaan, maka ia harus berupaya memahami bidang tugas yang akan ia kerjakan. Dengan kata lain, Perpaduan antara pemahaman diri dan pemahaman dunia kerja dengan segala sifat danuntutannya merupakan syarat penting bagi konseli dalam membuat rencana kariernya.

Dengan kata lain, keberhasilan dalam menjalani karier hidup itu sangat ditentukan oleh, selain kecerdasan yang melahirkan keahlian hasil studi, juga didukung oleh bakat, minat, motivasi, ketekunan, semangat, kemauan, kesadaran, dan daya juang yang dimiliki. Dukungan faktor-faktor tersebut akan sangat menentukan terciptanya kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, kemampuan mengelola diri sendiri, memahami orang lain dan lingkungannya serta kemampuan berinteraksi secara baik dengan orang lain.

Ringkasnya, sinergitas antar faktor-faktor penentu utama dan pendukung keberhasilan yang dimiliki seseorang itulah diharapkan dia menjadi dirinya sendiri sebagaimana yang diinginkan, bukan seperti yang diharapkan orang lain.

Pengambilan keputusan karier merupakan suatu proses yang berlangsung sepanjang hayat (Crites, 1981). Pemilihan karier tidak sekedar pekerjaan mencocokkan "pasak dan lubang". Konseling karier itu bukan hanya pekerjaan "memberikan tes (bakat) kepada anak dan memberi tahu mereka" (Crites, 1981). Untuk mengambil keputusan karier siswa memerlukan data tentang sifat dan kemampuan diri dan informasi tentang pekerjaan dan dunia kerja umumnya, khususnya pekerjaan yang diinginkan. Di dalam pembahasan bersama antara konselor dan klien (siswa) yang pada akhirnya membuahakan keputusan yang arif dan penuh pertimbangan dituntut keterlibatan siswa secara total:

pemikirannya, pertimbangannya, perasaannya, pemaknaannya, egonya, dan perspektifnya. Proses untuk perencanaan dan pemilihan karier juga perlu mempertimbangkan pengalaman-pengalaman seperti pengambilan program ekstrakurikuler yang bertujuan penajagan karier, kunjungan ke pabrik, omong-omong dengan pekerja, dan mungkin juga kerja magang.

Pilihan karier dan pengambilan keputusan karier itu juga merupakan peristiwa belajar. Setiap kali acara pemberian informasi, dalam mana siswa diarahkan untuk mencari dan mempelajari sendiri informasi tentang suatu pekerjaan, atau rumpun pekerjaan dari sumber cetak, atau menerimanya dari nara sumber, hendaknya klien didorong untuk bebas mengemukakan pandangannya, perasaannya dan sikapnya mengenai informasi yang didapatnya. Termasuk di sini adalah bagi klien untuk menyatakan ketidaksetujuannya dengan keterangan nara sumber. Situasi dan hasilnya akan lain kalau klien hanya mendengar atau menerima saja informasi yang diberikan orang kepadanya atau yang didapatnya dari sumber. Siswa tidak belajar apa-apa.

Kemantapan dalam pilihan karier merupakan ciri kematangan dalam perkembangan karier. Dikatakan demikian karena satu indikasi yang penting dalam kematangan karir adalah kemampuan membuat keputusan vokasional yang tepat (Elton dan Rose dalam Osipow, 1983:285) dan keajegan, kebijaksanaan, sikap pilihan serta kompetensi pilihan merupakan indeks-indeks kematangan karier seseorang (Crites, 1981; dan Crites dalam Super, 1974:26).

Kemantapan pilihan karier siswa beragam. Siswa SMA yang kini telah memasuki masa akhir remaja dan berada pada tahap eksplorasi dalam perkembangan karier seharusnya telah mampu membuat pilihan karier yang mantap. Kenyataannya, tidak semua siswa SMA menunjukkan gejala demikian. Bagi para siswa yang telah mantap pilihannya ditandai oleh adanya ciri-ciri berikut: (1) pilihan kariernya akan ajeg dan realistis, baik dilihat dari segi waktu, bidang, tingkat, dan rumpun pekerjaan maupun kesesuaiannya dengan kesempatan yang ada, minat, kepribadian, dan kelas sosialnya. (2) kompetensi yang memadai untuk melakukan pilihan

karir secara bijaksana; dapat mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam perkembangan karirnya secara efektif dan mempunyai jang-kauan ke depan dalam perencanaan karirnya, (3) mengetahui berbagai seluk-beluk dunia kerja; dapat menilai kesesuaian kemampuannya dengan pekerjaan yang diinginkan dan cakap dalam menjodohkan sifat-sifat pribadi dengan persyaratan dan tuntutan pekerjaan, (4) memiliki sikap yang jelas, baik berkenaan dengan kondisi perasaan-perasaan, reaksi-reaksi subyektif dan disposisi-disposisi yang diperlukan untuk membuat suatu pilihan karier dan memasuki dunia kerja; aktif berpartisipasi dalam proses pembuatan suatu pilihan, merasa terpancang dan menyenangkan serta menghargai kerja, tidak terikat pada orang lain dalam memilih suatu pekerjaan, mendasarkan pilihannya pada faktor tertentu, dan mempunyai konsepsi yang akurat tentang pembuatan suatu pilihan pekerjaan.

Sebaliknya, bagi para siswa SMA yang belum mantap pilihan kariernya akan ditandai oleh adanya keragu-raguan dalam membuat keputusan pilihan kariernya, atau belum mampu membuat pilihan karier secara realistis, baik dalam pemilihan jurusan studi yang akan ditekuninya maupun dalam menentukan pilihan bidang pekerjaan yang akan dimasukinya kelak. Keragu-raguan dalam membuat pilihan karier menunjukkan tidak mempunyainya individu memilih atau menyatakan pendapat terhadap tindakan tertentu dalam menghasilkan pilihan pekerjaan yang akan dimasukinya. Hal ini, menurut Crites (1981) disebabkan karena (1) individu mempunyai banyak potensi dan membuat banyak pilihan tetapi ia tidak dapat memilih satu sebagai tujuannya, (2) individu tidak dapat mengambil keputusan, ia tidak bisa memilih satupun dari alternatif-alternatif yang mungkin baginya, (3) Individu yang tidak berminat, ia telah memilih satu pekerjaan tetapi ia bimbang akan pilihannya itu karena tidak didukung oleh pola minat yang memadai.

Pilihan karier yang tidak realistis adalah pilihan yang tidak didasarkan atas minat, kemampuan, nilai-nilai dan kenyataan yang ada. Pilihan karier seperti itu mungkin karena kehendak orangtua, sedangkan anak bersikap pasif menerima pilihan orangtuanya. Ini berarti anak belum matang sikap pilihan karirnya. Ia belum mandiri dalam proses pemilihan karier. Atau, mungkin pula pilihan karier yang

tidak realistis itu dilakukan sendiri oleh anak, tetapi ia belum memiliki kom-petensi pilihan karir yang memadai. Misalnya, ia masih kurang mengetahui seluk-beluk dunia kerja, ia belum dapat menilai kemampuannya, dan ia belum cakap menjodohkan sifat-sifat pribadi dengan tuntutan pekerjaan. Dalam hal sikap pilihan karir, mungkin juga ia belum mempunyai konsepsi yang akurat tentang pembuatan suatu pilihan pekerjaan atau belum mendasarkan pilihannya pada faktor tertentu.

Langkah awal untuk menemukan pilihan karier yang mantap; adanya kecocokan antara berbagai aspek diri atau tipe kepribadian dan pilihan suatu bidang pekerjaan atau jurusan studi tertentu adalah memahami kedua aspek tersebut dengan baik. Meskipun tidak ada jaminan bahwa apabila seseorang telah memahami diri dan lingkungan kerjanya akan mampu membuat putusan karier secara tepat, namun, langkah awal semacam ini sudah dapat dipandang sebagai suatu permulaan yang berharga guna menentukan ketepatan suatu tindakan, atau pilihan tertentu. Bagaimanapun juga, memilih bidang karier yang sudah jelas diketahui adalah lebih baik dari pada memilih bidang karier yang belum jelas informasinya. Dengan kata lain, pemahaman berbagai aspek diri atau kecenderungan kepribadian dan tuntutan suatu bidang pekerjaan atau jurusan studi merupakan hal yang sangat penting dan harus dimiliki oleh seseorang yang sedang membuat keputusan pilihan karier atau bidang studi.

Pemahaman diri dan lingkungan pada seseorang bukanlah pembawaan sejak lahir, melainkan hasil belajar melalui pengalaman-pengalaman. Pemahaman diri seseorang didasarkan pada adanya keterangan tentang diri yang akurat dan sah. Tanpa keterangan diri yang memadai itu sulit bagi seseorang untuk memahami dirinya. Kegiatan dalam mendapatkan informasi diri yang seperti itu telah menjadi bagian dari penyediaan pelayanan bimbingan dan konseling karier di sekolah. Terkait dengan hal ini, tujuan layanan bimbingan adalah membantu konseli memahami dirinya secara realistis, baik kekuatan maupun kelemahannya sehingga mereka menerima dirinya seperti apa adanya.

Ada dua aspek dalam diri yang penting untuk dipahami dalam upaya menemukan pilihan karier yang mantap, yaitu *bakat* dan *minat jabatan*. Holland (1985; 1973) menyatakan kedua aspek diri tersebut sebagai ekspresi kepribadian. Peranan kedua aspek tersebut dalam menentukan keberhasilan seseorang dalam bidang pekerjaannya atau kariernya sudah lama diketahui orang dan tidak perlu disangsikan lagi. Demikian juga halnya dengan pola kepribadian. Penjelasan yang menerangkan hal itu banyak dijumpai pada literatur bimbingan dan psikologi. Kalau bakat dan kecakapan seseorang dalam bekerja berhubungan dengan keterampilan kerjanya, maka minat jabatan mempunyai pengaruh yang berarti pada kepuasan kerja seseorang (Holland, 1985; Melamed dan Meir, 1981 dalam Herr dan Cramer, 1984:93-94 Meir, 1988; Gottfredson dan Holland, 1990). Demikian pula dalam keberhasilan studi seseorang, aspek-aspek itu turut menentukan. Bakat, minat, dan pola kepribadian seseorang dalam belajar dapat mempermudah orang yang bersangkutan dalam mempelajari materi pelajaran, mendapatkan pengetahuan dan keterampilan belajar yang diperlukan. Selain kedua aspek tersebut, juga yang harus menjadi pertimbangan adalah kecakapan, sumber-sumber pendukung, keterbatasan (Brown dan Brooks, 1987) dan kualitas-kualitas diri lainnya.

Dalam kenyataan, antara aspek-aspek dalam diri seseorang itu tidak selalu ditemukan adanya kesesuaian. Dalam hal bakat dan minat misalnya, seringkali ditemukan ketidaksesuaian itu (Crites, 1981). Ada orang mempunyai bakat pada suatu kegiatan atau pekerjaan tertentu, tetapi ia tidak berminat terhadap kegiatan atau pekerjaan itu. Sebaliknya, ada juga orang yang tertarik, dan bahkan sangat tertarik pada suatu kegiatan atau pekerjaan tertentu, tetapi ia tidak mampu (kurang berbakat) melakukannya secara memadai.

Setelah seseorang memahami dirinya, dia juga harus memahami jenis pekerjaan yang hendak dipilihnya. Tuntutan akan pemahaman lingkungan ini diperlukan mana kala seseorang ingin mendapatkan pekerjaan yang cocok dengan dirinya, atau untuk memantapkan pekerjaan yang telah didudukinya. Kegiatan pemahaman karakteristik tiap jenis pekerjaan dapat dilakukan

melalui pemberian informasi karier atau informasi jabatan atau melalui klarifikasi jabatan yang banyak terdapat dalam berbagai sumber informasi. Informasi karier adalah informasi yang berhubungan dengan dunia kerja yang berguna dalam pengembangan karier, termasuk informasi pendidikan, informasi jabatan, dan informasi psikososial yang berhubungan dengan pekerjaan, antara lain latihan yang dibutuhkan, status pekerja dalam jabatan yang berbeda.

Dengan kata lain, seseorang tidak mungkin dapat membangun karier dengan baik kalau yang bersangkutan tidak menghayati secara mendalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja dalam arti sempit (internal di tempat kerja), maupun lingkungan kerja dalam arti luas. Dengan kata lain, pemahaman lingkungan kerja mutlak diperlukan disamping pemahaman dirinya jika seseorang yang bersangkutan menghendaki pilihan karier yang tepat, cocok dengan dirinya sehingga ia akan mantap mempersiapkan diri guna memasukinya kelak.

Pada waktu ini dunia kerja keadaannya sangat kompleks, lebih beragam daripada keadaan di waktu-waktu sebelumnya. Untuk maksud pemahaman dunia kerja diperlukan informasi pekerjaan dan pelaksanaan layanan bimbingan berupa pemberian informasi karier yang lengkap, andal, dan selalui diperbarui. Dengan sifat bahan informasi karier yang lengkap dan akurat itu konselor tentu akan dapat lebih baik dalam membantu konseli memahami lingkungan kerja yang dikehendaki.

Pemahaman atas kenyataan diri dan kenyataan lingkungan itu penting bagi para siswa, lebih-lebih bagi para siswa sekolah menengah atas. Dalam tahapan perkembangan, usia siswa SMA pada akhir masa remaja dan memasuki awal masa dewasa. Secara psikologis dan tuntutan sosial-budaya, tahapan perkembangan seusia mereka ini adalah menghendaki perlakuan dari lingkungan agar lebih peduli dan mulai serius memikirkan hidup masa depannya. Mereka sudah mulai diajak untuk memandang masa depan sebagai kehidupan keluarga, kehidupan bermasyarakat, dan ini selanjutnya berarti harus bekerja.

Ringkasnya, dalam layanan bimbingan konseling karier, informasi karier merupakan bahan yang vital untuk pembuatan rencana karier. Berbagai cara ditempuh agar siswa yang sedang mempertimbangkan suatu pekerjaan memperoleh informasi yang akan dijadikan bahan untuk pengambilan keputusan. Siswa seyogianya didorong untuk mengembangkan perilaku mencari sendiri informasi itu.

## **B. Permasalahan Rencana Karier Siswa**

Kenyataan-kenyataan yang diuraikan di atas menyarankan betapa diperlu-kannya suatu upaya yang dapat membantu seseorang siswa (konseli) membuat keputusan pilihan karier yang akan ditekuninya. Kehadiran pelayanan bimbingan dan konseling karier pada latar pendidikan merupakan satu upaya yang sangat relevan. Tuntutan yang mendesak itu pada setiap jenjang pendidikan sekarang terasa semakin diperlukan, terutama di sekolah-sekolah menengah. Berbagai perubahan paradigma dan orientasi penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan kita pada era global ini juga merupakan salah satu faktor penyumbang yang telah menambah derasnya tuntutan bagi penyediaan pelayanan bimbingan karier di sekolah-sekolah.

Sebagai bantuan profesional, pelayanan bimbingan dan konseling senantiasa berusaha untuk meningkatkan mutu kualitas layanannya. Semua pihak yang terlibat dalam pelayanan ini, baik sebagai praktisi (guru pembimbing) maupun sebagai peneliti (ahli bimbingan dan konseling) dituntut agar selalu memberikan perhatian yang serius pada berbagai upaya yang mengarah ke peningkatan mutu pelayanan tersebut.

Meskipun pelayanan bimbingan karier di sekolah-sekolah, khususnya di SMA telah dilakukan dan pelaksanaannya telah lama juga ditekankan, namun hasilnya belum optimal (Dahlan, 2021; 2020; 2010). Gejala umum yang sering terlihat adalah bahwa para siswa SMA belum memahami tipe atau pola keperibadiannya dengan baik sehingga banyak dari mereka yang belum mampu mempertimbangkan kecocokan antara faktor diri dengan tuntutan studi yang dipilihnya. Akibatnya, pemilihan jurusan bagi siswa

seringkali terjadi “dipilihkan”, alih-alih memilih melalui perencanaan karier yang matang.

Dengan kata lain, siswa-siswa SMA pada umumnya masih terlihat bingung dalam membuat keputusan pilihan jurusan studi dan/atau bidang pekerjaan yang akan dimasuki setelah SMA kelak. Dahlan (2010) menjelaskan lebih jauh rincian kondisi yang umumnya dialami oleh siswa di sekolah menengah sebagai berikut: (1) ada sekitar 14,40% siswa yang tidak bisa menentukan rencana pilihan kariernya karena tidak tahu apa yang akan dikerjakan setelah selesai studi kelak, (2) ada sebanyak 31,60% siswa yang bimbang dalam menentukan pilihan jurusan studi dan/atau bidang pekerjaan yang hendak dijadi-kan karier hidupnya kelak karena tak cukup informasi (kurang paham), baik tentang diri maupun tentang jurusan studi dan/atau bidang pekerjaan yang akan dipilih, (3) ada lebih kurang 16,80% siswa yang kebingungan menentukan pilihan kariernya karena merasa kemampuannya kurang memenuhi persyaratan yang dituntutkan oleh suatu jurusan studi dan/atau bidang pekerjaan yang ditawarkan, dan (4) masih ada sekitar 22% dari siswa yang kebingungan dalam memilih karier karena bakat dan minatnya tidak sejalan; Bakat kuat tetapi minat kurang dan, sebaliknya, minat kuat tetapi bakat kurang; Bakat dan minat tidak sesuai dengan rencana pilihan jurusan studi dan/atau bidang pekerjaan yang hendak dimasuki. Selanjutnya, hanya ada sekitar 15,20% dari siswa yang mengatakan keputusan pilihan jurusan studi dan/atau bidang pekerjaannya sudah mantap dan akan dimasukinya setelah selesai studi kelak. Dengan kata lain, masih sedikit jumlahnya dari siswa SMA yang tak ada kebimbangan lagi dalam pilihan kariernya.

Para konselor karier (guru pembimbing), sesungguhnya telah mengakui bahwa memahami diri dalam proses perencanaan karier merupakan suatu hal yang penting. Akan tetapi, bagaimana caranya memahami aspek diri itu dengan jelas dan mudah belum dapat diterangkan secara tuntas. Satu cara yang umum digunakan oleh para konselor karier di sekolah-sekolah selama ini, khususnya di SMA dalam membantu konseli memahami dirinya adalah pemberian penasihatn secara langsung berdasarkan hasil pengetesan psikologis. Dalam penelitian ini cara layanan semacam itu disebut

**model konvensional.** Langkah-langkah pelayanan dalam bimbingan dan konseling karier model konvensional tersebut mirip dengan tahapan-tahapan kegiatan layanan yang dikemukakan oleh ancangan *Traits dan Faktor* (McDaniel, 1956), tetapi tidak utuh.

Pada umumnya langkah-langkah yang dilalui itu mencakup: pengetesan dan penafsiran serta mempelajari informasi pekerjaan. Langkah testing dan penafsirannya biasanya hanya berlangsung dalam satu kali pertemuan wawancara. Tes yang umum diberikan adalah untuk mengukur minat, kemampuan akademik umum ("kecerdasan"), dan bakat. Dalam langkah pemberian informasi pekerjaan, klien tak banyak dibantu untuk memperoleh pemahaman tentang sejumlah pekerjaan atau jenis jurusan studi yang memungkinkan untuk dipilih dengan mempertimbangkan kemampuan, bakat, dan minatnya.

Peninjauan atas kemajuan siswa dilakukan pada akhir tahun pelajaran. Setelah peninjauan atas kemajuan yang telah dicapai kemudian dibuat rencana penjurusan yang kadang-kadang diri siswa yang bersangkutan tak terlibat aktif dalam pengambilan keputusan rencana jurusan studi yang akan ditekuninya. Langkah-langkah dalam rangka penempatan siswa, dilakukan ketika siswa duduk di kelas II sekolah menengah (SMA), atau di kelas I bagi SMK, atau mungkin mulai dari SMP; Apakah penempatan ke dunia kerja atau ke perguruan tinggi. Pelayanan bimbingan konseling karier model konvensional meskipun logis mengandung sejumlah kelemahan. Penekanan pada diagnosis dan penggunaan data pribadi yang diperoleh melalui prosedur pengetesan kalau diterapkan oleh konselor yang kurang ahli dan tidak memahami filsafat dasar pendekatan ini bisa menimbulkan dampak yang kurang sejalan dengan tujuan konseling. Konseli bisa mempunyai persepsi bahwa nasib hidupnya terletak di tangan orang lain (wali kelas dan/atau konselor). Konseli bisa mengembangkan sikap bergantung, yaitu bergantung pada hal-hal di luar dirinya --data, alat, dan juga orang, yaitu konselor yang dianggapnya ahli. Padahal, seharusnya konseli dibimbing untuk belajar memahami dirinya, "mendiagnosis" sendiri masalahnya, dan menjadi orang yang bertanggung jawab atas dirinya sendiri katimbang pada sesuatu di luar dirinya.

Ternyata cara semacam model konvensional itu memiliki kelemahan-kelemahan. Selain kelemahan yang bersumber pada penyelenggaraan program pengetesannya, seperti kesalahan dalam mengadministrasikan skor tes, juga kesalahan dapat bersumber pada keterampilan konselor menginterpretasikan hasil tes atau inventori itu.

Cara lain, yang akhir-akhir ini banyak dikembangkan untuk membantu konseli memahami dirinya adalah model *self-assesment* melalui *self-report* dengan menggunakan inventori khusus sebagai piranti bimbingan dan konseling karier (Miller dan Miller, 2005; Clowson, Kotter, Faux, dan McArthur, 1992; Aiken, (1988); Anastasi (1990). Satu di antara piranti yang banyak digunakan oleh para konselor karier adalah "Self-Directed Search" atau disingkat "SDS" (Holland, 1985; 1973). SDS memang dirancang khusus oleh Holland sebagai piranti bimbingan karier. Dari sejumlah bukti lapangan cara pelayanan semacam ini menawarkan sejumlah keuntungan. Keunggulan-keunggulan pelayanan model Holland tersebut, khususnya dalam membantu klien memahami dirinya telah banyak dilakukan oleh para ahli (Reardon, Bullock, dan Meyer, 2007; Holland, 1985; 1973, Weinrach, 1987, Urich, 1990, Jone, Gormon, dan Schroeder. 1989). Piranti bimbingan karier berupa SDS memungkinkan siswa (klien) melakukan pengadministrasian diri sendiri, menyekor diri sendiri, dan menafsirkan sendiri potensi-potensi dirinya. Dengan sifat-sifat yang dimiliki piranti ini penulis berkeyakinan bahwa penggunaan model Holland dalam pelayanan bimbingan karier mungkin membantu tugas-tugas tertentu dari guru pembimbing (Chartrand dan Robins, 1990). Dengan kata lain, pelayanan bimbingan dan konseling karir dengan menggunakan inventori *self-assesment*, seperti SDS, diharapkan dapat menyediakan informasi karier dengan segera, murah, dan melibatkan diri siswa dalam mengidentifikasi potensi dirinya. Kondisi yang demikian diyakini akan dapat lebih dipertanggungjawabkan terhadap penafsiran-penafsiran kelompok daripada inventori yang sejenis dalam membantu konseli membuat keputusan pilihan karirnya.

Pada buku ini, penulis menawarkan satu peranti dalam memberikan pelayanan bimbingan dan konseling karier, khususnya dalam intervensi karier di kalangan siswa sekolah menengah. Peranti yang ditawarkan adalah **Inventori Eksplorasi Karier Arah Diri (IEKAD: Dahlan, 2010)** yang merupakan modifikasi dari peranti model **Holland** (1985; 1973). Inventori ini telah menjadi karakteristik khas model layanan bimbingan dan konseling karier arahan diri (Dahlan, 2017). Penggunaan inventori ini sebagai peranti layanan bimbingan dan konseling telah ditawarkan dengan beberapa pertimbangan. Selain keuntungan-keuntungan yang bersifat praktis, seperti memungkinkan bagi siswa (klien) untuk melakukan penilaian diri, menyekor diri, pengadministrasian diri, dan menafsirkan diri terhadap potensi-potensi dirinya atas arahan diri sendiri, inventori ini juga sekaligus telah menyediakan informasi karier yang memadai dengan segera, murah, dan relatif mudah dilakukan. Kondisi yang demikian diyakini akan dapat lebih dipertanggung-jawabkan terhadap penafsiran-penafsiran kelompok daripada inventori yang sejenis dengan penuh “kerahasiaan”.

Pertimbangan lain yang telah mendorong penulis untuk menawarkan cara ini adalah laporan penelitian Dahlan (2005; 2002). Dalam kesimpulan penelitian-penelitian itu dikemukakan bahwa pelayanan bantuan yang menggunakan instrumen sejenis *Inventori Arah Diri* telah mampu mengungkapkan minat jabatan siswa. Melalui penilaian diri, pengadministrasian diri, dan penafsiran diri sendiri telah mampu meningkatkan pemahaman diri (minat jabatan) konseli. Dukungan empiris lain ditemukan juga dalam laporan Aljufri dan Kumaidi (1991). Kedua peneliti melaporkan bahwa skala minat kejuruan model Holland ini cukup peka terhadap pengelompokkan siswa SMA menurut jenis sekolah mereka. Ringkasnya, dengan sifatnya semacam inilah, penulis tertarik dan berkeyakinan model pelayanan konseling karier yang tengah dikembangkan ini akan dapat efektif dalam membantu meningkatkan keterampilan konseli dalam menjodohkan faktor diri dengan pilihan kejuruannya sehingga menemukan pilihan jurusan studinya secara tepat.

Membantu siswa (konseli) menemukan pilihan bidang kejuruan dan/atau karier secara tepat itu, sesungguhnya, telah menjadi bagian dari kegiatan pelayanan bimbingan karier di sekolah. Pada bagian terdahulu telah dijelaskan bahwa pemilihan karier tidak sekedar pekerjaan mencocokkan "pasak dan lubang" dan bukan pula hanya pekerjaan "memberikan tes (bakat) kepada anak serta memberi tahu mereka". Pembuatan keputusan pilihan karier itu merupakan suatu proses belajar dan itu berlangsung sepanjang hayat (Crites, 1981). Untuk mengambil keputusan karier seorang siswa memerlukan data tentang sifat dan kemampuan diri dan informasi tentang pekerjaan dan dunia kerja umumnya, khususnya pekerjaan yang diinginkan.

Pada uraian sebelumnya telah dikemukakan bahwa meskipun pelayanan bimbingan dan konselir karier di sekolah-sekolah, khususnya di SMA telah lama ditekankan pelaksanaannya, namun hasilnya masih belum optimal. Indikasi yang menunjukkan belum optimalnya hasil layanan itu dapat disimak dari berbagai laporan penelitian, seperti penelitian Dahlan (2004; 2010; 2017) dan penelitian-penelitian lanjutan lainnya. Para peneliti tersebut melaporkan bahwa pada umumnya siswa SMA masih belum mampu membuat keputusan rencana pilihan karier secara pasti (Dahlan, 2020), termasuk menentukan jurusan studi secara pasti (Dahlan, 2021). Meskipun mereka telah memilih program studi, tapi, nampaknya masih bimbang dengan pilihannya. Mereka belum mampu memastikan apakah rencana pilihan karier yang telah dibuatnya, seperti pilihan program studi dan dan rencana bidang pekerjaan yang akan menjadi karier hidupnya kelak. Tampaknya, mereka belum memiliki pemahaman yang memadai, baik tentang potensi dirinya maupun persyaratan yang dituntut oleh program studi yang tengah ditekuninya. Dalam memilih jurusan studi banyak dari mereka terjadi "dipilihkan", alih-alih memilih melalui perencanaan karier yang matang. Gejala semacam ini masih terlihat hingga mereka menjadi mahasiswa semester pertama di perguruan tinggi (Dahlan, 2020; Dahlan, Andriyanto, Kurniati, 2022).

Berdasarkan kenyataan yang dikemukakan di atas dapatlah ditegaskan bahwa siswa SMA kini belum terbantu secara optimal

dalam membuat perencanaan pilihan karier mereka, baik dalam memilih jurusan studi yang akan ditekuninya maupun bidang pekerjaan yang akan dimasukinya kelak. Pada satu pihak para siswa kurang paham tentang potensi dirinya, sementara pada pihak lain, informasi karier, khususnya tentang persyaratan dan tuntutan, baik bagi program studi maupun bidang pekerjaan yang hendak dipilihnya juga masih sangat terbatas. Akibatnya, tidak sedikit jumlahnya dari mereka yang memilih jurusan studi tidak didasarkan atas pertimbangan matang bagaimana kecocokkan rencana pilihan karier itu dengan potensi diri mereka. Ringkasnya, ada indikasi kuat bahwa kualitas pelayanan bimbingan dan konseling karier di sekolah-sekolah kita sekarang memerlukan suatu peningkatan segera, baik berkenaan dengan materi pelayanan maupun yang berhubungan dengan model, metoda, dan teknik pelaksanaannya.

Berkaitan dengan penegasan-penegasan di atas, maka penggunaan IEKAD sebagai peranti model layanan bimbingan dan konseling karier arahan diri merupakan suatu alternatif yang menarik untuk dibahas. Model layanan ini dikembangkan dengan suatu rancangan yang padan populasi dan sesuai dengan latar budaya Indonesia serta keperluan pengembangan model. Melalui kegiatan pengembangan ini telah disusun model hipotetik hingga terwujud suatu model yang dikehendaki oleh banyak pihak, khususnya pengguna dan penerima layanan. Keefektifan model layanan bimbingan dan konseling karier ini telah diperiksa secara cermat, khususnya berkenaan dengan keefektifan model layanan dalam suatu intervensi karier pada konseli, mulai dari bantuan pemahaman diri, pengenalan lingkungan kerja, hingga ke penemuan dan pembuatan keputusan pilihan kariernya secara tepat dan mantap, baik pilihan bidang studi maupun pilihan di bidang karier.

Bahasan-bahasan yang disajikan pada buku ini merupakan tinjauan hasil-hasil penelitian terkait dengan penggunaan IEKAD sebagai peranti intervensi karier. Temuan-temuan penelitian itu berupa informasi tentang keefektifan model bimbingan dan konseling karier arahan diri untuk membantu konseli memahami dirinya, mengenal lingkungan kerja yang diperlukan, dan merencanakan pilihan kariernya secara pasti. Informasi itu

diharapkan dapat berguna, baik bagi keperluan akademik (pengembangan teoritik) maupun bagi keperluan praktik penyelenggaraan bimbingan dan konseling di Indonesia, khususnya bagi penyelenggaraan bimbingan dan konseling karier, seperti pelayanan penjurusan dan/atau penempatan, layanan perencanaan dan/atau pemilihan karier di sekolah-sekolah menengah. Bagi keperluan pengembangan teoritik, temuan ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian awal pada suatu model penelitian. Tentu saja, temuan studi ini masih memerlukan dukungan bukti-bukti empirik dari suatu eksplorasi yang lebih dalam. Dengan kata lain, para peneliti pendidikan, khususnya bidang bimbingan dan konseling, yang berminat melakukan penelitian serupa dapat me-manfaatkan temuan studi ini sebagai informasi awal bagi keperluan penelitiannya.

Selanjutnya, bagi keperluan praktik, temuan ini pada gilirannya nanti diharapkan dapat menjadi masukan bagi konselor sekolah (guru pembimbing). Dengan informasi yang tersajikan dari hasil studi semacam ini diharapkan para guru pembimbing dapat mempertimbangkan penerapan layanan bimbingan dan konseling karier model Holland, khususnya dalam suatu pelayanan penempatan dan pembuatan keputusan pilihan karier. Juga termasuk di dalamnya pemilihan jurusan dan pemilihan mata pelajaran serta kegiatan di bidang ekstra kurikuler. Dengan kata lain, jika penelitian ini menemukan data yang menjelaskan bahwa layanan bimbingan dan konseling karier model Holland ini efektif dalam mem-bantu klien memahami dirinya, diharapkan guru pembimbing dapat menjadi-kannya sebagai model layanan alternatif bagi penyelenggaraan bimbingan karier di sekolah. Ringkasnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni bagi upaya penerapan teknologi bimbingan dan konseling di sekolah menengah, terutama dalam mem-bantu siswa merencanakan pilihan kariernya di masa depan.

## BAB II

# KERANGKA TEORITIK PENGEMBANGAN INVENTORI

---

### A. Tipe dan Asesmen Kepribadian Vokasional

#### 1. Rumusan Tipe Kepribadian

Satu di antara variabel psikologis yang penting dari diri dalam menentukan keberhasilan seseorang, baik dalam studi maupun karier adalah *kepribadian*. Peranan faktor ini dalam menentukan kualitas aktivitas manusia telah dikaji dan banyak ditemui dalam literatur psikologi. Bahkan Holland (1985:7) menegaskan "*The choice of a vocation is an expression of personality*". Hal ini menyarankan bahwa variabel diri ini perlu dipahami secara memadai sebelum seseorang menentukan pilihan kariernya, baik dalam memilih rencana studi maupun bidang pekerjaan yang hendak ditekuninya sebagai karier hidup. Oleh karena itu pertimbangan kecocokan antara pilihan karier dengan tipe atau pola kepribadian, dan kecocokan antara pilihan jurusan studi dengan tipe atau pola kepribadian selalu dijadikan faktor penting dalam pembuatan keputusan pilihan karier seseorang (Rees, dkk., 2007; Offer, 1999; Perdue, Reardon, Peterson, 2007; Meir, 1988; Arnold, 2004; Song dan Glick, 2004; Thompson, Flynn, dan Griffith, 1994).

Holland (1985; 1973) mengemukakan enam kategori tipe kepribadian vokasional, yaitu: *Realistik*, *Investigatif*, *Artistik*, *Sosial*, *Wirausaha (Wirausaha)*, dan *Konvensional*. Setiap tipe terdiri atas sejumlah sifat pribadi yang membentuk sejumlah potensi khusus untuk mencapai keberhasilan dan aspirasi tertentu. Misalnya,

seseorang yang serupa dengan tipe sosial, ia dapat diduga mencari kelompok pekerjaan-pekerjaan sosial seperti mengajar, pekerja sosial, atau pemimpin agama; Ia dapat diduga ingin mendapatkan keberhasilan yang berorientasi sosial seperti pilihan menjadi kepala sekolah; dan dapat juga diduga, ia ingin memiliki nilai-nilai dan tujuan yang berorientasi sosial seperti menolong orang lain dan menilai tinggi suatu pengabdian.

Kepribadian pada studi ini diartikan sebagai cerminan dari profil penjumlahan perolehan skor seseorang (konseli) pada inventori; skala preferensi kegiatan, skala preferensi jabatan, kecenderungan prestasi akademis, dan skala estimasi diri (Kovac, 1999; Weinrach, 1987). Skor-skor yang ditunjukkan seseorang pada inventori menggambarkan pola kepribadian. Skor-skor itu masih mentah. Selanjutnya, skor itu dikonversikan ke dalam suatu kode ringkasan tiga huruf yang mencerminkan suatu gaya yang paling disenangi. Urutan urutan tiga huruf ringkasan tersebut disusun secara hirarkhis. Huruf yang pertama selalu mencerminkan preferensi yang paling kuat bagi suatu tipe. Dengan kata lain, skor yang lebih tinggi pada suatu tipe menunjukkan tingkat kemiripan seseorang pada tipe yang bersangkutan lebih tinggi dari pada tipe lainnya. Skor yang paling tinggi mencerminkan suatu tipe kepribadian.

Gabungan skor-skor yang ditunjukkan seseorang pada setiap aspek (kegiatan, kompetensi, jabatan dan estimasi diri) bagi masing-masing tipe kepribadian pada SDS menggambarkan kemiripan seseorang dengan tipe kepribadian. Misalnya, *kegiatan realistik*, *pekerjaan Realistik*, dan seterusnya, menggambarkan kemiripan seseorang dengan tipe minat jabatan Realistik.

Setiap tipe terdiri atas sejumlah sifat pribadi yang membentuk sejumlah potensi khusus untuk mencapai keberhasilan dan aspirasi tertentu. Misalnya, seseorang yang serupa dengan tipe sosial, ia dapat diduga mencari kelompok pekerjaan-pekerjaan sosial seperti mengajar, pekerja sosial, atau pemimpin agama; Ia dapat diduga ingin mendapatkan keberhasilan yang berorientasi sosial seperti pilihan menjadi kepala sekolah; dan dapat juga diduga, ia

ingin memiliki nilai-nilai dan tujuan yang berorientasi sosial seperti menolong orang lain dan menilai tinggi suatu pengabdian.

Secara singkat uraian tentang ciri-ciri utama bagi masing-masing tipe kepribadian *Realistik*, *Investigatif*, *Artistik*, *Sosial*, *Wirausaha* dan *Konvensional* disajikan berikut ini.

#### a. Tipe Kepribadian Realistik

Orang yang tergolong dalam tipe ini lebih menyenangi kegiatan-kegiatan yang menghendaki manipulasi obyek-obyek, alat-alat, mesin-mesin, dan hewan-hewan secara langsung, teratur dan sistematis, serta menghindari kegiatan-kegiatan yang bersifat penyembuhan dan pendidikan. Perilaku-perilaku tersebut, pada gilirannya membawa ke perolehan kompetensi teknik, elektrik, pertanian, mekanik dan manual, dan membawa ke suatu kekurangan dalam kompetensi pendidikan dan sosial.

Selain ciri-ciri di atas, orang yang tergolong dalam tipe ini cenderung menunjukkan sifat kelelahan, kuat jasmani, tidak sosial, dan agresif. Mereka mempunyai kecakapan dan koordinasi motorik yang baik, tetapi kurang memiliki kecakapan verbal dan hubungan antara manusia. Mereka lebih menyenangi masalah-masalah yang bersifat kongkrit daripada abstrak; menganggap dirinya sebagai seorang yang bersifat agresif dan jantan, serta mempunyai nilai ekonomi dan politik yang konvensional.

#### b. Tipe Kepribadian Investigatif

Orang yang tergolong dalam tipe ini lebih menyenangi kegiatan-kegiatan yang menghendaki pemeriksaan fenomena fisik, biologis, dan budaya secara kreatif, sistematis, simbolik dan observasional guna memahami dan mengendalikan fenomena-fenomena yang bersangkutan. Orang semacam ini suka menghindari kegiatan-kegiatan yang bersifat bersaing, sosial dan persuasif. Kecenderungan-kecenderungan perilaku semacam itu, pada gilirannya membawa pada suatu pemerolehan kompetensi matematis dan ilmiah, serta membawanya pada suatu kekurangan dalam kompetensi yang bersifat persuasif.

Selain ciri-ciri di atas, orang-orang yang tergolong dalam tipe investigatif cenderung menunjukkan sifat yang lebih berorientasi pada tugas, teoritis, rasional dan bebas. Mereka ini lebih suka menggunakan kemampuan berpikir dalam menghadapi pemecahan suatu persoalan dari pada langsung bertindak secara emosional; Mereka juga menyenangi kegiatan atau tugas-tugas pekerjaan yang kabur sifatnya; memiliki nilai-nilai dan sifat ilmiah.

#### c. Tipe Kepribadian Artistik

Orang yang tergolong dalam tipe kepribadian Artistik lebih menyenangi kegiatan-kegiatan yang bersifat *ambigus* dengan manipulasi benda-benda fisik untuk menciptakan bentuk-bentuk atau produk seni. Sebaliknya, orang yang bertipe ini enggan terhadap kegiatan-kegiatan yang bersifat langsung, sistematis dan teratur secara kaku. Kecenderungan-kecenderungan perilaku individu semacam itu, pada gilirannya membawa mereka kepada suatu pemerolehan kompetensi artistik—bahasa, seni, musik, drama, menulis—dan kurang mampu dalam sistem bisnis (usaha) atau krikal.

Selain ciri-ciri di atas, orang dalam golongan tipe Artistik cenderung menonjolkan sifat tidak sosial, terbuka bebas, sukar menyesuaikan diri, ekspresif, tidak teratur. Tipe ini seringkali menderita tuntutan emosional yang tinggi; lebih suka menggunakan kompetensi Artistik dalam menghadapi pemecahan suatu persoalan pada latar lainnya.

#### d. Tipe Kepribadian Sosial

Orang yang tergolong dalam tipe kepribadian sosial paling suka pada kegiatan-kegiatan yang menuntut manipulasi orang lain guna menginformasikan, mengembangkan, merawat, atau menjelaskan. Sebaliknya mereka enggan terhadap kegiatan-kegiatan yang bersifat sistematis, teratur rapih dan langsung dengan melibatkan alat-alat, benda-benda (material), atau mesin-mesin. Kecenderungan perilaku semacam itu pada gilirannya membawa mereka kepada pemerolehan kompetensi hubungan kemanusiaan

seperti kompetensi pendidikan dan hubungan antara pribadi, serta kurang dalam kompetensi teknik dan manual.

Selain ciri-ciri di atas, orang-orang yang tergolong dalam tipe Sosial cenderung pula menunjukkan sifat suka mengawasi, koperatif, sabar, bersahabat, darmawan, penolong, idealis, empatik, rendah hati (baik hati), persuasif, bertanggung jawab, bermasyarakat, bijaksana, saling pengertian, dan hangat dalam pergaulan.

#### e. Tipe Kepribadian Enterprising (Wirausaha)

Orang yang tergolong dalam Kepribadian Wirausaha paling suka pada kegiatan-kegiatan yang menghendaki manipulasi orang lain guna mencapai tujuan organisasi atau memperoleh keuntungan ekonomi. Mereka yang memiliki kemiripan dengan tipe ini enggan terhadap kegiatan yang bersifat sistematis, simbolis dan obsevasional. Kecenderungan-kecenderungan perilaku semacam itu, pada gilirannya membawa kepada suatu pemerolehan kompetensi-kompetensi persuasif, hubungan antara pribadi, dan kepemimpinan, serta kurang dalam kompetensi ilmiah.

Selain ciri-ciri di atas, orang-orang yang tergolong dalam tipe Wirausaha cenderung pula menunjukkan sifat mudah menyesuaikan diri, optimis, suka bicara, bergairah, energik, ambisi, mendominasi suasana, mementingkan segi lahir atau penampilannya. Mereka menerima dirinya sebagai orang yang memiliki kemampuan dalam kepemimpinan, percaya diri, agresif, populer, dan suka bergaul atau peramah.

#### f. Tipe Kepribadian Konvensional

Orang yang tergolong dalam tipe jabatan Konvensional paling senang pada kegiatan-kegiatan yang menghendaki manipulasi data yang bersifat sistematis, teratur dan langsung seperti menyimpan rekaman-rekaman, mengarsifkan bahan-bahan, memproduksi bahan, mengorganisasikan mesin-mesin bisnis dan mesin-mesin pemroses data untuk mencapai tujuan ekonomi dan tujuan-tujuan organisasi, serta enggan terhadap kegiatan-kegiatan yang bersifat ambigu, bebas, eksplorasi, atau yang tidak disistematisasikan.

Kecenderungan-kecenderungan perilaku semacam itu, pada gilirannya membawa mereka kepada suatu pemerolehan kompetisi pada sistem bisnis, dan kurang dalam kompetisi artistik. Selain ciri-ciri di atas, orang-orang yang tergolong dalam tipe konvensional cenderung menonjolkan sifat konformis, kaku, berhati-hati, hemat, rapih, patuh asas. Mereka memberi nilai yang tinggi terhadap sesuatu berdasarkan status dan kekayaan.

Ciri-ciri utama dari setiap tipe kepribadian: *Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, Wirausaha dan Konvensional* dijadikan acuan dalam menafsirkan tipe atau pola kepribadian konseli. Secara rinci hal tersebut telah dimuat pada buku panduan pelaksanaan model bimbingan dan konseling karier model Holland untuk membantu konseli memantapkan pilihan karier konseli. Buku tersebut merupakan bagian yang tak terpisahkan dari model ini.

## **2. Assesmen Tipe Kepribadian.**

Menurut Holland (1985; 1973), kepribadian seseorang dapat dinilai atau ditentukan dengan jalan membandingkan kemiripan sifat-sifat yang dimilikinya dengan sifat-sifat yang mencirikan setiap tipe kepribadian. Kemiripan seseorang dengan masing-masing tipe dari enam tipe kepribadian itu akan menghasilkan suatu pola kesamaan dan perbedaan. Penilaian dengan cara ini memungkinkan dilakukannya penggambaran kompleksitas pribadi sehingga tidak digolongkan sebagai suatu pribadi yang memiliki satu tipe kepribadian saja. Cara penilaian yang demikian akan membantah pendapat yang mengatakan bahwa hanya ada enam jenis orang di dunia. Dengan suatu skema tertentu, cara penilaian seperti itu melahirkan model dengan 720 kemungkinan kemiripan seseorang dengan setiap model orientasi kepribadian. Menurut Holland (1985; 1973), kepribadian seseorang dapat dinilai atau ditentukan dengan jalan membandingkan kemiripan sifat-sifat yang dimilikinya dengan sifat-sifat yang mencirikan setiap tipe kepribadian. Kemiripan seseorang dengan masing-masing tipe dari enam tipe kepribadian itu akan menghasilkan suatu pola kesamaan dan perbedaan. Penilaian dengan cara ini memungkinkan dilakukannya penggambaran kompleksitas pribadi sehingga tidak digolongkan

sebagai suatu pribadi yang memiliki satu tipe kepribadian saja. Cara penilaian yang demikian akan membantah pendapat yang mengatakan bahwa hanya ada enam jenis orang di dunia. Dengan suatu skema tertentu, cara penilaian seperti itu melahirkan model dengan 720 kemungkinan kemiripan seseorang dengan setiap model orientasi kepribadian.

Holland (1985; 1973) menyatakan bahwa minat jabatan merupakan suatu pernyataan kepribadian. Dengan demikian inventori minat merupakan inventori kepribadian. Dasar pemikiran ini dikembangkannya mengingat bahwa pemilihan setiap jabatan adalah suatu tindakan ekspresi yang memantulkan motivasi, pengetahuan, kepribadian, dan kemampuan orang seseorang. Jabatan-jabatan menggambarkan suatu pandangan hidup, suatu lingkungan daripada menetapkan fungsi-fungsi atau keterampilan kerja secara terpisah. Bekerja sebagai tukang kayu berarti tidak hanya menggunakan alat-alat atau perabotan, tetapi juga memiliki suatu status tertentu, persamaan peran, peranan dalam masyarakat, dan memiliki pola hidup tertentu. Dalam beberapa Hal, pemilihan suatu judul jabatan menggambarkan beberapa macam informasi tertentu: motivasi, pengetahuan masalah jabatan, pemahaman dirinya dan wawasannya, dan kemampuan-kemampuannya.

Ada dua metoda yang ditawarkan Holland untuk menentukan tingkat kemiripan seseorang dengan tipe kepribadian. *Pertama*, metoda kualitatif. Kita dapat menilai tipe kepribadian (pola kepribadian) seseorang melalui assesmen preferensi-preferensi vokasional seseorang pada suatu kegiatan yang mencirikan suatu tipe, atau pernyataan seseorang untuk melakukan pekerjaan pada jabatan tertentu (Reardo, 2007; Kovacs, 1999). Seseorang yang ingin menjadi ahli Fisika, atau bekerja sebagai orang ahli Fisika, atau merencanakan akan mengambil mata kuliah utama (mayor) Ilmu-ilmu Fisika, atau sudah terdaftar sebagai seseorang yang mengambil matakuliah Ilmu-ilmu Fisika. Salah satu dari empat macam hasil informasi tersebut terdapat dalam klasifikasi kepribadian Investigatif. Ahli Fisika adalah salah satu dari jabatan-jabatan yang ditawarkan dalam tipe Investigatif. Contoh lain, seorang “pekerja

sosial” akan diklasifikasikan sebagai tipe sosial karena “pekerja sosial” adalah satu kriteria tipe Sosial.

*Kedua*, metoda kuantitatif. Berbagai macam metoda kuantitatif telah dikembangkan untuk menilai kemiripan seseorang dengan tipe-tipe kepribadian. Dua diantaranya adalah Vocational Preference Inventory (VPI) dan Self-Directed Search (SDS) (Holland, 1985; 1973). Keduanya telah terkenal dan banyak digunakan dalam bimbingan karier. VPI merupakan salah satu instrumen yang menyediakan prosedur sederhana untuk menilai tipe kepribadian seseorang dan digunakan secara berhasil dalam menstimuli penajagan pekerjaan di kalangan siswa sekolah menengah dan mahasiswa (Holland, 1978 dalam Weinrach, 1987:80). VPI dapat juga digunakan sebagai suatu sarana penyaringan yang efisien terhadap remaja dan orang dewasa yang sudah bekerja untuk tujuan seleksi, bimbingan atau penempatan. Bagaimanapun juga, Holland memperingatkan bahwa tanpa kecuali, PVI akan dapat digunakan dan ditafsirkan hanya pada kombinasi dengan informasi sosiologis dan psikologis, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lapangan latihan dan status pekerjaan sekarang.

SDS merupakan piranti lain yang berguna untuk menentukan kemiripan seseorang dengan tipe Kepribadian dengan menggunakan suatu rentangan isi yang luas (Miller dan Miller, 2005; Kovac, 1999; Urich, 1990; Holland, 1985; 1973;). Instrumen ini lebih sempurna bila dibandingkan dengan VPI.

SDS memuat 228 pernyataan dalam lima bahasan, yaitu: “Occupational day-dream”, kegiatan, kompetensi, sikap terhadap jabatan khusus, dan estimasi diri tentang kecakapan dalam enam klasifikasi (Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, Wirausaha, dan Konvensional). Sub skala pada SDS digunakan untuk membatasi beberapa hal yang tidak dibatasi dalam rumusan tipe-tipe. Misalnya, aktivitas, kompetensi, konsep diri dan pekerjaan realistik berhubungan dengan skala aktivitas, kompetensi, konsep diri dan pekerjaan realistik, dan demikian seterusnya.

SDS dan VPI sama tapi berbeda. Weinrach (1987:80) merangkum persa-maan dan perbedaan keduanya sebagai berikut: SDS dan VPI dikatakan sama karena keduanya melaporkan hasil

berupa enam tipe kepribadian. Dikatakan berbeda karena VPI dimaksudkan untuk digunakan oleh para konselor kejuruan pada konseli-konseli mereka, sedangkan SDS “self-administered”. VPI dan SDS masing-masing memuat dimensi yang tidak diukur oleh yang lainnya, VPI kurang komperhensif. VPI menjangring respon senang atau tidak senang terhadap sejumlah nama jabatan, sedangkan SDS mengukur kompetensi diri dan seterusnya. PVI murah dan sedikit menyita waktu daripada SDS. SDS dan PVI dapat digunakan sewaktu-waktu bila seseorang harus membuat keputusan kejuruan di dalam hidupnya.

Skor-skor yang ditunjukkan seseorang pada SDS menggambarkan pola kepribadiannya. Skor-skor itu skor mentah, selanjutnya dikonversikan ke dalam suatu kode ringkasan tiga huruf yang mencerminkan suatu gaya yang paling disenangi. Urutan-urutan tiga huruf ringkasan tersebut disusun secara hirarkhis. Huruf yang pertama selalu mencerminkan preferensi yang paling kuat bagi suatu tipe. Dengan kata lain, skor yang lebih tinggi pada suatu tipe menunjukkan tingkat kemiripan seseorang pada tipe yang bersangkutan lebih tinggi dari pada tipe lainnya. Skor yang paling tinggi mencerminkan suatu tipe kepribadian utama seseorang.

Kepribadian seseorang, biasanya, ditentukan oleh kombinasi beberapa tipe kepribadian. Kombinasi-kombinasi tipe-tipe kepribadian itu dapat membentuk *pola* kepribadian dan dapat pula membentuk *subtipe* (Holland, 1973:21; 1985:26). *Pola* kepribadian adalah profil kemiripan seseorang dengan tipe-tipe kepribadian. Sedangkan sub-type adalah nama bagi pola kepribadian yang utama. Kepribadian merupakan cerminan dari profil perolehan skor seseorang pada suatu skala minat (VPI, SDS atau skala minat lainnya). Pola kepribadian diperoleh dengan jalan membuat rangking skor-skor skala dari yang paling tinggi hingga ke yang paling rendah. Pola kepribadian dan subtype dapat terdiri atas satu hingga enam variabel atau tipe.

Dalam memberikan interpretasi terhadap kode ringkasan tiga huruf, baik hasil VPI maupun SDS, ada beberapa hal yang perlu diingat (Holland, 1973; 1985, dan Holland, 1972 dalam Weinrach, 1987:81). Huruf pertama pada kode ringkasan merupakan yang

paling disenangi karena itu hasil dari ciri-ciri kepribadian yang paling utama. Dua huruf sisanya adalah kurang penting.

Bagaimanapun juga, penafsiran ini harus dipertimbangkan menurut skor-skor yang membentuk kode ringkasan tersebut. Misalnya, kode RIE dengan skor 12, 6 dan 2 adalah berbeda dengan skor RIE 12, 11 dan 10. Contoh pertama tersebut mencerminkan suatu pola yang terdiferensiasi dengan baik, memiliki skor tinggi 12 dan skor rendah 2. Sedangkan contoh yang kedua tipis atau tidak terdiferensiasi dengan baik, karena tiga skor yang tertinggi dibedakan kurang dari empat poin angka dengan skor yang terendah.

Kode ringkasan dapat diperluas (dipertukarkan) bila diperlukan. Jika jabatan-jabatan pada kategori yang telah diidentifikasi oleh kode ringkasan konseli bukan minatnya, atau jika jabatan pasangan kode ringkasan tidak ditemukan pada "The Occupational Finder" (Holland, 1985: *Appendix A*; 1973: *Appendix B*), maka kode tersebut dapat diperluas secara mudah terhadap huruf yang lainnya. Misalnya, ESC dapat diperluas meliputi: SEC, ESC, ECS, CSE, dan CES. Urutan adalah hal yang layak bila mana kode tidak terdiferensiasi dengan baik. Bilamana kode terdiferensiasi secara jelas, penjajagan berbagai ma-cam urutan tidak perlu dilakukan karena hal yang demikian itu akan meniadakan ciri-ciri yang terkuat.

## **B. Klasifikasi dan Asesmen Lingkungan Kerja**

### **1. Klasifikasi Lingkungan Kerja.**

Rumusan gagasan Holland diilhami oleh pandangan Murray's (1936) tentang kebutuhan pribadi dan tuntutan lingkungan. Oleh karena itu, untuk melengkapi teori tentang tipe kepribadian vokasionalnya, Holland (1985:34-46) juga mengajukan model lingkungan kerja. Sifat dan klasifikasi model lingkungan kerja itu mengikuti kategori enam tipe kepribadian, yaitu: (1) *lingkungan realistik*, (2) *lingkungan investigatif*, (3) *lingkungan artistik*, (4) *lingkungan sosial*, (5) *lingkungan wirausaha* dan (6) *lingkungan konvensional*. Dia lebih lanjut menjelaskan bahwa keenam lingkungan tersebut mencerminkan preferensi aktivitas dan jabatan. Suatu model lingkungan dapat dinyatakan sebagai suatu situasi atau

suasana yang diciptakan oleh orang yang menguasai satu lingkungan tertentu. Misalnya, suatu lingkungan Realistis merupakan suatu lingkungan yang dikuasai oleh tipe Realistis.

Tipe-tipe kepribadian dan model-model lingkungan memiliki perangkat konstruksi yang sama. Hal inilah yang memungkinkan kita mengelompokkan orang dan lingkungan dalam istilah yang sama dan yang memungkinkan kita pula untuk membandingkan hasil pemasangan orang dan lingkungan. Lebih jelasnya, untuk memprediksi atau meramalkan apa yang akan terjadi apabila orang tertentu berada di dalam satu lingkungan tertentu, kita cukup hanya dengan menandai orang dan lingkungannya pada istilah-istilah yang terdapat di dalam model-model dan mengkaji perumusan-perumusan secara memadai agar dapat menemukan kesesuaian dan ketidaksesuaian dengan model-model yang diajukan. Misalnya, interaksi antara tipe Realistis dan lingkungan Realistis seharusnya menghasilkan sejumlah hasil yang diinginkan seperti kepuasan kerja, prestasi kerja (keberhasilan) dan kemandirian kerja.

Ciri-ciri suatu lingkungan bergantung pada sifat-sifat anggota atau individu yang menghuninya. Jika kita telah mengetahui macam orang yang terhimpun dalam suatu kelompok, maka kita akan dapat menduga atau menyimpulkan suasana yang ditimbulkan kelompok itu. Misalnya para insinyur pada suatu kantor yang lengkap akan mengharapkan memiliki suasana yang berbeda dengan suatu kantor akuntan yang lengkap. Atau suatu pertemuan wiraniaga yang bersifat informal akan berbeda suasananya dibandingkan dengan pertemuan informal para menteri.

Deskripsi model lingkungan sejalan dengan rumusan tipe kepribadian. Kedua macam rumusan ini berpusat pada aktivitas, kompetensi, persepsi, dan nilai-nilai. Lingkungan ditandai dan dikuasai oleh tipe penghuninya, dan sebaliknya orang yang mendiami lingkungan itu akan dirangsang dan dipengaruhi oleh suasana khas yang mencirikan lingkungannya. Ciri-ciri utama dari enam lingkungan kerja juga dijadikan acuan dalam menafsirkan model lingkungan kerja konseli dan secara rinci dimuat pada buku panduan pelaksanaan model ini.

Secara rinci, Holland (1997, 1985, dan 19873) menjelaskan ciri masing-masing klasifikasi lingkungan kerja sebagai berikut:

#### a. Lingkungan Realistik

Lingkungan realistik ini dicirikan oleh dominasi dari tuntutan dan kesempatan lingkungan yang membawa ke manipulasi langsung, teratur dan sistematis tentang benda-benda, alat-alat, mesin-mesin, dan hewan-hewan, serta penghuni yang dikuasai oleh orang-orang yang bertipe realistik. Tuntutan dan kesempatan serta orang realistik tersebut menciptakan suatu suasana khas yang berlangsung dalam cara-cara berikut:

- 1) merangsang orang untuk mengajak ke kegiatan-kegiatan realistik seperti penggunaan alat-alat dan mesin-mesin.
- 2) memupuk kompetensi dan perstasi teknis.
- 3) mengarahkan orang untuk melihat dirinya sendiri sebagai orang yang memiliki kecakapan mekanik dan kurang dalam hubungan kemanusiaan; mengarahkan orang untuk melihat dunia sebagai hal yang sederhana, nyata, dan tradisional.
- 4) menghargai orang melalui tampilan nilai-nilai konvensional dan barang, uang, kekuasaan, serta kepemilikan/kekayaan.

Pengalaman dalam lingkungan ini membawa orang menjadi:

- 1) lebih mudah kena pengaruh hal-hal yang bersifat pragmatis dan tradisional.
- 2) lebih tertarik kepada okupasi dan peranan realistik yang memungkinkan mereka untuk menyatakan diri dalam kegiatan-kegiatan yang bersifat realistik.
- 3) kurang pas pada kegiatan-kegiatan penanganan orang lain. Mereka suka menggunakan metoda dan cara penanganan yang sederhana, langsung, dan alami.

Orang dalam lingkungan ini mendapatkan atau dikuatkan untuk sifat-sifat berikut: Kurang sosial, berterus terang (apa adanya), keras kepala, alami, gigih, lupa diri sendiri, hemat, tak berbelit-belit (polos), mudah menyesuaikan diri, jujur, materialistis, tidak berlebihan, praktis, kaku, dan wawasan sempit (terbatas).

## b. Lingkungan Investigatif

Lingkungan investigatif ini dicirikan oleh dominasi dari tuntutan dan kesempatan lingkungan yang membawa pengamatan dan pemeriksaan kreatif, sistematis, simbolik tentang fenomena biologis, fisik, dan budaya, serta penghuni yang dikuasai oleh orang-orang yang bertipe investigatif. Tuntutan, kesempatan, dan orang investigatif tersebut menciptakan suatu suasana khas yang berlangsung untuk menghasilkan hal-hal berikut:

- 1) merangsang orang untuk mengajak ke kegiatan-kegiatan investigatif.
- 2) mengarahkan kompetensi dan perstasi ilmiah.
- 3) mengarahkan orang untuk melihat dirinya sendiri sebagai orang yang memiliki kecakapan matematik dan ilmiah, dan kurang dalam kecakapan kepemimpinan; mengarahkan orang untuk melihat dunia dalam cara yang kompleks, abstrak, tak tergantung, dan orisinil.
- 4) menghargai orang melalui tampilan nilai-nilai ilmiah.

Pengalaman dalam lingkungan ini membawa orang menjadi:

- 1) lebih mudah kena pengaruh hal-hal yang bersifat abstrak, teoritis, dan analitik.
- 2) lebih tertarik kepada okupasi dan peranan investigatif yang memungkinkan mereka untuk menyatakan diri dalam kegiatan-kegiatan yang bersifat investigatif.
- 3) lebih cocok untuk bekerja dengan orang lain dalam cara-cara yang tak langsung, rasional, dan analitik.

Orang dalam lingkungan ini mendapatkan atau dikuatkan untuk menampilkan sifat-sifat berikut: Analistis, kritis,, ingin tahu (skeptis), intelektual, pesimis, rasional, malu-malu, kurang populer, berhati-hati, utuh (menyeluruh), tak terikat (independen), mawas diri, cermat, pendiam, dan sederhana.

### c. Lingkungan Artistik

Lingkungan artistik ini dicirikan oleh dominasi dari tuntutan dan kesempatan lingkungan yang membawa ke kegiatan dan kompetensi yang ambigu, bebas, dan tak sistematis untuk menciptakan bentuk-bentuk atau karya seni, dan oleh dominasi tipe artistik dalam lingkungan. Tuntutan, kesempatan, dan orang investigatif tersebut menciptakan suatu suasana khas yang berlangsung untuk menghasilkan hal-hal berikut:

- 1) merangsang orang untuk mengajak ke kegiatan-kegiatan artistik.
- 2) memupuk kompetensi dan perstasi artistik.
- 3) mengarahkan orang untuk melihat dirinya sebagai orang yang tak terikat, tak suka diatur, intuitif, orisinal, dan ekspresif, dan sebagai orang yang memiliki kecakapan artistik (berakting, menulis, dan berbicara); mengarahkan orang untuk melihat dunia dalam cara yang kompleks, tak tergantung, tak konvensional, dan fleksibel.
- 4) menghargai orang melalui tampilan nilai-nilai artistik.  
Pengalaman dalam lingkungan ini membawa orang menjadi:
  - 1) lebih mudah kena pengaruh hal-hal yang bersifat pribadi, emosional, dan imajinatif.
  - 2) lebih tertarik kepada okupasi dan peranan artistik yang memungkinkan mereka untuk menyatakan diri dalam kegiatan-kegiatan yang bersifat artistik.
  - 3) lebih suka untuk bekerja dengan orang lain dalam cara-cara yang bersifat pribadi, emosional, ekspresif, dan tak konvensional.

Orang dalam lingkungan ini mendapatkan atau dikuatkan untuk menampilkan sifat-sifat berikut: Tak beraturan, ruwet, ekspresif, emosional, idealis, imajinatif, menuruti kata hati, mawas diri, suka melanggar norma sosial (tampil beda), terbuka, tidak praktis, berbelit-belit tak terus terang, tak terikat (independen), sensitive, tak kompromi, dan orisinal.

#### d. Lingkungan Sosial

Lingkungan sosial ini dicirikan oleh dominasi dari tuntutan dan kesempatan lingkungan yang membawa ke manipulasi orang lain untuk menginformasikan, melatih, mengembangkan, mengobati, atau memperjelas, dan oleh penghuni yang didominasi tipe sosial. Tuntutan, kesempatan, dan orang sosial tersebut menciptakan suatu suasana khas untuk menghasilkan tujuan dan perolehan berikut:

- 1) merangsang orang untuk mengajak ke kegiatan-kegiatan sosial.
- 2) memupuk kompetensi sosial.
- 3) mengarahkan orang untuk melihat dirinya sebagai orang yang suka membantu orang lain, memahami orang lain, bekerja sama, dan suka bergaul; mengarahkan orang untuk melihat dunia dalam cara yang fleksibel.
- 4) menghargai orang melalui tampilan nilai-nilai sosial.

Kekuatan lingkungan ini membawa pengaruh kepada hal-hal yang menjadikan orang:

- 1) lebih mudah kena pengaruh hal-hal yang bersifat sosial, kemanusiaan, dan keagamaan.
- 2) lebih tertarik kepada okupasi dan peranan sosial yang memungkinkan mereka untuk menyatakan diri dalam kegiatan-kegiatan yang bersifat realistik.
- 3) lebih cocok untuk bekerja dengan orang lain melalui persahabatan, penuh bantuan, dan kerja sama.

Orang dalam lingkungan ini mendapatkan atau dikuatkan untuk menampilkan sifat-sifat berikut: Mengawasi orang lain, empatik, peramah, penolong, penyayang, bertanggung jawab, bijaksana, akrab, suka berkejasama, penyabar, pemurah hati, suka merayu, suka bergaul, penuh pengertian, idealis.

#### e. Lingkungan Wirausaha

Lingkungan wirausaha ini dicirikan oleh dominasi dari tuntutan dan kesempatan lingkungan yang membawa ke manipulasi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi dan kepentingan diri, dan penghuni didominasi oleh tipe wirausaha. Tuntutan,

kesempatan, dan orang wirausaha tersebut menciptakan suatu suasana khas untuk menghasilkan tujuan dan perolehan berikut:

- 1) merangsang orang untuk mengajak ke kegiatan-kegiatan wirausaha, seperti berjualan atau menggirig orang lain.
- 2) memupuk kompetensi dan prestasi wirausaha.
- 3) mengarahkan orang untuk melihat dirinya sebagai orang yang agresif, populer, percaya diri, suka bergaul, dan sebagai orang yang memiliki kecakapan kepemimpinan dan berbicara; mengarahkan orang untuk melihat dunia dalam hal kekuasaan, status, tanggung jawab, dan dalam hal yang stereotip, tersusun, tergantung, serta sederhana.
- 4) menghargai orang melalui tampilan nilai-nilai wirausaha dan tujuan: uang, kekuasaan, dan status.

Pengalaman lingkungan ini membawa pengaruh kepada yang menjadikan orang:

- 1) lebih mudah kena pengaruh hal-hal yang bersifat sosial, emosional, dan materialistik.
- 2) lebih tertarik kepada okupasi dan peranan wirausaha yang memungkinkan mereka untuk menyatakan diri dalam kegiatan-kegiatan yang kewirausahaan.
- 3) lebih cenderung untuk bekerja dengan orang lain melalui gaya wira-usaha—dengan kekuasaan banyak bicara, dan seterusnya.

Orang dalam lingkungan ini mendapatkan atau dikuatkan untuk sifat-sifat berikut: Tamak, peramah, mendominasi, pamer kekayaan dan kecakapan, mementingkan segi lahir, optimistis, suka bergaul, berani mengambil resiko, energik, bergairah dalam segala kegiatan, genit, percaya diri, banyak bicara, umbar janji, ambisius.

#### f. Lingkungan Konvensional

Lingkungan konvensional ini dicirikan oleh dominasi dari tuntutan dan kesempatan lingkungan yang membawa ke manipulasi langsung, teratur dan sistematis tentang data, seperti menyimpan rekaman-rekaman, mengarsipkan bahan-bahan, memproduksi ulang bahan-bahan, mengorganisasikan tulisan-tulisan, dan rekaman data angka untuk suatu rencana yang telah ditentukan, mengoperasikan

mesin-mesin bisnis dan pemerosesan data, dan oleh suatu penghuni yang dikuasai oleh tipe konvensional. Tuntutan, kesempatan, dan orang konvensional tersebut menciptakan suatu suasana khas yang berlangsung untuk menghasilkan tujuan dan perolehan berikut:

- 1) merangsang orang untuk mengajak ke kegiatan-kegiatan konvensional seperti merekam dan mengorganisasikan data, atau rekaman.
- 2) memupuk kompetensi dan perstasi konvensional.
- 3) mengarahkan orang untuk melihat dirinya sebagai orang yang suk diatur, teratur, tak bersifat artistik, dan sebagai orang yang memiliki kompetensi klirikal; mengarahkan mereka untuk melihat dunia dalam cara-cara konvensional, sempit, streatip, sederhana, dan bergantung.
- 4) menghargai orang melalui tampilan nilai-nilai konvensional; uang, tergantung-kecakapan, dan kesesuaian.

Pengalaman dalam lingkungan ini membawa orang menjadi:

- 1) lebih mudah kena pengaruh oleh hal-hal yang bersifat materialistis: uang, posisi, dan kekuasaan.
- 2) lebih tertarik kepada okupasi dan peranan konvensional.
- 3) lebih cenderung untuk bekerja pada orang lain dengan gaya konvensional–pengawasan, penyesuaian, dan praktis.

Orang dalam lingkungan ini mendapatkan atau dikuatkan untuk sifat-sifat berikut: Teliti, berhati-hati, efisien, malu-malu, patuh, rapih, sopan, tak berdaya khayal, difensif, kaku, runtut, gigih, praktis, hemat, dan tidak imajinatif.

Ringkasnya, menurut Holland (1985; 1973), lingkungan kerja itu dikuasai oleh pribadi tertentu yang sesuai dan dicirikan oleh orang-orang yang ada di dalamnya. Individu-individu dalam suatu pekerjaan atau jabatan memiliki kepribadian yang serupa dan ada kesamaan sejarah perkembangan pribadinya dan mereka juga membentuk lingkungan hubungan antar pribadi yang khas. Dengan demikian cara mereka menanggapi berbagai situasi dan masalah pun akan ada kesamaan dan serupa. Dengan kata lain, kualitas perilaku pekerja ditentukan oleh derajat hubungan yang terjadi antara pribadi lingkungan kerja orang yang bersangkutan.

## 2. Assesmen lingkungan kerja

Lingkungan dapat dicirikan dengan menilai orang yang mendiaminya. Cara ini dapat dilakukan mengingat banyak sifat yang penting secara psikologis dari suatu lingkungan yang dipancarkan oleh orang-orang yang ada di dalamnya. Untuk tujuan ini dapat digunakan teknik assesmen lingkungan. Teknik ini dapat digunakan dalam menilai populasi pada lembaga pendidikan tinggi, rumah sakit, perusahaan, masyarakat, atau beberapa lembaga atau kelompok lainnya. Teknik dilakukan dengan sensus okupasi, preferensi latihan, atau preferensi vokasional dari suatu populasi. Preferensi okupasi tersebut dikategorikan menurut kriteria anggota kelas sebagai orang yang memiliki satu dari enam lingkungan. Klasifikasi menghasilkan satu profile enam-variabel. Nomor-nomor yang tinggi dari setiap tipe lalu diubah ke dalam prosentase dari populasi total bagi lingkungan atau lembaga yang khusus. Penilaian lingkungan akan menghasilkan pola lingkungan yang berupa kode ringkasan huruf-huruf awal dari enam model lingkungan: *realistik, investigatif, artistik, sosial, wirausaha, dan konvensional*.

Konsistensi suatu pola lingkungan dibatasi oleh pola dan hubungan yang sama sebagai mana yang digariskan oleh gambar heksagonal. Lingkungan yang konsisten menyediakan penghargaan dan tuntutan yang sama. Lingkungan yang tidak konsisten menyediakan penghargaan dan tuntutan yang berbeda. Misalnya, lingkungan realistik dan investigatif konsisten karena keduanya berdekatan pada hexagon dan mencakup aktivitas, kompetensi, dan penghargaan yang sama. Sebaliknya, lingkungan sosial dan realistik tidak konsisten karena keduanya berlawanan pada hexagon dan tuntutan minat, kompetensi, dan nilai berbeda.

Diferensiasi suatu lingkungan juga mengacu ke model hexagonal. Dengan kata lain, derajat diferensiasi lingkungan mengikuti prinsip yang sama dengan prinsip diferensiasi pada pola tipe kepribadian. Lingkungan yang terdiferensiasi mengarahkan suatu rentang perilaku sempit dalam cara yang langsung. Lingkungan yang tidak terdiferensiasikan merangsang rentangan perilaku yang luas dan menyediakan bimbingan yang ambigu. Lingkungan yang terferensiasi analog dengan pribadi yang memiliki

kemiripan hanya satu tipe kepribadian; Lingkungan yang tidak terdiferensiasi analog dengan pribadi yang memiliki profil kemiripan mendatar bagi setiap tipe, dengan derajat yang sama.

Selain pertimbangan konsistensi dan diferensiasi, juga penting dinilai tentang identitas lingkungan. Suatu lingkungan dengan identitas yang tinggi akan memiliki serangkaian keterbatasan tentang konsistensi dan memiliki tujuan-tujuan langsung. Sebaliknya, suatu lingkungan dengan identitas yang membingungkan akan memiliki serangkaian konflik yang luas dan tujuan-tujuan yang kerdil.

### **C. Model Interaksi Tipe Kepribadian dan Lingkungan Kerja**

Pola kepribadian seseorang digambarkan oleh skor-skor yang ditunjukkan pada SDS. Skor-skor itu skor mentah, selanjutnya dikonversikan ke dalam suatu Kode Ringkasan (KR) tiga huruf yang mencerminkan suatu gaya yang paling disenangi. Urutan-urutan tiga huruf ringkasan tersebut disusun secara hirarkhis. Huruf yang pertama selalu mencerminkan preferensi yang paling kuat bagi suatu tipe. Dengan kata lain, skor yang lebih tinggi pada suatu tipe menunjukkan tingkat kemiripan seseorang pada tipe yang bersangkutan lebih tinggi dari pada tipe lainnya. Skor yang paling tinggi mencerminkan suatu tipe kepribadian utama seseorang.

Kepribadian seseorang, biasanya, ditentukan oleh kombinasi beberapa tipe kepribadian. Kombinasi-kombinasi tipe-tipe kepribadian itu dapat membentuk *pola* kepribadian dan dapat pula membentuk *subtipe* (Holland, 1973:21; 1985:26). *Pola* kepribadian adalah profil kemiripan seseorang dengan tipe-tipe kepribadian. Sedangkan *sub-type* adalah nama bagi pola kepribadian yang utama. Kepribadian merupakan cerminan dari profil perolehan skor seseorang pada suatu skala minat (VPI, SDS atau skala minat lainnya). *Pola* kepribadian diperoleh dengan jalan membuat rangking skor-skor skala dari yang paling tinggi hingga ke yang paling rendah. *Pola* kepribadian dan *subtype* dapat terdiri atas satu hingga enam variabel atau tipe.

Dalam memberikan interpretasi terhadap kode ringkasan tiga huruf, baik hasil VPI maupun SDS, Holland (1973; 1985), dan Holland (1972 dalam Weinrach, 1987:81), mengingatkan beberapa hal. Huruf pertama pada kode ringkasan merupakan yang paling disenangi karena itu hasil dari ciri-ciri kepribadian yang paling utama. Dua huruf sisanya adalah kurang penting.

Bagaimanapun juga, penafsiran ini harus dipertimbangkan menurut skor-skor yang membentuk kode ringkasan tersebut. Misalnya, kode RIE dengan skor 12, 6 dan 2 adalah berbeda dengan skor RIE 12, 11 dan 10. Contoh pertama tersebut mencerminkan suatu pola yang terdiferensiasi dengan baik, memiliki skor tinggi 12 dan skor rendah 2. Sedangkan contoh yang kedua tipis atau tidak terdiferensiasi dengan baik, karena tiga skor yang tertinggi dibedakan kurang dari empat poin angka dengan skor yang terendah.

Kode ringkasan dapat diperluas (dipertukarkan) bila diperlukan. Jika jabatan-jabatan pada kategori yang telah diidentifikasi oleh kode ringkasan konseli bukan minatnya, atau jika jabatan pasangan kode ringkasan tidak ditemukan pada *The Occupational Finder* (Holland, 1985: Appendix A; 1973: Appendix B), maka kode tersebut dapat diperluas secara mudah terhadap huruf yang lainnya. Misalnya, ESC dapat diperluas meliputi: SEC, ESC, ECS, CSE, dan CES. Urutan adalah hal yang layak bila mana kode tidak terdiferensiasi dengan baik. Bilamana kode terdiferensiasi secara jelas, penajangan berbagai macam urutan tidak perlu dilakukan karena hal yang demikian itu akan meniadakan ciri-ciri yang terkuat.

Menurut Holland (1985), kualitas hubungan pribadi dan lingkungan kerja dalam pekerjaan ditentukan oleh jenis dan kualitas interaksi yang dibangun oleh keduanya. Jenis dan kualitas interaksi pribadi lingkungan itu dicirikan oleh pasangan keduanya melalui lima metoda, yaitu: *derajat kongruensi*, *derajat konsistensi*, *derajat diferensiasi*, *derajat identitas*, dan *tingkatan pendidikan*, atau kombinasi dari kelimanya.

Pada umumnya orang berkecenderungan mencari lingkungan kerja yang memungkinkan bagi dia untuk mewujudkan dirinya secara optimal, baik mewujudkan bakatnya, minatnya, dan

nilainya. Oleh karena itu, hubungan pribadi dengan lingkungan dapat dinilai mengikuti derajat kongruensi atau kecocokannya. Assesmen ini dibatasi oleh model hexagonal. Derajat kongruensi yang paling ekstrim adalah situasi di mana suatu tipe kepribadian berada pada lingkungan yang cocok, misalnya, pribadi realistik berada pada lingkungan kerja realistik. Derajat kongruensi berikutnya adalah bahwa suatu tipe kepribadian berada pada lingkungan kerja yang berdekatan, seperti pribadi realistik berada pada lingkungan investigatif atau lingkungan konvensional. Derajat kongruensi yang ketiga, lebih sedikit kecocokannya, adalah seperti suatu pribadi realistik tinggal pada lingkungan artistik atau di lingkungan wirausaha. Terakhir, derajat yang paling tidak kongruen adalah situasi dimana suatu tipe kepribadian berada pada posisi lingkungan yang berlawanan, seperti pribadi realistik tinggal di lingkungan sosial, atau sebaliknya. Ringkasnya, dengan menggunakan model hexagonal yang diusulkan Holland empat tingkatan kongruensi dapat ditemukan bagi setiap tipe dari keenam tipe kepribadian vokasional: *Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, Usaha* dan *Konvensional*. Tingkatan kongruensi yang lebih banyak dapat ditarik dengan menggunakan kode dua-tiga huruf dari tipe-tipe kepribadian dan lingkungan kerja. Misalnya, tipe RI pada lingkungan RI, tipe RI pada lingkungan IR, lingkungan RI pada lingkungan RA, atau RC, dan seterusnya.

Situasi yang paling kongruen terjadi bilamana suatu tipe berada pada suatu lingkungan yang cocok (pas). Misalnya, situasi yang paling kongruen bagi tipe *sosial* adalah lingkungan *sosial*. Sebaliknya, situasi yang paling tidak kongruen terjadi bilamana suatu tipe berada pada suatu lingkungan yang berlawanan. Misalnya, pribadi yang *sosial* dalam lingkungan yang *realistik*. Tingkat kongruensi *sedang* terjadi bilamana suatu tipe berada pada lingkungan yang selain mempola seperti di atas. Misalnya, pribadi *Sosial* berada pada lingkungan *Usaha, Konvensional, Artistik, atau Investigatif*.

Beberapa studi menyarankan bahwa *kongruenitas* berhubungan secara positif dengan kepuasan kerja (Holland, 1985). Hubungan antara minat, kongruenitas jabatan dan seleksi kegiatan

sambilan telah ditunjukkan oleh Melamed dan Meir (1981 dalam Herr dan Cranmer, 1984:93-94; dalam Holland, 1985:90). Dengan memilih subyek penelitian orang-orang yang sudah bekerja dan usia 21 hingga 65 tahun di Australia dan Israel, mereka menemukan: (1) orang-orang cenderung memilih kegiatan-kegiatan waktu luang yang kongruen dengan pola kepribadian (minat jabatannya), (2) Orang-orang dalam pekerjaan yang kongruen, sebagaimana yang diukur oleh pola kepribadian (minat jabatan) dan kode pekerjaan secara vokasional telah merasa puas dan menerima kegiatan-kegiatan yang menyenangkan dalam bekerja, dan (3) orang-orang dalam pekerjaan yang tidak kongruen secara vokasional merasa tidak puas dan mereka melakukan kompensasi dengan memilih kegiatan-kegiatan sampingan (waktu luang) sebagai penggantinya, dan mereka cenderung lebih mementingkan kegiatan sambilan itu daripada kegiatan-kegiatan dalam pekerjaan pokok mereka.

Hasil dari suatu interaksi itu, sesungguhnya, sangat dipengaruhi oleh konsistensi pola kepribadian seseorang dengan konsistensi pola lingkungan kerja. Asumsi ini datang dari batasan konsistensi (tingkat tiga) yang telah dijelaskan terdahulu. Bagi orang, pola kepribadian yang lebih konsisten mencerminkan suatu integrasi minat, kom-petensi, nilai, sifat, dan persepsi yang sama. Bagi lingkungan, pola yang lebih konsisten mencerminkan suatu integrasi tuntutan dan peng-hargaan yang sama.

Orang-orang yang tidak konsisten kurang dapat diramalkan perilakunya karena mereka menggabungkan banyak minat, kompetensi, nilai, dan persepsi yang berbeda. Akibatnya, mereka memiliki suatu daftar perilaku serba mungkin yang luas. Lingkungan yang tak konsisten kurang berpengaruh karena menyedia-kan banyak hal tentang permintaan dan penghargaan. Dengan latar belakang ini maka masuk akal bahwa interaksi orang yang konsisten dan lingkungan yang konsisten akan membuahkan hasil yang lebih dapat diramalkan, dan hasil-hasil itu akan mempengaruhi orang dan lingkungannya ke suatu derajat yang lebih besar.

Hal lain yang juga mempengaruhi interaksi adalah diferensiasi tipe dan lingkungan. Diferensiasi bermakna jarak pembeda antara skor yang tertinggi dan terendah pada enam

variabel yang digunakan untuk menentukan derajat kemiripan seseorang atau suatu lingkungan dengan tipe kepribadian atau model lingkungan. Perbedaan yang lebih besar antara tertinggi dan terendah dari enam skor merupakan diferensiasi yang lebih besar.

Interaksi pribadi yang terdiferensiasi dan lingkungan yang terdiferensiasi akan lebih dapat diramalkan dan kuat karena orang yang terdefiniskan dengan baik berinteraksi dengan lingkungan yang terdefiniskan dengan baik sesungguhnya memiliki pengaruh terpusat. Interaksi pribadi yang tidak terdiferensiasi dan lingkungan akan kurang dapat diramalkan karena pribadi-pribadi dan lingkungan yang tak terdiferensiasikan merupakan campuran elemen dan kekuatan yang berbeda sehingga memiliki pengaruh yang membingungkan. Ringkasnya, diferensiasi pola kepribadian atau lingkungan menciptakan kemungkinan perilaku yang dihipotesiskan dalam rumusan yang akan terjadi dan kekuatan dari perilaku yang dihipotesiskan tersebut.

Interaksi pribadi lingkungan juga ditentukan oleh identitas tipe kepribadian dan model lingkungan. Bagi tipe, identitas merupakan skor pribadi pada skala *My Vocational Situation* (MVS) (Holland, Daiger, dan Power, 1980). Bagi lingkungan, identitas sama dengan kebalikan jumlah situasi perilaku (kejelasan kode tiga huruf vokasional). Indeks tinggi sama dengan identitas yang tinggi. Interaksi pribadi dengan identitas yang dirasakan jelas dan interaksi lingkungan dengan jumlah perilaku yang terbatas akan lebih dapat diramalkan dari pada interaksi pribadi dan lingkungan dengan identitas yang tak jelas atau membingungkan.

Hal lain yang juga menentukan kualitas interaksi pribadi lingkungan adalah derajat kongruensi yang diestimasikan oleh tingkat pendidikan seseorang dan rerata tingkat pendidikan lingkungan kerja di mana dia bekerja. Deskripsi (misalnya, orang berpendidikan pada tingkat dua sedangkan tuntutan jabatan pada tingkat tiga) membuat kurang terampil dan tak puas.

Kualitas interaksi pribadi lingkungan dapat juga dipertimbangkan melalui kombinasi dari kongruensi, konsistensi, diferensiasi, identitas, dan tingkat pendidikan. Interaksi yang melibatkan derajat kongruensi, konsistensi, diferensiasi, identitas,

dan tingkat pendidikan yang tidak sama akan mengakibatkan jenis dan derajat hasil yang berbeda. Pada interaksi tipe dan model lingkungan yang kongruen, konsisten, terdiferensiasi, terpusat (identitas tinggi), dan pada tingkat pendidikan yang sama akan mengintensifkan dan membuat lebih dapat meramalkan hipotesis mengenai tanggapan kehidupan vokasional, keberhasilan pribadi, perilaku pendidikan, lingkungan. Hasil biasanya sesuai dengan yang diinginkan. Pada interaksi yang tak kongruen, tak konsisten, tak terdiferensiasikan, identitas yang membingungkan, dan tingkat pendidikan yang tak sama membuat hipotesis-hipotesis yang juga kurang dapat diramalkan, dan ciri-ciri tersebut biasanya membawa kepada hasil yang kurang dikehendaki: unjuk kerja sedikit, ketidakpuasan, dan perubahan pada jabatan atau diri.

Dari kelima metoda pasangan penentu kualitas interaksi pribadi-lingkungan yang dikemukakan di atas, Holland (1985:51) lebih lanjut menegaskan bahwa kongruensi interaksi pribadi lingkungan adalah yang paling menentukan, lalu disusul oleh diferensiasi pribadi atau lingkungan. Urutan berikutnya, yang nampaknya sedikit berpengaruh, adalah konsistensi pribadi atau lingkungan. Pengaruh relatif lainnya, masih diragukan, datang dari identitas dan pendidikan atau ukuran tingkat pendidikan. Hal ini berarti bahwa pertimbangan derajat kongruensi, diferensiasi, konsistensi, dan identitas, serta tingkat pendidikan dalam pasangan pribadi lingkungan menjadi hal penting dalam pemantapan pilihan karier konseli.

Derajat kongruensi pribadi lingkungan dipandang paling penting karena, pada dasarnya, setiap orang suka melakukan kegiatan dan pekerjaan yang menyenangkan. Orang juga suka dengan kegiatan dan pekerjaan yang dapat mendatangkan kepuasan baginya. Kondisi semacam itu mungkin akan ditemukan oleh seseorang dalam situasi lingkungan kerja yang kongruen dengan tipe atau pola kepribadiannya. Dengan kata lain, dalam lingkungan kerja yang kongruen dengan pola kepribadian seseorang dimungkinkan baginya untuk mendapatkan kepuasan kerja, merasakan kenyamanan kerja, menampilkan kinerja yang berkualitas, dan akan tetap berada (merasa betah) dalam lingkungan kerja yang dimaksud. Sebaliknya, orang yang berada dalam situasi

pekerjaan yang tidak kongruen dengan pola kepribadiannya dapat menyebabkan orang yang bersangkutan merasa tidak puas yang hal itu dapat mendorongnya untuk melakukan kompensasi dengan memilih berbagai kegiatan sampingan (waktu luang) sebagai penggantinya. Pada gilirannya nanti, ia pun cenderung lebih mementingkan kegiatan sambilan itu daripada kegiatan-kegiatan dalam pekerjaan pokok yang dituntut oleh lingkungan kerjanya. Oleh sebab itu, derajat kongruensi pribadi lingkungan menjadi lebih penting dalam pilihan karier.

Konsistensi, diferensiasi, dan identitas memberikan sumbangan yang relatif kecil dalam kualitas interaksi pribadi lingkungan kerja. Meskipun demikian, perlu diingat bahwa ketiganya (konsistensi, diferensiasi, dan identitas) merupakan tiga teknik untuk membatasi kejernihan, kejelasan atau batasan pribadi atau lingkungan. Oleh karena itu, perlu juga ketiganya dipertimbangkan dalam pemantapan pilihan karier seseorang.

#### **D. Pertimbangan dan Asumsi Pokok Pengembangan Inventori**

Pada bagian ini akan disajikan pertimbangan dan asumsi pokok pengembangan model konseling karier arahan diri.

Berdasarkan kajian-kajian teoritik yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka, setidaknya-tidaknya, ada tiga hal yang telah dijadikan pertimbangan pokok dan ada asumsi dasar pengembangan model layanan.

##### **1. Pertimbangan Pokok.**

###### **a. Pemaduan kelebihan pendekatan direktif dan non-direktif**

Teori pilihan karier Holland termasuk satu di antara teori-teori vokasional "Person x Environment Fit" (Gottfredson dan Johnstun, 2009; Chartrand, 1991). Pendekatan-pendekatan semacam ini berevolusi dari teori konseling karier *Trait-and-Factor* (Williamson, 1939) yang berakar pada proposisi Parson (1909) bahwa "vocational choice involves the individual (self-knowledge), the work environment (occupational-knowledge), and an understanding of the relationship between the two" (Dalam Chartrand, 1991: 518). Model tripartit Parson ini telah dikembangkan secara luas melalui upaya-

upaya yang dilakukan orang, terutama mereka yang tergabung pada *Minnesota Employment Stabilization Research Institute*.

Dalam pendekatan *Trait-and-Factor*, mendiagnosis masalah merupakan perkara yang sentral. Williamson mengenali empat macam diagnosis masalah (Crites, 1981), yaitu: (1) tidak (belum) ada pilihan, (2) pilihan tidak pasti, (3) pilihan tidak bijak, dan (4) ketimpangan antara minat dan bakat. Konseli dari golongan pertama, kalau ditanya pekerjaan apa yang ingin dimasuki, biasanya menjawab "Saya tidak tahu". Dalam golongan kedua, konseli sudah bisa menyebutkan pekerjaan tetapi kelihatan ragu-ragu dengan keputusannya itu. Pilihan yang tidak bijak biasanya terjadi karena konseli tidak memiliki kemampuan yang mencukupi dan adanya ketidakcocokan, bakat dan minatnya dengan persyaratan kerja yang dipilih. Ada tiga jenis ketimpangan, yaitu (a) antara minat (besar) dan bakat-kemampuan (kurang), (b) minat kurang daripada bakat-kemampuan, dan (c) minat dan bakat sama kuat tetapi lain-lain bidangnya.

Pendekatan *Trait-and-Factor* menerapkan penasihat langsung kalau konseli kelihatan akan menjurus ke kegagalan yang bisa berdampak jatuhnya semangat. Kalau konseli bisa melihat secara wajar apa konsekuensi langkah-langkah yang akan diambilnya, peranan konselor kurang menonjol. Konselor cukup melakukan persuasi, misalnya agar konseli tidak membuat masalah baru. Pemberian penjelasan merupakan hal paling penting dalam konseling. Williamson (Crites, 1981) berpendapat bahwa penjelasan merupakan metode konseling yang paling lengkap dan paling memuaskan. Penjelasan yang diberikan konselor itu tujuannya adalah untuk mengukuhkan pilihan karier yang telah diambil konseli. Konselor membantu konseli kalau ia mengalami ketakpastian antara dua pilihan yang sama-sama menariknya. Demikianpun penjelasan melalui pemberian informasi pekerjaan bermaksud memberikan kepada konseli dasar untuk menguji pilihan yang tidak tepat. Selanjutnya konselor menggunakan informasi pekerjaan untuk maksud memotivasi konseli, yaitu dengan cara melibatkan konseli secara aktif dalam proses pengambilan keputusan (Brayfield, dalam Crites 1981).

Pada umumnya konseling karier dalam pendekatan ini dilaksanakan melalui langkah-langkah berikut: (1) langkah awal, (2) testing dan penafsiran, (3) mempelajari informasi pekerjaan, (4) menyempitkan bidang pekerjaan yang dikaji (yang mula-mula luas), (5) Meninjau kemajuan, dan (6) penempatan dan tindak lanjut.

Pendekatan *Trait-and-Factor* meskipun logis mengandung sejumlah kelemahan. Penekanan pada diagnosis dan penggunaan data pribadi yang diperoleh melalui prosedur pengetesan kalau diterapkan oleh konselor yang kurang ahli dan tidak memahami filsafat dasar pendekatan ini bisa menimbulkan dampak yang kurang sejalan dengan tujuan konseling. Konseli bisa mempunyai persepsi bahwa nasib hidupnya terletak di tangan orang lain. Konseli bisa mengembangkan sikap bergantung, yaitu bergantung pada hal-hal di luar dirinya ---data, alat, dan juga orang, yaitu konselor yang dianggapnya ahli. Padahal, seharusnya konseli dibimbing untuk belajar memahami dirinya, "mendiagnosis" sendiri masalahnya, dan menjadi orang yang bertanggung jawab atas dirinya sendiri daripada sesuatu di luar dirinya.

Para penganjur aliran *trait-factor* memang tak diragukan kepakarannya dalam menerapkan teori *Trait-and-Factor* yang disusunnya, seperti Williamson dan Darley. Mereka berperan aktif dalam mengarahkan jalannya proses konseling tetapi tetap peduli akan perasaan dan emosi konseli; menerima perasaan dan sikap itu tanpa memberikan penilaian, dan tetap menjadikan konseling sebagai pengalaman belajar. Kepakaran semacam itu tampaknya sulit ditemukan di kalangan para konselor SMA di tanah air. Oleh sebab itu, pengembangan model layanan bimbingan dan konseling karier yang berterima di kalangan konselor SMA perlu diupayakan.

Satu pendekatan lain, yang juga berkembang luas di dunia bimbingan dan konseling, yaitu *Client-Centred*. Prinsip dan model layanan pendekatan ini berbeda dengan *Trait-and-Factor*. Pendekatan *Client-Centred* "menantang" diagnosis yang merupakan inti pendekatan *Trait-and-Factor* dengan mengatakan bahwa pemecahan masalahnya diambil oleh orang lain, yakni konselor. Diagnosis tidak diperlukan dalam psikoterapi dan konseling, karena bisa berdampak merugikan berlangsungnya proses bantuan (Rogers,

1942; 195 L). Menurut Rogers, semua konseli mengalami masalah yang sama, yaitu tidak adanya kongruensi (keselarasan, kecocokan) antara diri (self) dan pengalamannya.

Dalam konseling *Client-Centred* tidak dilakukan diagnosis. Untuk mengetahui letak masalah konseli ---dalam hal ini masalah karier, konselor perlu mengetahui apakah yang dihadapi konseli itu masalah karier atautkah masalah hubungan antarpribadi. Keduanya perlu dibedakan. Konseli mengalami masalah karier karena terjadi ketakselarasan (inkongruensi) antara diri dan dunia kerja. Dalam hal inkongruensi ini kemungkinannya adalah konseli kurang memiliki informasi atau konseli mengalami pengingkaran, atau distorsi informasi. Kalau konseli kurang informasi (pengalaman) maka ia dikatakan mengalami ketak-matangan (imaturitas). Imaturitas terjadi karena konseli kurang salah satu, yaitu kurang informasi (pengalaman) mengenai dirinya atau kurang informasi (pengalaman) mengenai dunia kerja, atau kurang kedua-duanya. Sebaliknya, kalau pada diri konseli terjadi pengingkaran, atau distorsi --- pengingkaran informasi mengenai diri dan/atau dunia kerja-- maka konseli mengalami masalah malasuai (maladjustment).

Penggunaan tes dalam pendekatan *Client-Centred* mutakhir diperbolehkan dengan ketentuan sebagai berikut (Crites, 1981):

- a. Tes dipertimbangkan manakala itu dibutuhkan dan diminta konseli dan diberikan dalam waktu sedang berlangsung proses konseling (bukan diberikan kepada konseli sebelum memulai konseling).
- b. Konseli diikutkan dalam proses pemilihan tes. Konseli menentukan sifat, ciri, atau segi pribadi apa yang mau diukur dengan menggunakan tes.
- c. Untuk sifat dan karakteristik pribadi tersebut, hendaknya ditilik apa ukuran yang paling cocok berkenaan dengan ciri statistiknya (misalnya, norma, reliabilitas, validitas).
- d. Konselor menyampaikan hasil tes kepada konseli sejauh mungkin secara objektif, tidak bernada menilai, dan menanggapi reaksi konseli dalam suasana yang dianjurkan aliran *Client-Centred* (yaitu hangat, bebas, penuh

penerimaan dan pemahaman, tidak mengandung tekanan atau ancaman).

Penggunaan informasi pekerjaan dalam konseling aliran Client-Centred, asas-asasnya serupa dengan asas-asas dalam penggunaan tes: informasi karier yang diberikan kalau konseli membutuhkan dan menghendaknya. Informasi tidak dipergunakan untuk mempengaruhi atau memanipulasi konseli. Konseli harus mencari sendiri informasi karier dari sumber asli, konseli hendaknya bebas meng-utarakan sikap dan perasaannya mengenai suatu informasi pekerjaan. Berkenaan dengan yang disebut terakhir, informasi pekerjaan itu mengandung segi objektif dan juga segi subjektif. Realitas adalah persepsi, artinya realitas tentang sesuatu adalah bagaimana orang mempersepsi realitas itu. Jadi, bagi seorang konseli, realitas dunia kerja adalah bagaimana ia mempersepsi dunia kerja itu. Konseli menangkap informasi karier yang tersaji sebagai proses persepsi selektif. Penyajian informasi karier tidak bisa hanya melibatkan proses pemahaman kognitif. Suatu pekerjaan tertentu disebut konseli dari antara sekian banyak jenis pekerjaan adalah melalui proses persepsi selektif berdasarkan subjektivitas konseli: kebutuhannya akan jenis pekerjaan tertentu, nilai subjektifnya mengenai pekerjaan tertentu. Maka, tugas konselor bukan menilai persepsi seorang konseli tentang dunia kerja, melainkan membantu konseli itu mengeksplorasi dan mem-perjelas persepsi seseorang yang bersifat khas itu. Dalam pendekatan *Client-Centred* ini, konselor banyak melakukan pemantulan perasaan (refleksi) dan menyatakan kembali apa yang diucapkan konseli.

Wawancara konseling karier bisa berlangsung dalam berkali-kali pertemuan --bisa sampai sepuluh kali, bahkan lebih. Belum lagi adanya kegiatan-kegiatan konseli seperti membaca bahan informasi di perpustakaan atau menemui seseorang yang sudah bekerja guna memperoleh tambahan pengetahuan dan wawasan. Pengambilan tes bisa lebih dari sekali, artinya sesudah sekian waktu sejak testing yang pertama, konseli mungkin kembali lagi meminta untuk di tes, misalnya untuk uji realita atas keputusannya semula yang masih bersifat sementara. Demikianlah sehingga pada akhirnya ia memiliki gambaran mengenai, umpamanya, pola minat jabatan yang lebih

pasti setelah membandingkan pola minatnya dengan pola minat kelompok-kelompok pekerja di berbagai bidang pekerjaan. Dengan kata lain, untuk sampai pada pengambilan keputusan pilihan diperlukan banyak pertemuan.

Ringkasnya, dalam membantu konseli memilih karier, pendekatan *Trait-and-Factor* menerapkan penasehatan yang sangat direktif, sebaliknya pendekatan *Client-Centred* sebaliknya dengan non-direktif. Berdasarkan prinsip-prinsip layanan ini peneliti berkehendak untuk mengembangkan suatu model layanan alternatif, yaitu suatu model layanan dengan pendekatan *Eklektif*, bukan penganut pendekatan *Trait-and-Factor* secara ekstrim dan juga tidak meninggalkan pendekatan *Client-Centred*. Model yang sedang dikaji ini diharapkan akan menjadi penengah kekurangan kedua pendekatan tersebut, sehingga dapat efektif dalam membantu konseli. Jika ciri khas dari ketiga pendekatan konseling karier tersebut disandingkan, maka akan nampak perbedaannya seperti yang terlihat pada Tabel 2.1 di berikut ini.

Tabel 2.1. Matrik Ciri Khas Pendekatan Konseling Karier Model *Traits and Factor*, *Client-Centred*, dan Holland

<b>CIRI KHAS</b>	<b>Trait and Factor</b>	<b>CLIENT-CENTRED</b>	<b>HOLLAND</b>
Peranan Konselor	Aktif dan sangat direktif dalam mendiagnosis masalah konseli. Berfungsi sebagai penasihat yang eksklusif.	Pasif dan tidak melakukan diagnosis terhadap masalah konseli. Berfungsi sebagai penerima dan pemantul ungkapan konseli.	Aktif memberikan kemudahan kepada konseli untuk mempelajari ciri diri dan lingkungannya. Berfungsi sebagai pendidik.

Tugas Konseli	Pasif dan menunggu hasil diagnosis konselor tentang kecocokan ciri-ciri dirinya dengan tuntutan suatu jabatan.	Aktif mengungkapkan masalahnya untuk menemukan kongruensi antara <i>self</i> dan dunia kerja tanpa diagnosis secara khusus dari konselor.	Aktif melakukan diagnosis kecocokan ciri kepribadian dan lingkungannya untuk menemukan pilihan karier yang tepat dan mantap.
Kegiatan pemahaman diri dan Lingkungan	Melakukan diagnosis oleh konselor berdasarkan pada hasil tes psikologis yang terstandar dari ahli (psikolog atau tester).	Pengungkapan masalah oleh konseli tanpa diagnosis dan penggunaan hasil tes psikologis terstandar.	Melakukan asesmen diri dan lingkungan (penilaian, pengadministrasian, dan penafsirannya) oleh konseli sendiri dengan menggunakan piranti khusus: Inventori Eksplorasi Karier Arahan Diri.

Pemilihan karier itu adalah peristiwa belajar. Oleh sebab itu, Krumboltz (Mitchell dan Krumboltz, 1987) mengonseptualisasikan bahwa pemilihan karier sebagai suatu hal yang logis dari suatu rangkaian pengalaman belajar yang kompleks. Para praktisi konseling mungkin sepakat bahwa pemberian saran bukanlah konseling. Demikian juga para konselor telah memahami secara jelas tentang sifat hubungan konseling dan peranan konseli yang diharapkan di dalam suatu hubungan konseling. Itu semua

menunjukkan bahwa pilihan karier dan pengambilan keputusan karier itu peristiwa belajar.

Setiap kali acara pemberian informasi, dalam mana siswa di arahkan untuk mencari dan mempelajari sendiri informasi tentang suatu pekerjaan, atau rumpun pekerjaan dari sumber cetak, atau menerimanya dari nara sumber, hendaknya konseli didorong untuk bebas mengemukakan pandangannya, perasaannya dan sikapnya mengenai informasi yang didapatnya. Termasuk di sini adalah bagi konseli untuk menyatakan ketidak-setujuannya dengan keterangan narasumber. Konseli juga mungkin merasakan kekecewaannya akan suatu informasi, misalnya penafsiran hasil tes yang tidak sesuai dengan apa yang dirasakannya.

Dari penjelasan Munandir (1999: 121-161) dapat ditegaskan bahwa seorang konseli itu berhak diberi kesempatan untuk belajar memahami informasi pekerjaan yang diterimanya dan belajar menerima informasi itu. Ini dicapai dengan memberikan kesempatan kepada konseli, untuk mengkaji dan mempelajari informasi, untuk tidak sependapat mengenai uraian atau penjelasan dari informasi yang didapatnya, atau untuk mencari sendiri informasi lebih lanjut. Situasi dan hasilnya akan lain kalau konseli hanya mendengar atau menerima saja informasi yang diberikan orang kepadanya atau yang didapatnya dari sumber.

Dalam wawancara konseling karier, di mana sedang dipertimbangkan pekerjaan, konseli hendaknya mempunyai pemahaman yang jelas apa peranan dan tanggung jawabannya. Konseli adalah pihak yang pada akhirnya harus mengambil keputusan, dan bahwa kehadiran konselor adalah untuk membantunya melakukan penjajagan dan menentukan pilihan. Siswa yang bersifat sangat bergantung, akan senang kalau menerima saran konselor, bahwa umpamanya, pekerjaan perawat cocok baginya. Tetapi memberikan saran bukanlah konseling. Konseli harus dibantu menelaah bahwa sebagai perawat misalnya, memang cocok baginya, mengapa cocok, dan di mana letak cocoknya.

Informasi karier merupakan bahan yang vital dalam pembuatan rencana karier. Berbagai cara ditempuh agar siswa yang sedang mempertimbangkan kariernya memperoleh informasi yang

akurat. Dalam bimbingan karier, siswa seyogianya didorong untuk mengembangkan perilaku mencari sendiri informasi itu. Kalau perilaku demikian itu bisa dikembangkan maka itulah yang lebih efektif daripada kalau siswa pasif menerima saja pengaturan pemberian informasi dari pihak luar. Keputusan yang dihasilkan dengan cara demikian lebih andal daripada keputusan yang diambil berdasarkan penerapan cara lain.

Dalam kasus-kasus tertentu, di samping bahan informasi untuk keperluan perencanaan dan pengambilan keputusan karier diperlukan data pribadi berupa hasil pengetesan. Banyak guru dan siswa mempunyai pemahaman, yang masuk akal, bahwa untuk melakukan suatu pekerjaan keahlian tertentu dipersyaratkan kemampuan khusus tertentu dan karena itu data tes yang merupakan ukuran kemampuan mutlak diperlukan sebagai dasar pemilihan karier. Banyak petugas bimbingan menganut paham atau model kedokteran. Dalam praktik kedokteran, menentukan apa penyakit pasien dan apa penyebabnya merupakan prosedur baku dan merupakan langkah awal sebelum bisa diterapkan terapi penyembuhan. Konselor tertentu bahkan ada yang ketat mengikuti model medis ini dan ia memulai bantuannya dengan mendengarkan dan membicarakan keluhan konseli ("anamnesa" masalah, atau "penyakit"), baru kemudian menentukan penyebab masalah (diagnosis), terutama dengan memberikan tes (pemeriksaan "fisik pasien" dengan dukungan pemeriksaan laboratorium), kemudian pemecahan masalah (terapi atau pengobatan-penyembuhan), dan terakhir memprakirakan kemungkinan keberhasilan bantuan pemecahan masalah, atau prognosis. Siswa pun, yang rupanya mempunyai pemahaman bahwa kerja konselor itu serupa dengan kerja dokter, datang ke konselor, yang dipandanginya sebagai seorang ahli seperti halnya dokter itu ahli kesehatan, biasanya dengan pertanyaan apakah ia mempunyai bakat untuk pekerjaan yang diinginkannya dan ia minta dites. Konselor ahli yang berwawasan, tidak akan serta-merta memenuhi permintaan konseli semacam itu.

Dalam pemilihan karier, tes belum tentu digunakan, dan walaupun diguna-kan hal itu tidak pada permulaan pertemuan. Konseli yang datang ke konselor menanyakan apa pekerjaan yang cocok baginya, atau apakah dia mempunyai kemampuan dan bakat untuk pekerjaan yang telah dipilihnya, tidak mesti lalu diminta untuk mengerjakan tes. Menghadapi itu, konselor minta konseli untuk mengemukakan persoalannya, wawancara yang diselenggarakan oleh konselor dimaksudkan agar konseli bebas mempelajari dirinya dan menerima dirinya sendiri. Dari suatu wawancara konseling karier, masalah konseli menjadi jelas, khususnya bagi konseli sendiri, hal yang mungkin tak akan terungkap seandainya tes langsung diberikan begitu konseli datang dan mengutarakan maksudnya. Demikian, kalau konseli memahami masalahnya maka konseli diharapkan memperoleh kejelasan, dan selanjutnya bisa memutuskan, bahwa untuk kasusnya itu diperlukan tes. Kalau demikian halnya, konselor lalu menunjukkan tes-tes apa saja yang tersedia, mendorong konseli untuk mengajukan pertanyaan-pertanyaan tentang tes itu, dan membahas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dengan tujuan konseli memperoleh pemahaman tentang apa yang diukur tes-tes itu, apa arti norma tes dan kegunaannya, dan apa hubungan semuanya itu dengan masalah pilihan kariernya. Konseli diberi tanggung jawab memilih mana dari tes-tes yang tersedia itu yang akan diambilnya. Tentu saja konseli tidak bisa diharapkan menguasai seluk-beluk teknis tentang tes dan testing. Di sinilah letak tugas konselor untuk lenjelaskan dengan menggunakan bahasa yang mudah dipahami konseli. Pertimbangan ini pulalah yang menjadi dasar bagi pengembangan penelitian model konseling yang tengah ditawarkan ini.

#### **b. Keunggulan peranti Model Holland dalam intervensi karier**

Pengembangan model pelayanan konseling karier ini didasarkan pada prinsip-prinsip teoritik yang dikemukakan Holland dalam teori pilihan kariernya, khususnya dalam buku: *Making vocational choice: Theory of vocational personalities & work environments* (Holland; 1985) dan *Making vocational choice: A Theory of careers* (Holland; 1973).

Menurut Holland (1985; 1973) ada ratusan lebih penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan penggunaan model yang diusulkannya dalam bimbingan dan konseling karier. Pada umumnya para peneliti melaporkan bahwa model tersebut kapabel sebagai piranti dalam pelayanan bimbingan dan konseling karier, baik dalam membantu konseli merencanakan dan membuat keputusan pilihan karier maupun menggambarkan masalah karier konseli. Berkenaan dengan berbagai bukti empiris yang dilaporkan para peneliti tersebut, Holland (1985: 118) mengatakan bahwa dukungan temuan antar penelitian ini umumnya berkaitan dengan pemanfaatan teori, teknik asesmen, atau sistem klasifikasinya.

Penelitian tentang penggunaan peranti dan teori karier model Holland dalam memeriksa masalah karier memang telah banyak dilakukan, baik berkenaan dengan persepektif teori maupun keefektifan instrumen yang diusulkannya sebagai piranti dalam bimbingan dan konseling karier. Beberapa diantaranya melaporkan bahwa: model heksagonal dari Holland kapabel dan mampu menggambarkan model kepribadian seseorang pada masyarakat Yunani (Sidiropoulou-Damakakou, dkk. 2008); piranti bimbingan karier dari Holland dapat digunakan untuk mengungkapkan hubungan antara tipe kepribadian dan preferensi okupasi konseli (Payne dan Sabarocce, 1985); dan piranti model bimbingan dan konseling karier yang dikembangkan berdasarkan teori pilihan karier Holland cocok untuk memeriksa aspirasi karier siswa sekolah menengah (Keeling dan Tuck, 1979).

Sejumlah penelitian yang relevan lainnya adalah, seperti: penelitian Reardon, Bullock, dan Meyer (2007) tentang perspektif model Holland pada tenaga kerja Amerika sejak tahun 60 hingga 2000; Penelitian Miller dan Miller (2005) tentang aplikasi teoritis teori Holland bagi gaya pembuatan keputusan seseorang; Rees, dkk. (2007) tentang hubungan teori kepribadian dan tipologi Holland di kalangan wanita; Penelitian Reardon & Wright (1999) tentang penerapan teori Holland dan teori pemerosesan informasi kognitif terhadap kasus *Mandy*; Penelitian Nordvik (1996) tentang hubungan antara tipologi vokasional Holland, *anchor* karier Schain dengan tipe Myers-Brigs; Penelitian Perdue, Reardon, dan Peterson (2007)

tentang kongruensi pribadi-lingkungan, percaya diri, dan identitas lingkungan dalam hubungannya dengan kepuasan jabatan; Penelitian Kovac (1999) tentang “*The Self-Directed Search*” dan materi model Holland yang berhubungan; Penelitian Offer (1999) tentang pembuatan pilihan vokasional menggunakan teori kepribadian vokasional dan lingkungan kerja; Penelitian Gottfredson dan Holland (1990) tentang uji longitudinal pengaruh kongruensi berkenaan dengan kepuasan jabatan, kompetensi, utilisasi, dan perilaku produktif tandingan; Penelitian Urich (1990) tentang “*The Self-Directed Search*” versi komputer; Penelitian Weinrach (1987; 1980) tentang penentu pilihan karier pada teori Holland.

Di negara kita, beberapa penelitian yang relevan juga telah dilakukan. Pada umumnya para peneliti menyimpulkan bahwa inventori yang dikembangkan berdasarkan teori pilihan karier Holland ternyata cocok dan efektif sebagai piranti bimbingan karier, baik untuk membantu siswa SMA memahami dirinya (Dahlan, 2005), atau memahami pola minat jabatannya (Dahlan, 2002), menemukan tipe kepribadian dan arah pilihan karier siswa (Suranata, 2009), dan mengelompokkan siswa SMK menurut jenis sekolah asal mereka (Aljufri dan Kumaidi, 1991). Klasifikasi model lingkungan Holland dapat juga digunakan untuk melihat kecenderungan pilihan karier konseli (Dahlan, 2013; Supriyadi, 1991) dan kecenderungan pola minat jabatan siswa SMA (Dahlan, 2004).

Dari sejumlah bukti dan informasi yang ditelaah dari hasil penelitian tentang penggunaan model Holland dalam konseling karier di atas diyakini bahwa pelayanan konseling karier dengan model yang dikembangkan berdasarkan teori pilihan karier Holland memiliki beberapa keuntungan. Diantaranya, adalah bahwa model memungkinkan bagi siswa (konseli) untuk melakukan pengadministrasian diri, menyekor diri, dan menafsirkan diri terhadap potensi-potensi dirinya. Dengan sifatnya semacam demikian, dimungkinkan juga tugas-tugas tertentu dari guru pembimbing dapat terbantu, seperti penggunaan tenaga dalam melakukan penyekoran dan pengadministrasian hasil assesmen dapat menjadi lebih ringan dan pemakaian waktu lebih efisien. Selain itu, konseling karier model ini juga menyediakan informasi

karier yang diperlukan oleh konseli dalam mempertimbangkan keputusan pilihan kariernya secara memadai dengan segera, murah, dan relatif mudah. Dengan kata lain, model konseling karier yang sedang dikembangkan ini memungkinkan bagi konseli untuk melibatkan diri secara langsung, aktif, dan nyaman, serta fleksibel dalam mengidentifikasi potensi dirinya.

Beberapa keunggulan lain yang juga melekat pada model konseling karier yang dikembangkan berdasarkan teori pilihan karier Holland telah diidentifikasi oleh para ahli bimbingan karier (Gottfredson dan Johnstun, 2009; Weinrach, 1987; Kovacs, 1999), yaitu bahwa model dapat: (1) memberikan kenyamanan kepada siswa dalam menilai potensi dirinya melalui arahan dirinya sendiri, (2) merangsang siswa berfikir dan bertindak, (3) juga, baik secara langsung maupun tidak, meningkatkan pemahaman terhadap berbagai kelompok dan jenis jabatan.

Ringkasnya, berdasarkan bukti empiris, pengaruh Holland pada praktik dan penelitian dalam perkembangan dan pemilihan karier telah jelas. Teorinya telah memberikan sumbangan yang sangat bermakna bagi pengorganisasian informasi tentang individu dan alternatif kariernya serta untuk memahami kemantapan seseorang dalam okupasi dan lingkungan lainnya (Gottfredson dan Junstunn, 2009).

Berdasarkan temuan sejumlah penelitian yang telah diuraikan di atas, maka pengembangan suatu model konseling karier berdasarkan teori pilihan karier Holland dirasakan sangat relevan. Oleh sebab itu, melalui studi ini ditawarkan suatu kajian pengembangan model konseling karier berdasarkan teori pilihan karier Holland tersebut. Dengan mempertimbangkan berbagai keunggulan yang melekat pada penggunaan model seperti itu, maka diyakini model konseling karier alternatif yang tengah dikembangkan ini akan efektif untuk membantu konseli memantapkan pilihan kariernya.

Berdasarkan uraian-uraian tentang prinsip praktik pendekatan *Trait-and-Factor* dan *Client-Centred* di atas dan melihat praktik bimbingan karier di SMA, peneliti melihat bahwa model bimbingan karier yang diusulkan Holland menarik dan relevan untuk

dikembangkan. Terkait dengan hal itu, melalui studi ini peneliti menawarkan suatu kajian tentang pengembangan model konseling dalam menjajagi karier untuk membantu konseli memantapkan pilihan kariernya. Model ini dikembangkan berdasarkan teori pilihan karier Holland (1985; 1973) dan model piranti layanan bimbingan dan konseling karier yang diusulkannya. Satu ciri khas MKPK adalah konseli yang tengah menjalani bimbingan dan konseling karier diperkenankan menjajagi kariernya melalui arahan diri sendiri dengan menggunakan piranti khusus yang telah disiapkan, yaitu Inventori Ekplorasi Karier Arahan Diri (IEKAD).

Dari sejumlah bukti dan informasi yang ditelaah (Weinrach, 1996; 1985; Nordvik, 1996; Thompson, Flynn, dan Griffith, 1996; Holland, 1985), pelayanan konseling karier menggunakan piranti model Holland telah diakui memiliki beberapa keuntungan. Diantaranya adalah ia memungkinkan bagi siswa (konseli) untuk melakukan pengadministrasi-an diri, menskor diri, dan menafsirkan diri terhadap potensi-potensi dirinya. Dengan kata lain, model konseling karier menggunakan inventori arahan diri ini memungkinkan pelibatan diri siswa secara langsung, aktif, dan nyaman serta fleksibel dalam mengidentifikasi potensi dirinya. Dengan sifatnya semacam ini, mungkin, tugas-tugas tertentu dari guru pembimbing seperti efisiensi waktu dan tenaga dalam melakukan penyekoran dan pengadministrasian hasil dapat menjadi lebih ringan. Selain itu, inventori ini juga sekaligus telah menyediakan informasi karier yang memadai dengan segera, murah, dan relatif mudah. Sebagaimana kita ketahui bahwa informasi karier sangat diperlukan oleh konseli yang sedang membuat keputusan pilihan dalam bidang karier. Kondisi yang demikian diyakini akan dapat lebih dipertanggung-jawabkan terhadap penafsiran-penafsiran kelompok daripada inventori yang sejenis.

Dengan kata lain, studi pengembangan model konseling karier yang berdasarkan teori pilihan karier Holland ini ditawarkan karena diyakini memiliki banyak keunggulan. Selain beberapa keunggulan yang sudah dikemukakan di atas, ada keunggulan lain yang juga melekat pada model bimbingan dan konseling karier Holland ini, yaitu bahwa model dapat: (1) memberikan kenyamanan

kepada siswa dalam menilai potensi dirinya, (2) merangsang siswa berfikir dan bertindak, (3) baik secara langsung maupun tidak, dapat meningkatkan pemahaman terhadap jenis-jenis jabatan dan bidang-bidang pekerjaan, dan (4) memungkinkan siswa untuk menjajagi lebih jauh tentang dirinya melalui arahan dirinya sendiri.

### **c. Latar sosial-budaya siswa**

Ide utama teori Holland (1985; 1973) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan lainnya berbeda dan dapat dicirikan dalam istilah model lingkungan, perbedaan individual antar orang dapat dicirikan dalam istilah tipologi kepribadian, dan lingkungan tertentu lebih cocok bagi individu tertentu, dan individu tertentu lebih cocok dalam lingkungan tertentu. Teori ini dibangun atas dasar empat asumsi, yaitu: (1) sebagian besar orang dapat dikategorikan sebagai salah satu dari enam tipe: realistik, investigatif, artistik, sosial, enterprising, dan konvensional; (2) terdapat enam model lingkungan: realistik, investigatif, artistik, sosial, enterprising, dan konvensional; (3) orang mencari lingkungan yang akan memungkinkannya untuk menggunakan kecakapan dan keterampilannya, menyatakan sikap dan nilainya, dan mengambil peranan serta masalah-masalah yang disetujuinya; dan (4) perilaku ditentukan oleh interaksi antara kepribadian dan lingkungan. Asumsi-asumsi tersebut mengisyaratkan bahwa penerapan teori dalam praktik di lapangan, khususnya dalam bimbingan dan konseling karier, perlu mempertimbangkan karakteristik budaya pengguna.

Sebagaimana di ketahui, teori pilihan karier Holland dikembangkan di negara maju dan didasarkan atas asumsi-asumsi yang ada pada budaya masyarakat tersebut. Meskipun demikian banyak bukti bahwa penerapan teori Holland dalam pelayanan bimbingan dan konseling karier telah melampaui berbagai negara, termasuk di Indonesia. Holland (1985; 1973) mencatat bahwa ada seratusan lebih penelitian yang telah dilakukan untuk menguji keefektifan piranti dan model teori yang dikembangkannya. Umumnya, para peneliti melaporkan bahwa model tersebut kapabel untuk menggambarkan tipologi seseorang dan piranti yang dikembangkannya efektif

sebagai instrumen dan sekaligus intervensi dalam pelayanan bimbingan dan konseling karier. Dari beberapa laporan penelitian menunjukkan bahwa ternyata teori Holland tidak hanya berkembang dan digunakan oleh warga negara maju, seperti Amerika, melainkan juga cocok dan telah banyak digunakan oleh warga masyarakat di manca negara, seperti, Warga Yunani (Sidiropoulou-Damakakou, dkk. 2008), Warga Karibbea (Payne dan Sabaroce, 1985), termasuk Warga Indonesia (Suranata, 2009; Dahlan, 2005; Aljufri dan Kumaidi, 1991).

Warga masyarakat yang heterogin dengan pilihan karier beragam diyakini memiliki karakteristik sama dengan warga masyarakat maju. Masyarakat yang para warganya terdiri atas lebih dari satu golongan mempunyai kebudayaan yang berbeda mungkin memiliki mata pencaharian yang beragam, kegiatan relatif banyak dan tidak tergantung kepada pengolahan langsung sumber-sumber daya alam tetapi sebaliknya lebih pada bidang jasa dan penggunaan teknologi, perilaku dalam kehidupan sehari-hari pun cukup kompleks. Masyarakat yang heterogin memungkinkan terciptanya varian sosial-budaya yang akan membentuk tipe kepribadian dan klasifikasi model lingkungan yang beragam sehingga memungkinkan ditemukannya enam klasifikasi tipologi yang diusulkan oleh Holland. Ringkasnya, kondisi warga yang hidup dalam masyarakat heterogin dipandang lebih cocok bagi penerapan pelayanan model Holland dari pada warga yang hidup pada masyarakat homogin. Pada masyarakat yang heterogin kehidupan akan lebih demokratis, sikap mental berorientasi pada persaingan prestasi, dan pilihan karier beragam. Sedangkan pada masyarakat homogin akan ditemukan tidak banyak alternatif karier sebagai jalan hidup dan kegiatan menuju pencapaian tujuan hidup pun tampaknya lebih terbatas.

Masyarakat Bandarlampung tergolong heterogin. Warganya terdiri atas berbagai etnis dan suku bangsa, seperti: Lampung, Jawa, Sunda, Batak, Ambon, Bali, dan Minang. Mereka datang dengan membawa latar budaya masing-masing yang beragam dan berbeda antara satu dengan yang lain. Kemajemukan karakteristik warga terjadi karena letak geografis Bandarlampung yang berada pada

posisi strategis bagi mobilitas kehidupan dan perdagangan warga yang ada di Pulau Sumatera dan Jawa. Posisi yang strategis ini menjadikan Kota Bandar Lampung sebagai tempat persinggahan dan pertemuan berbagai budaya yang dibawa oleh berbagai etnis, ras, agama, profesi, tingkat pendidikan, tingkat sosial-ekonomi, dan golongan sehingga telah memunculkan varian budaya yang mencerminkan berbagai daerah di Indonesia, dan bahkan manca negara.

Dengan memperhatikan karakteristik masyarakat maju yang heterogin dan melihat karakteristik warga masyarakat Indonesia, khususnya di Bandar Lampung yang beragam latar sosial-budayanya diyakini bahwa para siswa SMA di Bandar Lampung memiliki karakteristik yang diperlukan bagi penerapan teori pilihan karier Holland.

Interaksi sosial pada masyarakat Bandar Lampung terjadi dalam berbagai bentuk, seperti akomodasi, kerja sama, persaingan, dan ada juga pertikaian. Dalam berinteraksi tersebut terjadi saling mempengaruhi antara pihak-pihak yang terlibat. Berlangsungnya interaksi sosial didasarkan atas pelbagai faktor, antara lain: faktor imitasi, sugesti, identifikasi, simpati, motivasi, dan empati (Herimanto dan Winarno, 2009:53).

Setiap individu tidak terlepas dari persoalan yang muncul dari wujud hidupnya sendiri. Oleh sebab itu cara orang memaknai kehidupannya pun berbeda-beda, sesuai dengan model-model pengetahuan yang menjadi muatan mosaik kebudayaannya. Ada individu memberi makna pada setiap akses hidupnya adalah serba buruk, sulit dan menyedihkan serta sarat dengan fiksasi (kemandegan), sehingga mereka senantiasa terperangkap oleh rasa pesimistis. Konsekuensi dari semua gejala ini, terbentuklah sikap mental dan perilaku yang serba menyerah atau fatalistik. Sementara itu, ada individu lainnya memandang hidup ini adalah baik, selalu menyenangkan dan sakral; tidak peduli fluktuasi kehidupan silih berganti secara kontroversial, antara keberuntungan-kemalangan, kesedihan-kesukacitaan, sehat-sakit, kenikmatan-kepahitan, dan fenomena-fenomena lainnya. Semua itu dirumuskan dalam satu makna hidup, yaitu *hikmah*; satu momen-tum untuk hadirnya

kebaikan, keberuntungan, dan kesukacitaan. Persepsi sema-cam ini menggiring manusia ke dalam optimisme lingkaran involusi dan kepastian. Individu yang telah memasuki siklus ini akan sirna dari berbagai kejutan untuk meraih prestasi kehidupan yang dinamis. Sekelompok individu lain memiliki kelugasan dalam memberikan makna tentang hakikat hidupnya. Mereka mengakui, bahwa hidup ini memang tidak serba mudah, namun demikian, manusia tidak pada tempatnya untuk menyerah, yang paling patut adalah manusia harus senantiasa berikhtiar agar hidup ini selalu baik.

Komunikasi antar warga dalam berinteraksi banyak menggunakan bahasa resmi nasional, Bahasa Indonesia. Komunikasi yang terlihat dalam kehidupan sehari-hari warga di Bandarlampung selalu mengedepankan karakteristik dan budaya nasional yang maju dan terbuka sehingga pengaruh dominasi budaya lokal yang tradisonal dan tertutup pada kehidupan masyarakat hampir hilang. Bahasa yang digunakan dalam berinteraksi sosial sehari-hari umumnya bahasa nasional sehingga bahasa daerah hampir tak terpakai.

Pengambilan suatu keputusan, termasuk keputusan karier, merupakan pro-ses belajar yang dilakukan melalui lima tahapan (Rogers dan Goldthrope, dalam Soekanto, 1985:406), yaitu : (1) *awareness*, (2) *interest*, (3) *evaluation*, (4) *trial*, dan (5) *pengadopsian*. Proses ini tidak selamanya berlangsung secara linear dan tertib dari tahap satu ke tahap selanjutnya. Pada setiap tahapan dimungkinkan adanya liku-liku yang kompleks; artinya bahwa keragaman sosial-budaya dan wilayah geografis dari masing-masing kelompok masyarakat, yang menurut istilah Everett dan Rogers (1983:165), sebagai *prior conditions*, akan memberikan dampak-dampak tertentu.

Bobot pemahaman dan interpretasi setiap orang, termasuk siswa SMA sebagai warga masyarakat Bandarlampung, terhadap satuan-satuan fenomena amat beragam. Hal ini tergantung pada model-model pengetahuan yang terkandung di dalam mosaik kebudayaan yang dianut oleh warga yang bersangkutan. Oleh karena itu, cara memberikan makna (*meaning*) dan fungsi terhadap setiap aspek fenomena sudah tentu akan beragam pula. Sistem satuan ide

yang berada di dalam alam pikiran (*state of mind*) manusia memberikan corak bagaimana ia memikir, merasa, memilih, memutuskan, membentuk sikap dan tindakan dalam setiap menghadapi kehadiran fenomena. Berkaitan dengan ini, Clyde Kluckhohn (Koentjaraningrat, 1985) mengidentifikasi lima fenomena yang menjadi persoalan pokok setiap manusia atau masyarakat dalam proses interaksi dengan lingkungan. Kelima persoalan itu adalah, (1) fenomena hakikat hidup, (2) fenomena hubungan manusia dengan hakekat kerja, (3) fenomena hakikat hubungan manusia dengan sesamanya, (4) fenomena hakikat hubungan manusia dengan alam, (5) fenomena tentang persepsi manusia terhadap waktu.

Kemampuan dan kesiapan untuk dapat menghargai atau menilai tinggi hasil kerja dan prestasi atas usaha sendiri (bangsa sendiri) adalah motivasi dan modal dasar bagi kemajuan suatu bangsa, dan merupakan salah satu ciri manusia maju (modern). Kualifikasi kerja yang patut dihargai dan dinilai tinggi adalah kerja keras, penuh kesadaran, dan disiplin terhadap sistem gagasan, teknologi dan organisasi, sehingga melahirkan produktivitas yang optimal. Sekitar kualifikasi kerja seperti inilah yang sangat wajar memperoleh penghargaan dan penilaian tinggi, tanpa mempertimbangkan faktor asal-usul (darah); apakah priyayi, ningrat, sistem koneksi, jabatan, atau orang kebanyakan, semuanya memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh penghargaan dan penilaian yang layak atas dasar kerja dan prestasi yang dicapainya.

Manusia menciptakan dan memilih model-model pengetahuan serta membangun perilakunya di bawah pengaruh etos –adalah anggapan, bahwa nilai seseorang dalam masyarakatnya didasarkan pada hasil kerjanya (Sarlito, dalam Pembaharuan, 1987: VI) dan pandangan hidupnya. Etos dan pandangan hidup itu lazimnya bersumber atau mengacu pada nilai-nilai ajaran agama, kepercayaan, wangsit (amanat para leluhur), pengalaman masa lampau (*past experience*) dan subyek-subyek sakral seperti tokoh agama, adat, dan lain-lain).

Etos kerja dapat ditumbuhkan melalui: (1) pendidikan, sejak pra-sekolah sampai tingkat perguruan tinggi, baik melalui jalur formal maupun jalur non-formal atau informal; (2) dongeng-dongeng dan lagu-lagu diciptakan untuk membangkitkan semangat kerja, (3) sistem penilaian terhadap anak dikembalikan kepada tolok ukur semula, yaitu prestasi anak. Melalui jalur masyarakat: (1) sistem penilaian yang nyata di masyarakat, pemerintah, sektor swasta dan ilmu pengetahuan dan lain-lain, juga harus obyektif, (2) mereka yang sungguh-sungguh berkarya harus mendapatkan imbalan yang pantas, walaupun mereka tidak mempunyai hubungan koneksi atau hubungan dengan kekuasaan (Sarlito, dalam Mutakin, 2007: 45).

Sistem norma-norma di dalam masyarakat merupakan patokan untuk berperilaku secara pantas. Norma-norma tersebut merupakan patokan perilaku yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan dasar manusia. Norma-norma menilai dan memberikan penghargaan terhadap hal-hal tertentu dalam masyarakat, yang menghasilkan kelapisan-kelapisan di dalam masyarakat yang disebut stratifikasi sosial. Pelapisan sosial berkonsekuensi terjadinya persebaran kekuasaan dan wewenang, kekuasaan berarti kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, dan manakala suatu bentuk kekuasaan itu diakui dan diterima oleh khalayak masyarakatnya, maka jadilah suatu wewenang. Sistem sosial atau kemasyarakatan meliputi berbagai bidang kehidupan atau sub-sistem, yang antara lain (1) sub-sistem politik, (2) sub-sistem budaya, (3) sub-sistem sosial, (4) sub-sistem hankam dan (5) sub-sistem sosial-budaya. Menurut Soekanto (1985), sistem sosial tersebut merupakan struktur dan proses yang ber-ada dalam suatu wadah tertentu dengan sejumlah unsur pokoknya, yang meliputi: kepercayaan, perasaan dan pikiran, tujuan (goal), kaidah, status dan peranan, pengawasan (kontrol), sangsi-sangsi, fasilitas (sarana dan prasarana), kelestarian dan kelangsungan hidup.

Ringkasnya, kondisi masyarakat Bandarlampung yang heterogin diyakini telah mendorong berkembangnya sikap mental yang *achivement oriented* (Koentjaraningrat, 1987) pada diri siswa. Sikap mental semacam itu diharapkan telah terbentuk dan berkembang pada diri siswa dan dapat menjadi faktor pendukung

bagi keefektifan penggunaan model konseling karier untuk memantapkan pilihan karier konseli ini.

Pertimbangan ini dikemukakan mengingat model konseling karier untuk memantapkan pilihan karier ini dikembangkan berdasarkan teori Holland. Seperti yang diketahui bahwa teori pilihan karier Holland itu berkembang di negara maju dengan latar budaya modern yang ditandai oleh penawaran sejumlah alternatif okupasi dalam karier. Siswa yang memiliki sikap mental yang *achivement oriented* diyakini memiliki sejumlah tawaran okupasi dalam dirinya sehingga ia akan terdorong untuk membuat keputusan pilihan karier secara mandiri. Dengan kata lain, karakteristik sampel dari masyarakat yang heterogin diharapkan dapat menjadi faktor pendukung kelancaran studi ini sehingga perlakuan penelitian menunjukkan hasil yang efektif.

## **2. Asumsi Dasar Pengembangan**

Model layanan konseling arahan diri ini didasarkan pada beberapa asumsi yang ditarik dari kajian teoritik tentang teori-teori karier, terutama dalam upaya intervensi karier. Ada tujuh asumsi dasar yang telah dijadikan acuan pengembangan model, yaitu:

- a. Konseli akan lebih meyakini informasi tentang potensi dirinya yang diper-oleh sendiri daripada informasi yang diperolehnya dari orang lain (konselor atau tester).
- b. Model layanan bimbingan dan konseling karier arahan diri menyediakan informasi diri dan sekaligus informasi bidang karier; bidang kejuruan.
- c. Konseli dapat melakukan penilaian, pengadministrasian, dan penafsiran secara sungguh-sungguh atas potensi dirinya mengikuti arahan yang dimuat pada peranti yang secara khusus disusun untuk model layanan ini.
- d. Pilihan bidang karier (kejuruan dan bidang studi) seseorang akan lebih mudah ditemukan dan diputuskan secara tepat berdasarkan atas pertimbangan pengalamannya sendiri daripada "dipengaruhi" pihak lain.
- e. Model layanan bimbingan dan konseling karier diyakini memberikan peluang kepada konseli untuk meningkatkan

kemandiriannya melalui kegiatan-kegiatan dalam proses pembuatan keputusan yang bebas dan terbuka.

- f. Tipe kepribadian konseli dan pilihan bidang pekerjaan (karier) yang hendak dipilihnya dapat dikelompokkan ke dalam salah satu kategori tipe kepribadian atau lingkungan kerja *Realistik, Investigatif, Artistik, Enterprising, dan Konvensional* (Holland, 1985).
- g. Skor-skor hasil asesmen diri pada lembar kerja konseling dapat mengukur dan menunjukkan variasi tipe kepribadian dan klasifikasi lingkungan kerja yang tersedia.

Asumsi-asumsi ini dapat menjadi suatu keterbatasan apabila hal itu tidak terpenuhi. Oleh sebab itu, penafsiran-penafsiran hasil analisis data hasil asesmen tidak bisa dilepaskan dari asumsi-asumsi tersebut. Dengan kata lain, temuan-temuan hasil pengembangan akan bermakna dan pada gilirannya dapat memberikan manfaat besar bagi pengembangan hasanah keilmuan konseling karier jika asumsi-asumsi yang telah dikemukakan di atas terpenuhi secara wajar.

## BAB III

# PENGEMBANGAN INVENTORI

---

### A. Tahapan Pengembangan Inventori

Pilihan karier, seperti pilihan kelompok dan jenis jabatan atau okupasi, termasuk jurusan studi atau peminatan kelompok mata pelajaran merupakan hasil interaksi diri dengan kekuatan-kekuatan lingkungan luar, dan sekaligus sebagai perluasan kepribadian serta usaha untuk mengungkapkan diri dalam kehidupan kerja (Holland, 1985; 1973). Para konselor karier mengakui bahwa satu diantara faktor diri yang selalu menjadi pertimbangan penting dalam setiap pembuatan keputusan karier adalah kepribadian seseorang, sehingga Holland menyatakan dengan tegas bahwa "The choice of a vocation is an expression of personality" (Holland, 1985:7). Kepribadian itu merupakan karakteristik khas bagi seseorang. Peranan faktor ini dalam menentukan kualitas aktivitas kehidupan manusia telah dikaji dan banyak ditemui dalam literatur bimbingan dan konseling, baik sebagai salah satu faktor keberhasilan dalam studi maupun di bidang karier (Rees, dkk., 2007). Dengan kata lain, kecocokan antara pilihan karier dengan tipe atau pola kepribadian, dan kecocokan antara pilihan jurusan dengan tipe atau pola kepribadian merupakan suatu pertimbangan penting bagi siswa dalam merencanakan karier dan pendidikannya. Oleh sebab itu, peranti layanan konseling karier arahan diri hendaknya menyediakan dan mengarahkan konseli agar memahami kedua faktor tersebut secara memadai.

Meskipun tidak ada jaminan bahwa apabila seseorang telah paham dengan baik tentang tipe atau pola kepribadiannya akan bertindak secara inteligen; mampu menemukan dan membuat

keputusan karier secara tepat; yang cocok dengan dirinya, namun hal itu sudah dapat dipandang sebagai suatu permulaan yang berharga guna menentukan ketepatan suatu tindakan, atau suatu pilihan tertentu. Bagaimanapun juga, memilih suatu yang sudah jelas diketahui adalah lebih baik daripada memilih hal yang belum jelas informasinya.

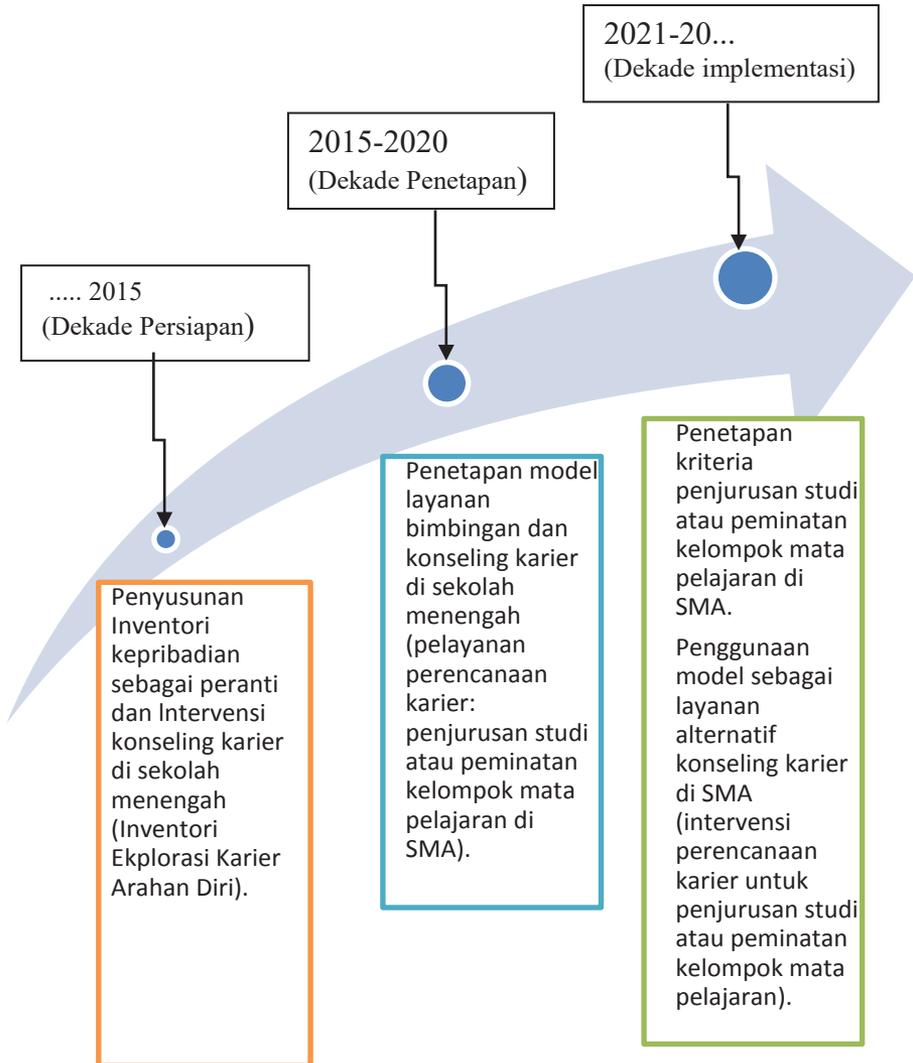
Ekspresi kepribadian vokasional seseorang itu selalu diwarnai oleh dua aspek diri, yakni minat jabatan dan bakat (Holland, 1997; 1985). Kalau bakat dan kecakapan seseorang dalam bekerja berhubungan dengan keterampilan kerjanya, maka minat jabatan mempunyai pengaruh yang berarti pada kepuasan kerja seseorang (Perdue, Reardon, Peterson, 2007; Sullivan dan Hansen, 2004). Dalam hal belajar, kedua aspek diri ini dapat mempermudah orang yang bersangkutan dalam mempelajari materi pelajaran, mendapatkan pengetahuan dan keterampilan belajar yang diperlukan (Krapp, 2007).

Dalam kenyataan, bakat dan minat seseorang seringkali ditemukan tidak ada kesesuaian (Crites, 1981). Ada orang mempunyai bakat pada suatu kegiatan atau pekerjaan tertentu, tetapi ia tidak berminat terhadap kegiatan atau pekerjaan itu. Sebaliknya, ada juga orang yang tertarik, dan bahkan sangat tertarik pada suatu kegiatan atau pekerjaan tertentu, tetapi ia tidak mampu (kurang berbakat) melakukannya secara memadai.

Oleh sebab itu, dalam konseling karier arahan diri ini pemahaman secara memadai atas tipe dan pola kepribadian konseli akan diawali dengan penemuan dan pemahaman minat jabatannya dan kecakapannya, sehingga ia mampu meencanakan pilihan kariernya secara tepat, baik dalam memilih rencana studi maupun bidang pekerjaan yang hendak ditekuni sebagai karier hidupnya kelak. Dengan kata lain, peranti yang disediakan secara khusus sebagai pada layanan bimbingan dan konseling karier arahan diri adalah peranti yang berguna dalam upaya konselor membantu konseli memahami dirinya (tipe kepribadian) dan mengenali lingkungannya (dunia kerja dan/bidang pendidikan).

Studi-studi dalam penyempurnaan rancangan inventori sebagai peranti layanan terus dilakukan secara bertahap mulai pada

**Dekade Persiapan**, sebelum Tahun 2015, hingga menjadi peranti siap pakai pada dekade-dekade pengembangan model selanjutnya. Peta jalan penelitian dalam pengembangan model layanan konseling karier arahan diri dapat dilihat pada Gambar 3.1 di bawah ini.



Gambar 3.1. Peta Jalan (*Road map*) Penelitian Pengembangan Model Layanan Bimbingan dan Konseling Karier Arahan Diri.

Peranti khas intervensi karier ini dikembangkan berdasarkan Teori Pilihan Karier Holland (1985; 1997) dengan memodifikasi piranti bimbingan kariernya: *Self-directed Search* (Holland, 1994). Pada inventori dimuat serangkaian tahapan dan kegiatan konseling yang dimulai dari kegiatan asesmen diri hingga ke pembuatan keputusan karier (perencanaan, pilihan, dan pengembangan karier). Penyusunannya sebagai peranti karier dilakukan dalam rangka pengembangan model layanan bimbingan dan konseling karier alternatif.

## **B. Perumusan Muatan Inventori**

### **1. Inventori Eksplorasi Minata Jabatan Diri (IEMJAD).**

#### **a. Muatan IEMJAD**

Penelitian rintisan dalam pengembangan peranti model layanan bimbingan dan konseling karier arahan diri ini dilakukan sejak tahun 1993. Penelitian ketika itu dilaksanakan sekaligus dalam penulisan Tesis Penulis pada Program Pasca Sarjana IKIP Malang (sekarang: Universitas Negeri Malang). Selain digunakan sebagai penelitian Tesis, hasil penelitian tersebut juga telah dipublikasikan pada Jurnal Kependidikan, Nomor, Januari 1994, dengan judul: “Keefektifan Inventori Eksplorasi Minat Jabatan Arahan Diri dalam membantu klien memahami pola minat jabatannya” (Dahlan, 1994). Dengan kata lain, selain bertujuan ingin memeriksa keefektifan layanan dalam suatu intervensi karier, penelitian ini juga sekaligus ingin merumuskan dan memeriksa indeks validitas inventori sebagai pengukur minat jabatan.

Studi tersebut dilaksanakan pada sekolah menengah di Bandarlampung dengan melibatkan 164 orang siswa. Mereka ditarik secara acak bertujuan dari populasi dengan mempertimbangkan keterwakilan karakteristik khas populasi, terutama jenis kelamin siswa (laki-laki dan perempuan), jurusan studi yang ditekuni (IPA dan IPS). Semua responden telah diberi inventori dan diminta untuk mengisinya secara lengkap sesuai dengan petunjuk pengerjaan yang disajikan pada setiap bagian inventori.

Instrumen penelitian yang dikembangkan dan telah diperiksa pada studi ini disebut *Inventori Eksplorasi Minat Jabatan Arahan Diri* (Disingkat: IEMJAD; Dahlan, 1994). Inventori ini memuat dua aspek dari kepribadian vokasional, yakni aspek *preferensi kegiatan* dan *preferensi jabatan*. Kedua aspek psikologis diri tersebut kelak menjadi bagian dari *Inventori Eksplorasi Karier Arahan Diri* (IEKAD: Dahlan, 2010), dan selanjutnya menjadi peranti utama model layanan konseling arahan diri. Inventori ini dikembangkan oleh penulis dari piranti bimbingan karier *Self-directed Search* (Holland, 1985). Setiap aspek terdiri atas sejumlah butir soal yang disusun dalam enam katagori minat jabatan, yaitu: *Realistik*, *Ivestigatif*, *Artistik*, *Sosial*, *Wirausaha*, dan *Konvensional*. Pada aspek preferensi kegiatan ada 66 butir soal dan pada aspek preferensi pekerjaan ada 84 butir soal. Sebaran butir soal yang dimuat pada kedua aspek inventori dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.1. Sebaran Butir Soal Preferensi Kegiatan dan Jabatan pada Enam Klasifikasi Minat Jabatan

ASPEK MINAT JABATAN	KLASIFIKASI MINAT JABATAN						Jumlah
	Rea	Inv.	Art.	Sos.	Wir.	Kon.	
Preferensi Kegiatan	11	11	11	11	11	11	66
Preferensi Jabatan	14	14	14	14	14	14	84
Total	25	25	25	25	25	25	150

Inventori ini merupakan suatu konstruk yang dibangun menggunakan konsep dan berdasarkan teori-teori psikologis dan karier. Untuk menetapkan validitas konstruk ini telah dipakai rumus analisis faktor. Penghitungan data dengan menggunakan formula Analisis Faktor telah menghasilkan besaran indek kumulatif persentasi faktor-faktor dari kedua aspek inventori. Suatu instrumen dikatakan memiliki validitas konstruk yang memadai adalah apabila kumulatif persentasi keseluruhan faktor minimal 60%, dan muatan faktor butir-butir soalnya  $<.50$  (Kim & Mueller,

1978). Sementara itu, koefisien reliabilitasnya telah dihitung dengan melihat besaran indeks konsistensi internal menggunakan *alpha Cronbach*. Semua penghitungan data penelitian telah dilakukan dengan komputerasai menggunakan fasilitas SPSS.

#### **b. Indeks validitas dan reliabilitas**

Hasil perhitungan data menunjukkan bahwa validitas kedua aspek dari inventori ternyata memiliki indeks validitas yang memadai. Kedua aspek yang membangun inventori minat jabatan ini telah mampu mengungkap sekitar 70 persen dari gambaran pola minat jabatan seseorang. Nilai kumulatif keragaman muatan faktor dari aspek **kegiatan** sebesar 69,96 persen (Lihat Tabel. 3.2 dengan koefisien reliabilitas  $\alpha = .814$ , dan bagi aspek **jabatan** sebesar 70,75 persen (Tabel 3.5) dengan koefisien reliabilitas  $\alpha = .916$ . Secara rinci hasil perhitungan itu dapat dijelaskan seperti berikut ini. Nilai mutlak loading faktor secara kumulatif bagi komponen-komponen utama inventori ini sebesar 69.96 persen. Sementara nilai indeks proporsi atas sumbangan faktor umum dari setiap butir soal aspek ini secara umum cukup berarti.

Meskipun masih ada empat dari 66 butir soal yang nilai indeks proporsi sumbangan atas faktor umumnya dibawah .60 (lihat Tabel 2.2), namun terlihat jelas bahwa semua butir soal telah menyumbang lebih besar dari .50 poin. Ini berarti bahwa secara keseluruhan butir-butir soal yang dimuat pada aspek Kegiatan ini dapat digunakan untuk menjaring data minat jabatan seseorang. Dari hasil pemeriksaan itu ternyata bagian ini telah mampu mengungkapkan data preferensi kegiatan yang diperlukan bagi pengukuran minat jabatan siswa minimal sebesar 69,69 persen. Dari empat butir soal yang relatif lemah itu ternyata dua butir soal terdapat pada kategori kegiatan Sosial. Sisanya satu butir dari kegiatan Realistik, dan lainnya dari kegiatan Konvensional. Meskipun keempat butir soal ini belum mampu menyumbang melebihi .60 poin atas faktor umum, namun sumbangan itu memadai untuk dipertimbangkan keberadaannya.

Tabel 3.2. Ekstraksi jumlah Muatan Kuadrat Butir Soal  
Preferensi Kegiatan

Component	Total	Percentage of Variance	Cummulative Percentage
1	5,923	8,974	8,974
2	5,170	7,833	16,807
3	3,217	4,874	21,681
4	2,998	4,542	26,223
5	2,432	3,685	29,909
6	2,241	3,395	33,304
7	2,111	3,199	36,502
8	2,044	3,097	39,600
9	1,770	2,682	42,282
10	1,759	2,665	44,947
11	1,653	2,505	47,452
12	1,587	2,405	49,857
13	1,494	2,264	52,121
14	1,397	2,117	54,238
15	1,319	1,998	56,236
16	1,256	1,903	58,139
17	1,229	1,862	60,001
18	1,215	1,840	61,841
19	1,126	1,706	63,547
20	1,119	1,696	65,243
21	1,070	1,621	66,865
22	1,027	1,556	68,421
23	1,018	1,543	69,964

Oleh karena itu keempat butir soal ini tetap dimasukkan dalam inventori. Dengan kata lain, secara keseluruhan preferensi kegiatan pada inventori cukup valid untuk menjangkau preferensi kegiatan siswa menurut katagori Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, Wirausaha, dan Konvensional . Oleh karena itu 66 butir soal pada aspek ini dapat disertakan dalam inventori untuk mengukur

minat jabatan siswa. Adapun butir-butir soal dari aspek Kegiatan yang masih menunjukkan indek proporsi sumbangan atas faktor umum di bawah .60 poin dapat dilihat pada Tabel 3.5.

Demikian juga halnya dengan indek validitas preferensi **Pekerjaan**. Dari hasil perhitungan yang terlihat pada Tabel 3.6 dan Tabel 3.7 ternyata prosentase kumulatif nilai mutlak loading faktor dari komponen-komponen utama aspek ini ditemukan sebesar 70.76. Indek proporsi keragaman sumbangan atas faktor umum dari setiap butir soal

pada aspek inventori ini ternyata telah memenuhi tuntutan standar. Hampir semua, sebanyak 82 dari 84 butir soal yang ada telah memiliki indek proporsi sumbangan umumnya di atas .60 poin. Hanya ada dua butir soal yang terlihat masih menunjukkan indeks kommunalitas di bawah .60. Meskipun kedua butir soal itu belum memberikan proporsi sumbangan yang besar namun indeknya telah melampaui .50 poin.

Tabel 3.3. Nilai Komunal Preferensi Kegiatan pada Inventori

	Initial	Extraction
item 1	1,000	,638
item 2	1,000	,744
item 3	1,000	,742
item 4	1,000	,726
item 5	1,000	,674
item 6	1,000	,726
item 7	1,000	,583
item 8	1,000	,738
item 9	1,000	,773
Item 10	1,000	,667
Item 11	1,000	,752
Item 12	1,000	,637
Item 13	1,000	,714
Item 14	1,000	,673
Item 15	1,000	,707
Item 16	1,000	,727

item 17	1,000	,729
item 18	1,000	,702
item 19	1,000	,658
item 20	1,000	,751
item 21	1,000	,672
item 22	1,000	,751
item 23	1,000	,702
item 24	1,000	,641
item 25	1,000	,675
item 26	1,000	,767
item 27	1,000	,690
item 28	1,000	,747
item 29	1,000	,788
item 30	1,000	,678
Item 31	1,000	..661
Item 32	1,000	,767
Item 33	1,000	.758
Item 34	1,000	,638
Item 35	1,000	,744
Item 36	1,000	,742
item 37	1,000	,726
item 38	1,000	,674
item 39	1,000	,726
item 40	1,000	,583
item 41	1,000	,738
item 42	1,000	,773
item 43	1,000	,667
item 44	1,000	,752
item 45	1,000	,637
item 46	1,000	,714
item 47	1,000	,673
item 48	1,000	,707
item 49	1,000	,727
item 50	1,000	,729

item 51	1,000	,702
item 52	1,000	,658
item 53	1,000	,751
item 54	1,000	,672
item 55	1,000	,751
item 56	1,000	,702
item 57	1,000	,641
item 58	1,000	,675
item 59	1,000	,767
item 60	1,000	,690
item 61	1,000	,747
item 62	1,000	,788
item 63	1,000	,679
item 64	1,000	,661
item 65	1,000	,767
item 66	1,000	,758

Extraction Method Principal Component Analysis

Oleh sebab itu penyertaan dua butir soal tersebut ke dalam instrumen dapat dilakukan. Ini berarti bahwa preferensi jabatan dari inventori yang memuat 84 butir soal pada enam skala minat jabatan (Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, Wirausaha, dan Konvensional) telah mampu mengungkapkan sebagian besar (70,76 persen ) preferensi jabatan siswa. Dengan kata lain, aspek Pekerjaan cukup valid untuk digunakan sebagai bagian dari inventori guna mengungkap dan mengukur minat jabatan menurut katagori Holland.

Tabel 3.5. Kommunalitas Butir-butir Soal Aspek Kegiatan = < .60 poin

Butir Soal		Katagori	Indek
No.	Pernyataan		
7	Mengendalikan mesin perata tanah atau sepeda motor	Realistik	.583
37	Membantu orang lain dengan masalah pribadinya	Sosial	.593
40	Menari	Sosial	.587
63	Mengambil pelajaran tata buku	Konvensional	.531

Tabel 3.6. Ringkasan Ekstraksi Muatan Faktor Kuadrat Komponen Pekerjaan dari IEMJAD

Component	Total	% of Variance	Cumulative %
1	11,337	13,496	13,496
2	5,943	7,075	20,571
3	4,640	5,523	26,094
4	4,113	4,897	30,991
5	2,962	3,526	34,516
6	2,723	3,242	37,758
7	2,496	2,972	40,730
8	2,279	2,713	43,443
9	2,162	2,574	46,017
10	2,000	2,381	48,397
11	1,853	2,206	50,604
12	1,632	1,943	52,547
13	1,562	1,860	54,406
14	1,502	1,788	56,195
15	1,451	1,727	57,922
16	1,386	1,651	59,572
17	1,260	1,500	61,072
18	1,245	1,482	62,554
19	1,221	1,454	64,007
20	1,214	1,445	65,453
21	1,165	1,387	66,839
22	1,135	1,352	68,191

23	1,090	1,298	69,489
24	1,063	1,265	70,754

Tabel 3.7. Nilai Kommunal Aspek Pekejaan IEMJAD

	Initial	Extraction
item 01	1,000	,714
item 02	1,000	,663
item 03	1,000	,683
item 04	1,000	,611
item 05	1,000	,775
item 06	1,000	,703
item 07	1,000	,710
item 08	1,000	,687
item 09	1,000	,720
item 10	1,000	,685
item 11	1,000	,747
item 12	1,000	,689
item 13	1,000	,769
item 14	1,000	,829
item 15	1,000	,692
item 16	1,000	,715
item 17	1,000	,713
item 18	1,000	,695
item 19	1,000	,712
item 20	1,000	,756
item 21	1,000	,632
item 22	1,000	,719
item 23	1,000	,678
item 24	1,000	,714
item 25	1,000	,758
item 26	1,000	,821
item 27	1,000	,734
item 28	1,000	,737
item 29	1,000	,764
item 30	1,000	,646

item 31	1,000	,678
item 32	1,000	,721
item 33	1,000	,765
item 34	1,000	,758
item 35	1,000	,747
item 36	1,000	,767
item 37	1,000	,748
item 38	1,000	,704
item 39	1,000	,734
item 40	1,000	,618
item 41	1,000	,676
item 42	1,000	,799
Item 43	1,000	,734
item 44	1,000	,736
item 45	1,000	,714
item 46	1,000	,698
item 47	1,000	,721
item 48	1,000	,760
item 49	1,000	,643
item 50	1,000	,703
item 51	1,000	,605
item 52	1,000	,743
item 53	1,000	,738
item 54	1,000	,605
item 55	1,000	,694
item 56	1,000	,768
item 57	1,000	,572
item 58	1,000	,747
item 59	1,000	,726
item 60	1,000	,726
item 61	1,000	,591
item 62	1,000	,675
item 63	1,000	,686
item 64	1,000	,690

item 65	1,000	,707
item 66	1,000	,693
item 67	1,000	,663
item 68	1,000	,699
item 69	1,000	,694
item 70	1,000	,606
item 71	1,000	,685
item 72	1,000	,675
item 73	1,000	,731
item 74	1,000	,634
item 75	1,000	,709
item 76	1,000	,759
item 77	1,000	,707
item 78	1,000	,655
item 79	1,000	,740
item 80	1,000	,680
item 81	1,000	,782
item 82	1,000	,691
item 83	1,000	,707
item 84	1,000	,753

Extractrion Method: Principal Component Analysis Selanjutnya, dari perhitungan data dalam pemeriksaan koofisien reliabilitas kedua aspek IEMJAD diperoleh hasil sebagaimana tercantum pada Tabel 4.8. berikut ini.

Tabel 3.8. Hasil Perhitungan Koofisien Reliabilitas IEMJAD

Aspek IEMJAD	Jumlah Item	Koofisien IEMJAD (Alpha)	Koofisien Standar (Alpha)
Kegiatan	66	.8139	.8086
Pekerjaan	84	.9163	.9157

Hasil perhitungan data atas 66 butir soal aspek kegiatan ditemukan koofisien reliabilitas alpha sebesar .8139. Sedangkan alpha standar untuk kasus semacam ini sebesar .8086. (Hasil

perhitungan lengkap dapat dilihat pada lembar tersendiri). Dengan demikian indeks konsistensi internal yang ditunjukkan aspek kegiatan pada instrumen ini telah memenuhi koefisien reliabilitas alpha standar. Ini berarti bahwa butir-butir soal aspek Kegiatan dari inventori dimungkinkan dan dapat dipertanggungjawabkan kemantapannya dalam mengukur bagian dari minat jabatan siswa menurut kategori *Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, Wirausaha, dan Konvensional*. Dengan kata lain, aspek inventori ini telah memiliki koefisien reliabilitas yang cukup sebagai bagian dari inventori minat. Koefisien reliabilitas yang ditunjukkan tergolong tinggi.

Pada Tabel 4.8 itu juga terlihat bahwa koefisien reliabilitas aspek Pekerjaan yang dihasilkan dari perhitungan data cukup besar, yaitu alpha sebesar .9163. Sementara itu ditunjukkan pula alpha butir yang terstandar pada kasus serupa ini = .9157. Dengan demikian indeks konsistensi internal aspek pekerjaan IEMJAD sebagai alat ukur dan alat ungkap preferensi jabatan siswa telah melampaui batas standar alpha butir soal yang dituntut oleh kasus sejenis ini. Dengan kata lain, dari segi reliabilitas aspek pekerjaan IEMJAD layak digunakan dan dapat dipertanggungjawabkan kemantapannya dalam mengungkap preferensi jabatan siswa sebagai bagian dari upaya menggambarkan pola minat jabatan siswa menurut kategori *Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, Wirausaha, dan Konvensional*. Koefisien reliabilitas aspek pekerjaan IEMJAD yang ditunjukkan juga tergolong tinggi.

Seperti yang telah dikemukakan di bagian terdahulu bahwa inventori ini merupakan bagian dari peranti bimbingan karier model Holland. Dengan mempertimbangkan kegunaan itu, inventori telah dirancang sedemikian rupa sehingga memungkinkan siswa untuk menjajagi lebih jauh tentang dirinya melalui arahan dirinya sendiri. Inventori ini dibangun oleh dua aspek, yaitu preferensi kegiatan dan preferensi pekerjaan. Pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk menjangkau minat jabatan dari responden (siswa) berjumlah 150 butir soal. Penyebaran butir-butir soal dari dua aspek tersebut pada enam kategori minat jabatan dilakukan secara seimbang. Pada aspek kegiatan masing-masing kategori minat jabatan diwakili 11 butir soal

(pernyataan), dan pada aspek pekerjaan masing-masing kategori minat jabatan diwakili 14 butir soal (pernyataan).

Inventori ini dikembangkan dari SDS yang dibangun dari teori vokasional Holland. Klasifikasi minat jabatan dikategorikan menurut Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, Wirausaha, dan Konvensional (RIASWK). Klasifikasi minat jabatan semacam ini belum begitu akrab di kalangan guru pembimbing di tanah air. Oleh sebab itu, pada tahap permulaan penggunaan inventori ini diperkirakan akan banyak menemui kendala, antara lain adalah tantangan bagi para pemakai inventori minat jabatan lain yang selama ini telah akrab dengan mereka seperti inventori minat jabatan dari Strong dan lainnya. Meskipun secara prinsip perbedaan klasifikasi antara minat jabatan hasil IEMJAD dan inventori minat jabatan yang lain tidak berbeda jauh, namun karena keakraban pemakai dengan istilah-istilah dalam klasifikasi minat jabatan itu, tentu akan memberikan corak dan tingkat penerimaan yang beragam.

Guru pembimbing yang persepsinya telah terpolarisasi oleh klasifikasi dari inventori minat jabatan yang selama ini akrab dan beredar luas dikalangan mereka, tentu untuk sampai kepada penggunaan peranti hasil pengembangan secara sukarela masih panjang dan memerlukan kajian yang mendalam agar informasi khusus tersedia lebih banyak. Pada kondisi seperti itu diperlukan upaya-upaya praktis oleh semua pihak sehingga penggunaan peranti sebagai peranti alternatif bagi pelayanan bimbingan karier nanti dapat berterima di masyarakat.

Pengembangan inventori hingga menjadi suatu peranti bimbingan karier dan berguna luas masih menuntut tersedianya informasi yang akurat. Bukti-bukti empiris yang mendukung penggunaan itu idealnya tersedia secara lengkap sehingga dengan mudah dan murah didapatkan. Tentu saja, upaya-upaya ke arah itu memerlukan perhatian yang serius dan kerja keras dari banyak pihak. Para peneliti bimbingan dapat melakukan kajian secara luas dan mendalam. Para guru pembimbing dimohon kesediaannya memberikan informasi tentang kekurangan-kekurangan yang melekat pada inventori ini bagi keperluan praktik di sekolah.

Sementara bagi pengambil keputusan kebijakan, terutama bagi pengelola pendidikan dimohon memberikan dukungannya, baik kesempatan, fasilitas maupun dana.

Dengan kata lain, penelitian ini merupakan langkah awal guna merumuskan peranti khas dalam layanan bimbingan karier arahan diri yang handal. Temuan penelitian ini masih memerlukan pemeriksaan-pemeriksaan lanjutan yang lebih mendalam dengan sasaran dan jumlah sampel yang lebih luas. Di antara penelitian lanjutan yang segera dapat dilakukan adalah pengembangan inventori secara lebih luas dengan cakupan aspek-aspek diri penting dalam eksplorasi karier konseli, dan juga memeriksa keefektifannya sebagai peranti layanan konseling karier. Pemeriksaan semacam itu memerlukan penelitian yang serius dan membutuhkan biaya dan waktu yang tidak sedikit. Ringkasnya, meskipun IEMJAD sudah ayak sebagai inventori minat jabatan, namun masih sangat memerlukan pengembangan secara komprehensif untuk sampai pada suatu peranti layanan konseling karier arahan diri yang dikehendaki. Berbagai upaya kearah itu perlu dilakukan secara sungguh-sungguh.

### **c. Rangkuman**

Temuan studi ini memberikan informasi bahwa IEMJAD telah memiliki indek validitas yang memadai. Sebagai inventori minat jabatan ia juga telah memiliki indeks reliabilitas yang tergolong tinggi. Melalui butir-butir soal yang dimuat pada kedua aspek inventori ternyata instrumen telah mampu mengungkapkan preferensi-preferensi kegiatan dan jabatan minimal sebesar 70 persen dari gambaran utuh yang diperlukan untuk menggambarkan pola minat jabatan siswa, khususnya pola minat jabatan siswa menurut katagori *Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, Wirausaha, dan Konvensional*. Ini berarti bahwa penggunaan IEMJAD sebagai alat ukur dan alat ukur minat jabatan dijamin ketepatan dan keajegannya.

Berdasarkan temuan-temuan pada studi ini disarankan hal-hal berikut:

- Penelitian lanjutan di bidang bimbingan dan konseling dapat mempertimbangkan temuan ini sehingga dapat melakukan penelitian yang serupa untuk mendapatkan data pembandingan yang akan mendukung temuan empirik ini. Diantara penelitian yang dianjurkan adalah pengembangan IEMJAD sebagai model peranti bimbingan karier; memeriksa keefektifannya dalam membantu klien memahami pola minat jabatannya; memeriksa besarnya nilai predektif inventori sebagai peranti intervensi karier, khususnya dalam memprediksi keberhasilan studi siswa sekolah menengah pada jurusan/keahlian tertentu.
- Para Guru Pembimbing dapat mempertimbangkan penggunaan inventori ini sebagai pengukuran alternatif bagi keperluan pelayanan bimbingan dan konseling, khususnya dalam pelayanan bimbingan karier guna membantu klien memahami pola minat jabatannya.

## **2. Inventori Spok Tuah Arahkan Diri (STAD)**

### **a. Muatan STAD**

Pada bagian terdahulu telah dikemukakan bahwa teori pilihan karier Holland berusaha menjelaskan soal pilihan karier dari sudut lingkungan kerja, pribadi dan perkembangannya, dan interaksi pribadi dengan lingkungannya. Holland (1985; 1973) menyatakan bahwa pilihan pekerjaan merupakan hasil interaksi diri dengan kekuatan-kekuatan lingkungan luar, dan sekaligus sebagai perluasan kepribadian serta usaha untuk mengungkapkan diri dalam kehidupan kerja. Selanjutnya ia meyakini bahwa dari kecocokan orang dengan lingkungan dapat diramalkan pilihan pekerjaannya, kemantapan serta prestasi kerjanya, pilihan pendidikan dan prestasinya, kemampuan pribadinya, tingkah laku sosialnya, dan seberapa jauh seseorang dapat dipengaruhi.

Kategori tipe atau subtype pribadi, okupasi, atau lingkungan yang dikemukakan Holland (1985; 1973) itu dapat digunakan oleh konselor untuk menangani masalah karier seseorang. Klasifikasi semacam itu telah menyediakan suatu metoda yang sederhana untuk mengorganisasikan informasi okupasi yang dapat dipahami

secara mudah baik oleh konseli maupun konselor meskipun itu masih menyediakan kerumitan pada okupasi. Klasifikasi tersebut telah menjalani banyak pengujian dengan hasil yang positif. Oleh sebab itu, penelitian-penelitian lanjutan dalam rangka perluasan muatan peranti layanan konseling karier arahan diri telah dilakukan hingga terumuskan peranti tersebut.

Penyusunan peranti yang dikehendaki itu diharapkan berfungsi ganda. Selain sebagai instrumen, peranti juga sekaligus sebagai intervensi karier. Sebagai instrumen peranti merupakan inventori yang memuat sejumlah pernyataan asesmen diri, sedangkan sebagai intervensi, peranti memuat tahapan dan arah kegiatan yang harus dilakukan konseli dalam perjalanan proses konseling.

Untuk itu, berbagai studi pengembangan telah dilakukan, baik bagi perluasan materi maupun istilah sebutan yang dilekatkan pada peranti model layanan konseling arahan diri yang dikehendaki itu. Pada awalnya inventori hanya memuat asesmen dua aspek diri, yang mencakup *preferensi kegiatan* dan *preferensi jabatan* dan dikenal dengan sebutan *Inventori Eksplorasi Minat Jabatan Arahan Diri* (IEMJAD; Dahlan 1993). Selanjutnya, disempurnakan dengan memuat asesmen empat aspek diri, yang meliputi: *preferensi kegiatan*, *kompetensi*, *preferensi pekerjaan*, dan *estimasi diri*, dan sebutannya dirubah menjadi *Inventori Spok Buah Dikhi* (ISTD; Dahlan, 200), kemudian diganti lagi dengan *Spok Buah Arahan Diri* (STAD; Dahlan, 2005). Akhirnya, pada tahun 2010, inventori disempurnakan dengan mengubah satu aspek diri dari empat aspek diri yang dimuat pada STAD, yaitu aspek *kompetensi* diganti dengan *kecenderungan prestasi belajar* hingga muatannya menjadi: *preferensi kegiatan*, *preferensi jabatan*, *kecenderungan prestasi belajar* dan *estimasi diri*. Peranti khas untuk model layanan konseling karier arahan diri ini dikenal dengan sebutan *Inventori Ekplorasi Karier Arahan Diri* (IEKAD; Dahlan, 2010).

Untuk keperluan layanan bimbingan dan konseling karier semacam ini, Holland telah mengembangkan piranti khusus. Diantaranya adalah *Vocational Preference Inventory* (VPI) dan *Self-Directed Search* (SDS). VPI merupakan salah satu instrumen yang

menyediakan prosedur sederhana untuk menilai tipe kepribadian seseorang ke dalam skala *Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, Wirausaha, dan Konvensional*. Sementara itu, SDS merupakan peranti lain yang lebih sempurna bila dibandingkan dengan VPI. SDS memiliki rentangan isi yang luas dalam menilai kemiripan seseorang dengan masing-masing tipe. Piranti ini berguna dan banyak dipakai oleh konselor karier untuk menentukan kemiripan seseorang dengan salah satu dari enam tipe kepribadian tersebut (Miller dan Miller, 2005; Kovac, 1999; Urich, 1990; Weinrach, 1987; Holland, 1985; 1973). SDS merupakan piranti dan sekaligus intervensi dalam layanan bimbingan karier.

Berdasarkan saran penelitian sebelumnya (Dahlan, 1994) dan pertimbangan muatan peranti karier dari Holland (1985; 1971), maka penelitian lanjutan telah dilakukan dengan perluasan aspek diri karier (kepribadian vokasional) yang meliputi: *preferensi kegiatan, kompetensi, preferensi pekerjaan, dan estimasi diri* dengan sebutan *Spok Tuah Arahkan Diri* (yang disingkat STAD; Dahlan, 2004). Sebagaimana telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, inventori ini dikembangkan berdasarkan Teori Kepribadian Holland (1985; 1973) dan merupakan modifikasi dari *Self-Directed Search (SDS)* (Holland, 1985). Inventori ini memuat 228 butir pernyataan yang dibangun oleh empat komponen diri, yang mencakup: *preferensi kegiatan, kompetensi, preferensi pekerjaan, dan estimasi diri*. Seluruh muatan inventori disusun dalam enam kategori tipe kepribadian, yaitu: *Realistik, Ivestiagtif, Artistik, Sosial, Wirausaha, dan Konvensional*.

Penelitian pengembangan inventori STAD telah dilaksanakan dengan tujuan, selain menyempurnakan muatannya juga sekaligus ingin mengetahui nilai prediktif penggunaan peranti sebagai intervensi karier bagi siswa sekolah menengah (Dahlan, 2004).

Sebaran butir soal bagi masing-masing komponen inventori dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.9. Sebaran Butir Soal STAD bagi Setiap Aspek Kepribadian pada Enam Tipe Kepribadian

ASPEK KEPRIBADIAN	KLASIFIKASI TIPE KEPRIBADIAN						Jumlah
	Rea	Inv.	Art.	Sos.	Wir.	Kon.	
Preferensi Kegiatan	11	11	11	11	11	11	66
Kompetensi	11	11	11	11	11	11	66
Preferensi Jabatan	14	14	14	14	14	14	84
Estimasi Diri	2	2	2	2	2	2	12
Total	38	38	38	38	38	38	228

Inventori *Sepok Tuah-Arahan Diri (STAD)* dirancang dan dikembangkan menurut model SDS. Rancangan inventori diyakini memungkinkan siswa (klien) melakukan pengadministrasian diri, menyekor diri, dan menafsirkan diri terhadap potensi-potensi dirinya. Dengan sifatnya semacam ini diharapkan inventori dapat membantu tugas-tugas tertentu dari guru pembimbing. Dengan kata lain, pelayanan bimbingan karier dengan menggunakan peranti ini diyakini akan menyediakan informasi karier dengan segera, murah, dan melibatkan diri siswa dalam mengidentifikasi potensi dirinya. Kondisi yang demikian diyakini akan dapat lebih dipertanggungjawabkan terhadap penafsiran-penafsiran kelompok daripada inventori yang sejenis.

### b. Indeks Validitas dan Reliabilitas STAD

Uji coba instrumen pada penelitian ini dikenakan kepada 520 orang siswa yang mewakili sejumlah siswa-siswa SMA di Bandarlampung. Mereka ditarik secara acak bertujuan, dan terdiri atas siswa laki-laki dan perempuan dari berbagai tingkatan kelas dan menyebar pada semua jurusan studi yang ada di SMA (Jurusan Studi IPA, IPS dan Bahasa). Semua responden telah diberi *STAD* dan diminta untuk mengerjakan tuntutan kegiatan secara lengkap sesuai dengan petunjuk yang ada.

Pemeriksaan indeks validitas keempat aspek diri yang membangun *STAD* telah dilakukan dengan pendekatan *konstruk validitas*. Sementara pemeriksaan indeks reliabilitasnya dilakukan dengan menghitung indeks *konsistensi internal*. Melalui perhitungan

statistika, analisis faktor untuk menghitung kumulatif muatan faktor dari butir-butir pernyataan keempat komponen inventori, dan *Kuder Richardson 20* untuk melihat konsistensi internal, diperoleh informasi indeks validitas dan indeks reliabilitas inventori sebagai mana terlihat pada Tabel 3.10. di bawah ini.

Tabel 3.10. Indeks Validitas dan Reliabilitas Spok Buah Arahan Diri (STAD)

KOMPONEN DIRI	MUATAN FAKTOR KUMULATIF (%)	INDEKS KONSISTENSI INTERNAL (Alpha)
Preferensi Kegiatan	69,69	0,814
Preferensi Jabatan	70,76	0,916
Kompetensi	92,42	0,823
Estimasi Diri	68,49	0,683

Pada Tabel 3.10 tersebut terlihat bahwa muatan faktor secara kumulatif bagi setiap komponen inventori telah memadai bagi persyaratan suatu inventori kepribadian vokasional. Sebagai mana diketahui bahwa komponen *preferensi kegiatan* dan komponen *preferensi pekerjaan* dari STAD telah divalidasi oleh Dahlan (2004; 1994). Pemeriksaan koefisien validitas kedua komponen tersebut telah dilakukan dengan pendekatan *konstruk validitas*. Melalui analisis faktor atas butir-butir soal dari kedua komponen tersebut telah ditemukan indek muatan faktor secara kumulatif bagi komponen *preferensi kegiatan* sebesar 69,69 persen, dan bagi komponen *preferensi pekerjaan* sebesar 70,76 persen. Dari hasil uji coba itu telah ditemukan pula koefisien reliabilitas dari keduanya, yaitu alpha 0,814 bagi komponen preferensi kegiatan, dan alpha 0,916 bagi preferensi pekerjaan. Dengan demikian, secara statistik kedua komponen ini telah dipandang mampu dan valid sebagai instrumen dalam mengungkap minat jabatan siswa.

Sementara indeks validitas dan reliabilitas dua komponen STAD lainnya (*kompetensi* dan *estimasi diri*), telah diperiksa pada studi ini. Hasil pemeriksaan menunjukkan bahwa muatan faktor kumulatif komponen kompetensi sebesar 92,41 persen, dan bagi komponen estimasi diri sebesar 68,49 persen. Indeks konsistensi

internal yang dimiliki komponen kompetensi tergolong “Tinggi” dan bagi komponen estimasi diri tergolong “Sedang”. Indek reliabilitas keduanya ditunjukkan oleh alpha masing-masing sebesar 0,823 dan 0,683. Dengan memperhatikan indek-indek validitas konstruk dari setiap komponen, maka STAD dianggap telah memadai sebagai alat ungkap diri, khususnya dalam upaya membantu seseorang memahami pola kepribadian.

c. Nilai prediksi STAD bagi keberhasilan studi siswa

Pada penelitian ini juga telah dilakukan pemeriksaan nilai prediktif inventori bagi keberhasilan studi siswa pada jurusan tertentu di SMA. Untuk tujuan pemeriksaan ini telah dikumpulkan data hasil STAD dan data *prestasi belajar*. Data hasil STAD yang telah diperoleh berupa tipe dan pola kepribadian dan derajat kecocokkan antara pola kepribadian siswa dengan jurusan studi yang diarahkannya, apakah jurusan IPA, IPS, atau Bahasa. Data *prestasi belajar* berupa nilai rerata siswa bagi kelompok mata pelajaran jurusan studi tertentu di SMA: kelompok IPA, IPS, atau Bahasa. Selanjutnya, pada penelitian ini data *hasil STAD* disebut sebagai variabel *kepribadian* (variabel prediktor,  $x$ ), sedangkan data *prestasi belajar* disebut sebagai variabel prestasi (variabel terikat,  $y$ ).

Hasil inventori pada studi ini diwujudkan berupa derajat kecocokkan antara pola kepribadian siswa dengan jurusan studi yang diarahkannya, apakah jurusan IPA, IPS, atau Bahasa. Kriteria derajat kecocokkan itu merentang dari yang paling kuat **direkomendasikan, disarankan, diarahkan, dan dipertimbangkan**, yang masing-masing diberi skor: 4, 3, 2, dan 1.

Pengolahan hasil STAD hingga menjadi data kepribadian (kecocokan pola kepribadian dengan jurusan studi siswa) telah dilakukan melalui sejumlah langkah yang mengacu kepada kriteria tertentu. Urutan langkah dan acuan kriteria dikembangkan oleh penulis berdasarkan muatan dan maksud arahan inventori. Uraian langkah dan kriteria yang digunakan dilaporkan secara terpisah.

Data penelitian yang terkumpul telah dianalisis dengan menggunakan teknik statistik *regresi sederhana*. Analisis dilakukan untuk memeriksa besarnya sumbangan efektif variabel kepribadian

siswa terhadap prestasinya di SMA. Tahap awal nalisis dilakukan untuk memeriksa hubungan antara variabel kepribadian dan variabel prestasi siswa. Setelah koefisien koorelasi ditemukan, perhitungan dilanjutkan dengan memeriksa kekuatan hubungan kedua variabel tersebut guna menetapkan besarnya nilai predekstif STAD. Berdasarkan hasil-hasil perhitungan data itulah pembahasan hasil studi dilakukan dan kesimpulan penelitian ini ditetapkan. Semua penghitungan data untuk keperluan analisis temuan penelitian dilakukan dengan komputerisasi menggunakan fasilitas SPSS.

Dari perhitugan data diperoleh hasil sebagai teruai di bawah ini.

*Nilai prediktif keberhasilan secara umum.*

Hasil uji regresi data penelitian secara umum (semua kasus dengan tanpa membedakan asal jurusan siswa SMA) dapat dilihat pada Tabel 3.11. Pada tabel itu terlihat bahwa koefisien regresi yang ditemukan sebesar 5,280, sementara nilai konstanta sebesar 51,814, dan koefisien Beta sebesar 0,828 dengan taraf signifikansi 0,000.

Tabel 3.11. Koefisien Hasil Uji Regresi Semua Kasus

Model	Unstandardized Coeffisients		Standardized Coeffisients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	51.814	.479		108.060	.000
Hasil STAD	5.280	.157	.828	33.558	.000

Variabel terikat: Prestasi

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi itu dapat dijelaskan bahwa secara konstan perkiraan rerata prestasi belajar yang dapat ditunjukkan siswa dengan tanpa membedakan jurusan studi mereka (IPA, IPS, atau Bahasa) = 51,814. Persamaan regresi yang ditemukan sebesar 5,280 poin. Artinya, apabila tingkat kecocokkan pola kepribadian siswa pada jurusan studi yang dipilihnya berdasarkan arahan STAD dinaikkan *satu kategori*, maka prestasi belajar rerata siswa untuk kelompok mata pelajaran jurusan itu akan naik (bertambah) sebesar poin tersebut (5,280). Dengan kata lain, jika tingkat kecocokkan pola kepribadian seorang siswa pada jurusan

studi berdasarkan arahan hasil STAD mencapai, atau ada pada kategori yang *direkomendasikan* (meningkat 4 poin), maka penambahan menjadi  $4 \times 5,280 = 21,12$  poin sehingga diperkirakan pretasi belajar rerata kelompok mata pelajaran jurusan itu akan mencapai  $51,814 + 21,12 = 72,93$  poin.

Dari perhitungan data pada uji hubungan antara variabel kepribadian (*tingkat kecocokkan pola kepribadian siswa pada jurusan studi arahan STAD*) dan variabel prestasi belajar (*nilai belajar rerata kelompok mata pelajaran jurusan*) siswa diperoleh hasil sebagai mana yang terlihat pada Tabel 3.12. Ternyata koefisien koorelasi total kasus hubungan antara variabel kepribadian dan prestasi belajar yang ditemukan menunjukkan hubungan positif yang tergolong tinggi, yaitu sebesar 0,828 poin. Dampak hubungan itu telah menyebabkan adanya pengaruh kepribadian terhadap prestasi belajar siswa yang sangat signifikan. Bukti empiris terlihat nyata dari uji beda nilai *t*- yang tercantum pada Tabel 4.11. Dengan kata lain, kekuatan hubungan antara tingkat kecocokkan pola kepribadian siswa pada jurusan studi arahan STAD itu dengan pretasi belajar rerata kelompok mata pelajaran jurusan diperkirakan sekitar 68,5 %.

Tabel 3.12. Koefisien Estimasi Kecocokkan Kepribadian - Jurusan Studi di SMA dengan Prestasi Belajar Siswa

Kelompok Siswa	R	R Square	Adjusted R Square	Kesalahan Estimasi
IPA	0,779	0,607	0,603	3,371
IPS	0,830	0,688	0,687	3,176
Bahasa	0,828	0,686	0,684	3,198
Total Kasus	0,828	0,685	0,684	3,232

Variabel bebas (x) = Kepribadian.

Varibael terikat (y) = Prestasi.

Selanjutnya, jika pemeriksaan nilai prediktif STAD bagi keberhasilan studi siswa dilakukan pada masing-masing jurusan, IPA, IPS, dan Bahasa, maka hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut: Nilai prediktif keberhasilan untuk jurusan IPA.

Dari 118 siswa yang diperiksa pada kelompok IPA ini diperoleh hasil perhitungan regresi sederhana seperti yang terlihat pada Tabel 3.13 di bawah ini.

Tabel 3.13. Koefisien Hasil Uji Regresi bagi Pengelompokan Siswa pada Jurusan IPA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	52.065	1.479		51.578	.000
asil STAD	5.121	.383	.779	13.374	.000

Variabel terikat: Prestasi

Pada Tabel 3.13 itu terlihat bahwa koefisien regresi sebesar 5,121, nilai konstanta seharga 52,065, dan koefisien Beta sebesar 0,779 dengan taraf signifikansi 0,000. Sementara itu, pada Tabel 3.12 kita telah melihat bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) dari hubungan antara variabel kepribadian dan prestasi bagi kasus kelompok IPA sebesar 0,607. Dari hasil perhitungan ini dapat dijelaskan bahwa secara konstan perkiraan rerata prestasi belajar siswa yang dapat ditunjukkan pada jurusan studi IPA adalah sebesar 52,065. Artinya, tanpa adanya perubahan pada variabel kepribadian, atau penambahan tingkat kecocokan antara pola kepribadian siswa dengan jurusan studi IPA, nilai rerata kelompok mata pelajaran yang dapat dicapai siswa di jurusan itu sekitar 52 poin. Dari persamaan regresi yang ditemukan maka dapat diprediksikan apabila tingkat kecocokan pola kepribadian siswa pada jurusan studi ini meningkat satu kategori, maka prestasi belajar rerata siswa untuk kelompok mata pelajaran jurusan akan naik (bertambah) 5,121 poin. Dengan kata lain, jika tingkat kecocokan pola kepribadian siswa pada jurusan studi IPA mencapai kategori *direkomendasikan* (4 poin), maka penambahan nilai menjadi  $4 \times 5,121 = 20,48$  poin sehingga diperkirakan prestasi belajar rerata siswa kelompok mata pelajaran jurusan IPA akan mencapai 72,55 poin.

Hubungan kedua variabel ternyata juga positif dan tergolong cukup tinggi yang ditunjukkan oleh koefisien beta sebesar 0,779.

Dampak hubungan itu telah menyebabkan adanya pengaruh variabel kepribadian terhadap variabel prestasi yang sangat signifikan. Bukti empiris terlihat nyata dari uji beda nilai *t*- yang tercantum pada Tabel 3.13 itu. Kekuatan hubungan antara tingkat kecocokan pola kepribadian siswa pada jurusan studi dengan prestasi belajar bagi kasus kelompok IPA pada penelitian ini sekitar 60,7 %.

*Nilai prediktif keberhasilan untuk jurusan IPS*

Dari 243 siswa yang diperiksa pada studi ini diperoleh hasil perhitungan regresi sederhana seperti yang terlihat pada Tabel 3.14 di bawah ini. Pada tabel itu dapat dilihat bahwa koefisien regresinya sebesar 5,244, nilai konstantanya sebesar 52,251, dan koefisien Beta yang didapatkan sebesar 0,830 dengan taraf signifikansi 0,000. Sementara itu, koefisien determinasi (*R*<sup>2</sup>) dari hubungan antara kedua variabel tersebut pada kasus kelompok IPS terlihat sebesar 0,688.

Tabel 3.14. Koefisien Hasil Uji Regresi bagi Pengelompokan Siswa pada Jurusan IPS

Model	Unstandardized Coeffisients		Standardized Coeffisients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	52.251	.724		72.131	.000
Hasil STAD	5.244	.227	.830	23.065	.000

Variabel terikat: Prestasi

Berdasarkan data pada Tabel 3.14 di atas dapat dijelaskan bahwa secara konstan perkiraan rerata prestasi belajar yang dapat ditunjukkan oleh siswa pada jurusan studi IPS adalah sebesar 52,251. Artinya, tanpa dilakukan perubahan apapun pada variabel prediktor, atau tanpa adanya penambahan tingkat kecocokan antara pola kepribadian siswa dengan jurusan IPS, prestasi belajar rerata yang dicapai siswa pada jurusan ini sekitar 52, 25. Dari persamaan regresi ditemukan bahwa apabila tingkat kecocokan pola kepribadian siswa pada jurusan studi ini meningkat *satu kategori*, maka prestasi belajar rerata siswa untuk kelompok mata pelajaran jurusan IPS akan naik

(bertambah) 5,244 poin. Dengan kata lain, jika tingkat kecocokkan pola kepribadian siswa pada jurusan studi arahan STAD mencapai, ada pada kategori *direkomendasikan* (4 poin), maka penambahan menjadi  $4 \times 5,244 = 20,98$  poin sehingga diperkirakan pretasi belajar rerata kelompok mata pelajaran jurusan itu akan mencapai 73,23 poin.

Dari uji hubungan kedua variabel (kepribadian dan prestasi) siswa kelompok ini diperoleh *koeffisien beta* sebesar 0,830. Koeffisien sebesar ini menunjukkan hubungan positif antara keduanya tergolong tinggi. Dampak hubungan itu telah menyebabkan adanya pengaruh hasil STAD terhadap prestasi belajar yang sangat signifikan. Bukti emperis terlihat nyata dari uji beda nilai t- yang tercantum pada Tabel 3.12. Dengan kata lain, hubungan antara tingkat kecocokkan pola kepribadian siswa pada jurusan studi IPS pada penelitian dapat ditentukan sekitar 68,8%.

*Nilai prediktif keberhasilan untuk jurusan Bahasa*

Siswa yang diperiksa pada pengelompokkan jurusan Bahasa sebanyak 159 orang. Hasil perhitungan data uji regresi sederhana untuk responden kelompok ini seperti yang terlihat pada Tabel 3.15. Pada tabel tersebut terlihat bahwa *koofisien* regresi sebesar 5,324, dan nilai konstanta seharga 51,294, dan *koofisien Beta* sebesar 0,828 dengan taraf signifikansi 0,000. *Koofisien determinasi (R2)* dari perhitungan data kasus ini adalah 0,686 seperti yang terlihat pada Tabel 3.12 di atas.

Tabel 3.15. Koeffisien Hasil Uji Regresi bagi Pengelompokkan Siswa pada Jurusan Bahasa

Model	Unstandardized Coeffisients		Standardized Coeffisients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	51.294	.895		57.332	.000
Hasil STAD	5.324	.287	.828	18.536	.000

Variabel terikat: Prestasi

Dari persamaan regresi yang ditemukan itu dapat dijelaskan bahwa apabila tingkat kecocokkan pola keperibadian siswa pada jurusan studi Bahasa meningkat satu kategori, maka prestasi belajar rerata siswa untuk kelompok mata pelajaran jurusan ini akan naik (bertambah) 5,324 poin. Dengan kata lain, jika tingkat kecocokkan pola keperibadian siswa pada jurusan studi Bahasa mencapai pada kategori *direkomendasikan* (4 poin), maka kemungkinan penambahan nilai siswa dapat menjadi  $4 \times 5,324 = 20,96$  poin sehingga diperkirakan prestasi belajar rerata siswa untuk kelompok mata pelajaran jurusan Bahasa akan mencapai 72,59 poin.

Dengan kata lain, hasil uji hubungan antara variabel keperibadian dan prestasi belajar siswa pada pengelompokan mata pelajaran jurusan Bahasa ternyata juga positif dan tergolong tinggi yang ditunjukkan oleh *koeffisien beta* = 0,828. Dampak hubungan itu telah menyebabkan adanya pengaruh variabel x terhadap variabel y yang sangat signifikan. Kekuatan hubungan antara tingkat kecocokkan pola keperibadian siswa pada jurusan studi Bahasa dengan prestasi belajar siswa sekitar 68,56 persen.

Studi ini menemukan bahwa arahan hasil STAD tentang derajat kecocokkan pola keperibadian dengan jurusan studi yang ditekuni siswa SMA (variabel keperibadian) memiliki hubungan positif yang signifikan dengan prestasi belajar pada kelompok mata pelajaran dari jurusan yang bersangkutan, IPA, IPS atau Bahasa (variabel prestasi). Semakin cocok pola keperibadian dengan jurusan studi yang ditekuni siswa, semakin tinggi prestasi belajar yang diharapkan dicapai oleh siswa yang bersangkutan.

Penelitian juga telah menemukan bahwa prestasi belajar siswa akan meningkat sejalan dengan derajat kecocokkan keperibadian siswa dengan jurusan studi yang ditekuninya. Sumbangan positif yang diberikan oleh variabel keperibadian pada variabel prestasi beragam bagi masing-masing jurusan studi. Sumbangan terbesar terlihat ada pada prediksi siswa dalam pengelompokan jurusan studi Bahasa, lalu diikuti oleh siswa dalam pengelompokan IPS, dan terkecil pada siswa dalam pengelompokan jurusan studi IPA.

Pada studi ini derajat kecocokan antara pola kepribadian dengan jurusan studi yang ditekuni siswa SMA itu ditetapkan menjadi empat kategori, yaitu merentang dari yang paling cocok dengan kategori “direkomendasikan”, “disarankan”, “dianjurkan” hingga ke “dipertimbangkan”. Penetapan kategori berdasarkan kriteria yang telah dirumuskan oleh peneliti mengikuti pola kombinasi yang diusulkan oleh Holland (1985). Berdasarkan kriteria itu akan ditemukan 720 lebih pola kepribadian siswa.

Kekuatan nilai prediktif inventori yang ditemukan ini mungkin merupakan keunggulan yang melekat pada rancangan modelnya. Sebagaimana dijelaskan pada bagian awal tulisan ini, isi dan muatan STAD disusun dan merupakan modifikasi dari *The Self-Directed Search* yang dikembangkan oleh Holland. Inventori dibangun oleh pernyataan-pernyataan psikologis yang mencakup aspek *preferensi kegiatan, kompetensi, preferensi pekerjaan, dan estimasi diri*. Keempat aspek tersebut disusun ke dalam enam kategori tipe kepribadian, yaitu: *Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, Wirausaha, dan Konvensional*. Penggunaan istilah-istilah dalam penyusunan butir-butir pernyataannya disesuaikan dengan ciri-ciri utama yang melekat pada enam kategori kepribadian tersebut. Khusus bagi nama-nama jabatan yang dimuat pada preferensi jabatan telah disesuaikan dengan istilah-istilah jabatan yang dimuat pada Buku *Klasifikasi Jabatan Indonesia* (Depnaker dan Transimigrasi RI, 1982).

STAD, sesungguhnya, dirancang dengan fungsi ganda. Selain sebagai inventori kepribadian, itu juga sekaligus sebagai media intervensi. Sebagai inventori instrumen ini dapat digunakan untuk mengungkap ciri-ciri utama kepribadian seseorang dengan cara yang memungkinkannya untuk melakukan penilaian diri, penyekoran diri, pengadministrasian diri, dan menafsirkan diri atas potensi-potensi dirinya dengan arahan diri sendiri. Sementara sebagai media intervensi, inventori ini telah menyediakan informasi karier yang diperlukan oleh seseorang dalam memahami lingkungannya, khususnya jenis-jenis pekerjaan yang ada di lingkungannya. Penyediaan informasi karier itu menyajikan nama-nama kegiatan dan nama-nama jabatan yang telah dikelompokkan menurut ciri

utamanya sehingga memudahkan bagi konseli untuk mengenal dan memahaminya.

Dengan kata lain, penggunaan STAD pada praktik bimbingan penjuruan, terutama dalam upaya memahami potensi diri dan memahami tuntutan jurusan studi mungkin dapat membantu para konselor menunaikan tugas-tugas profesional-nya. Tuntutan kerja konseli dalam penggalan potensi diri cukup sederhana dan hasilnya dapat diketahui secara cepat. Dikatakan sederhana karena tuntutan tugas yang harus dikerjakan klien tidak terlalu rumit. Mereka hanya diminta untuk menilai sejumlah pernyataan yang tersaji secara lengkap sesuai dengan petunjuk yang ada pada setiap bagiannya atas arahan diri sendiri. Klien diperkenankan memperbaiki jawabannya hingga ditemukan satu jawaban yang paling cocok dengan keadaan dirinya. Dikatakan cepat karena hanya dalam waktu beberapa jam saja klien sudah bisa mengetahui hasil dari inventori, dan dimungkinkan ketika itu juga ia telah dapat menentukan jurusan studi yang cocok dengan potensi dirinya itu.

Penyediaan perangkat inventori juga relatif mudah dan murah bila dibandingkan dengan alat-alat tes psikologis terstandard lainnya.

Dengan sifat-sifatnya semacam inilah yang mungkin telah membuat STAD menunjukkan nilai prediktif yang memadai bagi keberhasilan studi siswa SMA pada jurusan tertentu.

Ringkasnya keunggulan-keunggulan yang melekat pada STAD diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi penggunaannya sebagai peranti pelayanan bimbingan penjuruan studi maupun pilihan karier di sekolah-sekolah kita pada masa mendatang. Diantara keuntungan-keuntungan yang patut dipertimbangkan itu adalah bahwa ia dapat: (1) memberikan kenyamanan kepada siswa dalam menilai potensi dirinya, (2) merangsang siswa berfikir dan bertindak, (3) juga, baik secara langsung maupun tidak, dapat meningkatkan pemahaman terhadap jenis-jenis jabatan dan bidang-bidang pekerjaan, dan (4) memungkinkan siswa untuk menjajagi lebih jauh tentang dirinya melalui arahan dirinya sendiri.

Meskipun penggunaan STAD sebagai alat prediksi keberhasilan studi siswa memiliki keunggulan-keunggulan sebagai

mana telah dijelaskan di atas, namun kelemahan-kelemahan yang melekat padanya tetap perlu dipertimbangkan.

Sebagaimana telah dikemukakan di atas bahwa inventori ini merupakan instrumen yang mengklasifikasikan kepribadian seseorang menurut kategori RIASWK. Klasifikasi tipe kepribadian semacam ini belum begitu akrab di kalangan guru pembimbing di tanah air. Secara prinsip perbedaan klasifikasi antara tipe kepribadian hasil STAD dan inventori kepribadian yang lain mungkin tidak berbeda jauh, namun karena keakraban pemakai, baik konselor maupun konseli, dengan istilah-istilah dalam klasifikasi kepribadian tentu akan memberikan corak dan tingkat penerimaan yang beragam. Konselor yang persepsinya telah ter-polarisasi oleh klasifikasi dari inventori kepribadian yang selama ini akrab dan beredar luas dikalangan mereka, tentu untuk sampai kepada pemahaman yang memadai dan penggunaan inventori ini secara sukarela memerlukan informasi dan cara khusus. Pada kondisi seperti itu diperlukan upaya-upaya praktis oleh semua pihak sehingga pemahaman atas STAD dan penggunaannya sebagai peranti alternatif bagi pelayanan bimbingan karier, khususnya dalam penjurusan studi di SMA, dapat berterima di masyarakat. Dengan kata lain, kenyataan-kenyataan ini menghendaki upaya tambahan berupa perluasan wawasan sehingga terbentuk persepsi positif atas penggunaan STAD secara luas di kalangan guru pembimbing SMA.

Ada dua upaya praktis yang dapat dilakukan untuk sampai kepada penggunaan inventori ini secara sukarela. *Pertama*. Pelatihan konseling karier dengan menggunakan peranti ini pada guru-guru pembimbing SMA. *Kedua*. Penelitian lanjutan, baik berupa pemantapan kriteria yang mendukung temuan studi ini, maupun penelitian yang berkenaan dengan pengembangan model peranti sejenis.

Penunaian kedua hal ini memerlukan perhatian yang serius dan kerja keras dari banyak pihak. Kegiatan pelatihan memerlukan biaya dan kesediaan para pelatih dan guru-guru pembimbing di SMA. Pelatihan tidak dapat diselenggarakan secara sukses tanpa adanya bantuan dari pihak-pihak terkait, terutama penyelenggara pendidikan, seperti dinas pendidikan setempat dan masyarakat

sekitar. Demikian juga kegiatan penelitian lanjutan. Kegiatan ini sulit dilakukan secara memuaskan jika tidak ada bantuan dari penyandang dana dan kesediaan para peneliti profesional untuk melakukan kajian secara cermat, luas, dan mendalam. Dengan kata lain, untuk mewujudkan upaya yang dikehendaki ini diperlukan bantuan dan dukungan dari banyak pihak, terutama dari penyelenggara dan pelaku pendidikan itu sendiri. Bantuan dan dukungan itu dapat berupa biaya, fasilitas, dan kesempatan yang terencana dan terprogram secara berkelanjutan.

Temuan lain yang menarik juga pada studi ini adalah bahwa nilai prediksi siswa kelompok jurusan studi Bahasa lebih tinggi dari prediksi pada jurusan lainnya, IPA dan IPS. Temuan ini menarik mengingat sekolah-sekolah (SMA) di tanah air sangat terbatas jumlahnya yang menawarkan Jurusan Studi Bahasa. Pemeriksaan atas data penelitian yang dilakukan secara cermat juga menemukan bahwa siswa yang memiliki pola kepribadian yang cocok belajar pada kelompok pelajaran Jurusan Bahasa cukup banyak. Kenyataan ini merupakan tantangan bagi upaya peningkatan kualitas pelayanan pendidikan pada umumnya, khususnya penyediaan jurusan studi di SMA. Bagi konselor sekolah, temuan ini menarik untuk dijadikan pertimbangan dalam menyediakan informasi tentang jenis-jenis pekerjaan dan perspektif jurusan bahasa kepada para siswa. Ketimpangan dalam pemberian informasi dalam hal jurusan-jurusan studi dapat menyebabkan siswa kurang paham tentang prospektif jurusan studi yang bersangkutan. Dengan kata lain, pemberian pelayanan yang adil dan memuaskan berdasarkan keragaman siswa sudah saatnya dilakukan oleh sekolah-sekolah di tanah air. Pilihan-pilihan jurusan dan program studi dengan perlengkapan yang memadai bagi setiap siswa sudah seharusnya ditawarkan oleh sekolah, dan itu seyogyanya menjadi bagian dari program perluasan dan peningkatan mutu pendidikan di masa depan. Pengakuan atas keragaman di dalam kelas nampaknya lebih adil katimbang harus menye-ragamkan kondisi-kondisi siswa secara keseluruhan. Pelayanan penempatan kepada para siswa logisnya harus berdasarkan pertimbangan perbedaan individual, baik dari segi

psikologis, sosial, maupun kultural, bukan berdasarkan kepentingan pengelolaan administrasi semata.

Akhirnya, secara statistic, dapat disimpulkan bahwa STAD memiliki nilai prediksi yang memadai (cukup besar) bagi perkiraan keberhasilan studi siswa SMA pada jurusan tertentu (IPA, IPS, atau Bahasa). Besarnya sumbangan efektif itu sangat signifikan dan bervariasi bagi masing-masing jurusan studi: IPA, IPS, dan Bahasa.

Kekuatan nilai prediktifnya juga bervariasi. Jurusan IPA dapat dikategorikan cukup besar, Jurusan IPS sudah dapat kategori besar, dan Jurusan Bahasa juga besar. Oleh sebab itu saran agar dilakukan penelitian lanjutan guna pengembangan inventori dan memeriksa keefektifannya sebagai peranti konseling arahan yang handal. Untuk sampai kepada penggunaan peranti secara luas masih memerlukan upaya-upaya persiapan. Langkah awal dalam persiapan itu antara lain dapat berupa penambahan wawasan dan pembekalan keterampilan guru pembimbing dalam penggunaan inventori ini, terutama pemahaman tentang teori pilihan karier Holland. Penyediaan materi bimbingan, baik Buku STAD maupun pelengkapannya seperti Buku Klasifikasi Jabatan Indonesia, juga patut dilakukan agar para konseli dapat dengan mudah menyelesaikan tuntutan kerja peranti ini.

#### **d. Rangkuman**

STAD sebagai telah layak digunakan sebagai inventori pengungkap aspek-aspek diri: preferensi kegiatan, preferensi jabatan, kompetensi, dan estimasi diri. Dengan sifat-sifatnya semacam inilah yang mungkin telah membuat inventori ini menunjukkan nilai prediktif yang memadai bagi keberhasilan studi siswa pada jurusan tertentu di SMA. Oleh sebab itu, STAD sudah dapat digunakan sebagai peranti dalam layanan konseling arahan diri.

Meskipun demikian, untuk sampai kepada penggunaan peranti secara luas masih memerlukan studi lanjutan dan upaya-upaya persiapan yang matang. Studi lanjutan masih sangat diperlukan untuk pemeriksaan keefektifan inventori sebagai peranti layanan agar padan populasi. Sementara upaya persiapan yang

sangat mendesak adalah penyiapan bagi konselor pengguna layanan yang antara lain dapat berupa penambahan wawasan dan pembekalan keterampilan guru pembimbing dalam penggunaan inventori ini, terutama pemahaman tentang teori pilihan karier Holland. Penyediaan materi bimbingan, baik Buku STAD maupun pelengkapannya seperti Buku Klasifikasi Jabatan Indonesia, juga patut dilakukan agar para konseli dapat dengan mudah menyelesaikan tuntutan kerja piranti ini.

### 3. Inventori Eksplorasi Karier Arahkan Diri (IEKAD)

#### a. Muatan IEKAD

Pada pengembangan peranti selanjutnya terjadi perubahan aspek diri yang diasesmen dalam konseling. Empat aspek diri yang semula ada pada STAD (*preferensi kegiatan, kompetensi, preferensi pekerjaan, dan estimasi diri*) telah diubah pada IEKAD menjadi empat aspek diri yang meliputi: *Preferensi Kegiatan, Preferensi Jabatan, dan Estimasi Diri, serta Kecenderungan Prestasi akademik*. Dengan kata lain, ada satu aspek diri yang diubah, yakni aspek *Kompetensi* menjadi *Kecenderungan prestasi akademik*. Semua pernyataan tetap diklasifikasikan ke dalam enam kategori tipe kepribadian: *Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, Wirausaha, dan Konvensional*. Akibatnya, jumlah pernyataan juga disederhanakan menjadi 186 butir. Sebaran lengkap butir-butir pernyataan instrumen dapat dilihat pada Tabel 3.16 berikut ini.

Tabel 3.16. Kisi-kisi Butir Pernyataan IEKAD

ASPEK DIRI	TIPE KEPERIBADIAN VOKASIONAL						Jumlah
	Rea	Inv.	Art.	Sos.	Wir.	Kon.	
Preferensi Kegiatan	11	11	11	11	11	11	66
Preferensi Jabatan	14	14	14	14	14	14	84
Estimasi Diri	2	2	2	2	2	2	12
Prestasi akademis	4	4	4	4	4	4	24
TOTAL	31	31	31	31	31	31	186

Penyusunan IEKAD dilakukan dengan melibatkan para ahli di bidang bimbingan dan konseling karier, para konselor, ahli lain, dan sejumlah siswa. Langkah-langkah yang telah dilalui disesuaikan dengan tuntutan penyusunan masing-masing aspek inventori.

Penyusunan butir-butir soal preferensi kegiatan, jabatan, dan estimasi diri dilakukan dengan cara-cara berikut:

- 1) Mengalihbahasakan bagian inventori yang diambil dari **Self-Directed Search (SDS)**, yakni dari bahasa inggeris ke Bahasa Indonesia. Bagian ini merupakan dan menjadi aspek **preferensi kegiatan, preferensi jabatan, dan estimasi diri** dalam IEKAD.
- 2) Menerjemahkan kembali bagian inventori yang telah dialihbahasakan tersebut ke bahasa semula oleh penerjemah Bahasa Inggeris yang independen dan memahami klasifikasi jabatan di lingkungan dunia kerja. Kegiatan ini telah melibatkan dua orang ahli terjemah dari program studi Bahasa Inggeris Universitas Lampung.

Penyusunan butir soal **prestasi akademis** dilakukan dengan cara-cara berikut:

- 1) Mengelompokkan 13 mata pelajaran ke dalam enam kategori bidang pekerjaan *Realistik, Investiaktif, Artistik, Sosial, Wirausaha, dan Konvensional*.
- 2) Meminta tiga orang (satu dosen dan dua guru) pengampu dari setiap mata pelajaran tersebut untuk menilai ketepatan pengelompokannya dalam enam kategori bidang pekerjaan pada IEKAD. Pengelompokan 13 mata pelajaran pada enam kategori lingkungan kerja *Realistik, Investiaktif, Artistik, Sosial, Wirausaha, dan Konvensional* dapat dilihat pada Tabel 3.17. Dengan demikian, kegiatan penilaian ini telah melibatkan 13 orang dosen dari Universitas Lampung dan 26 guru bidang studi dari beberapa SMAN di Bandarlampung. Kriteria penilaian ditetapkan bahwa jika pengelompokan mata pelajaran pada enam kategori mendapatkan indeks persetujuan dari penilai minimal 0,64, maka bagian prestasi akademik dapat dimuat sebagai bagian dari IEKAD.

Tabel 3.17. Pengelompokan 13 Mata Pelajaran dalam Enam Kategor Bidang Pekerjaan

MATA PELAJARAN	KATEGORI BIDANG PEKERJAAN					
	R	I	A	S	W	K
Fisika						
Biologi	*					
Matematika						
Kimia						
Bahasa Indonesia						
Ekonomi & Akuntansi						
Geografi						
Sosiologi						
Sejarah						
Bahasa asing lain						
Kesenian/Seni budaya						
TIK						
Penjaskes						

\* Keterangan: Warna terang menunjukkan pengelompokan.

### b. Indeks validitas dan reliabilitas

Hasil penilaian ketepatan pengelompokan setiap mata pelajaran ke dalam enam kategori dari para penilai dapat dilihat pada Tabel 3.18. Hasil perhitungan pada tabel tersebut menunjukkan bahwa indeks persetujuan dari semua penilai sebesar 0,68 poin. Ternyata angka tersebut telah melampaui batas minimal indeks persetujuan yang telah ditetapkan pada penelitian ini, yakni sebesar 0,64 poin ( $IP_{k_{hit.}} = 0,68 > IP_{k_{kri.}} = 0,64$ ).

Tabel 3.18. Ringkasan Hasil Perhitungan Penilaian Ketepatan Pengelompokan Mata Pelajaran untuk Setiap Kategori Bidang Pekerjaan.

Penilai	Indeks Penilaian Bagi Setiap Kategori Lingkungan Pekerjaan						Indeks Persetujuan Total
	R	I	A	S	W	K	
A	1,00	1,00	0,56	1,00	100	1,00	0,86
B	1,00	1,00	1,00	1,00	100	1,00	1,00
C	0,56	1,00	1,00	1,00	0,56	0,56	0,61
Total	0,72	1,00	0,72	1,00	0,72	0,72	0,68

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapatlah disimpulkan bahwa pengelompokan 13 mata pelajaran dalam enam kategori bidang pekerjaan sudah tepat. Dengan demikian pengelompokan tersebut telah memiliki validitas memadai sebagai instrument yang dijadikan sebagai bagian dari IEKAD, khususnya dalam asesmen kecenderungan prestasi akademik dalam rangka menemukan KR siswa.

Kegiatan penyusunan berikutnya adalah menetapkan derajat validitas IEKAD secara keseluruhan. Kegiatan ini dilakukan untuk mengetahui ketepatan isi dan kelayakan inventori sebagai piranti model bimbingan dan konseling untuk memantapkan pilihan karier konseli. Pemeriksaan derajat validasi inventori pada studi ini hanya dilakukan melalui penilaian *expert judgement* dan uji lapangan keterlaksanaan IEKAD sebagai piranti bimbingan karier pada populasi yang telah dipilih. Cara pemeriksaan derajat validitas semacam ini dipilih dengan pertimbangan bahwa muatan SDS yang dikembangkan oleh Holland dan telah banyak digunakan di manca negara itu sudah dipandang valid dan memiliki indeks validitas yang cukup sebagai alat penilaian kemiripan seseorang dengan enam tipe kepribadian: *Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, Wirausaha, dan Konvensional* (Holland, 1997; 1985; 1973; Weinrach, 1987; 1980; Urich, 1990; Nodvick, 1996; Miller & Miller, 1995; Jones, Gormon, dan Schroeder, 1990; Sidiropoulou-Dimakakou, 2008; Kovacs, 1999; Urich, 1990; Payne dan Sabaroeche, 1985).

Pada kegiatan *expert judgement* telah dilibatkan tiga orang ahli di bidang bimbingan dan konseling dari Universitas Pendidikan Indonesia. Kepada ketiga orang ahli tersebut telah dimohonkan kesediannya untuk menilai derajat validitas sebagai piranti bimbingan dan konseling karier untuk membantu konseli memantapkan pilihan kariernya.

Instrumen dikatakan valid jika kesimpulan yang diperoleh dari para penilai mengatakan bahwa bagian-bagian dari instrument tersebut telah mewakili karakteristik khas bagi masing-masing dari enam tipe kepribadian Holland. Dengan demikian instrument dapat digunakan sebagai alat penilaian kemiripan seseorang dengan tipe kepribadian *Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, Wirausaha, dan Konvensional*. Kriteria penilaian ketepatan isi inventori dirujuk ke karakteristik utama yang mencirikan masing-masing tipe kepribadian dan bidang pekerjaan: *Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, Wirausaha dan Konvensional* (Holland, 1985; 1973). Rincian kriteria penilaian tercantum pada buku tersendiri: Buku Panduan Pelaksanaan Layanan Bimbingan Model Holland. Kegiatan validasi inventori ini dilaksanakan bersamaan dengan uji kelayakan model hipotetik konseling karier yang tengah dikembangkan.

Dari hasil penilaian para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa IEKAD telah cukup valid untuk digunakan sebagai piranti dalam pelayanan bimbingan dan konseling karier. Meskipun demikian para penilai menyarankan agar inventori disempurnakan supaya sampai kepada derajat yang lebih valid. Bagian-bagian yang perlu disempurnakan itu meliputi, baik berkenaan dengan komposisi butir-butir soal yang dimuat pada inventori maupun berkaitan dengan redaksional kalimat dari beberapa butir soal. Bagian-bagian inventori yang perlu dan telah disempurnakan itu disajikan secara rinci dalam uraian tersendiri.

Setelah inventori disempurnakan berdasarkan masukan para ahli, langkah validasi berikutnya adalah melakukan uji kelayakan lapangan. Kegiatan ini dilakukan bersamaan dengan uji kelayakan model hipotetik dan ujian lapangan keterlaksanaan model.

### c. Rangkuman

Dari hasil tanggapan para konselor dan komentar dari sejumlah siswa, dapatlah disimpulkan bahwa IEKAD layak dan dapat digunakan sebagai piranti dalam bimbingan dan konseling karier, khususnya untuk membantu konseli memantapkan pilihan kariernya. Meskipun demikian ada beberapa redaksi dan istilah pada beberapa butir soal disarankan agar disesuaikan dengan keadaan dan tingkat pemahaman siswa SMA. Secara rinci hasil perubahan redaksional IEKAD dilaporkan pada bab berikutnya, bab tentang hasil penelitian.

## C. Hasil Inventori dan Penafsirannya

### 1. Hasil

Hasil dari asesmen diri pada IEKAD berupa karakteristik kepribadian yang dikategorikan kedalam enam tipe: *Realistik*, *Investigatif*, *Artistik*, *Sosial*, *Wirausaha*, dan *Konvensional* (Holland, 1973; 1985; 1997). Setiap tipe terdiri atas sejumlah sifat pribadi yang membentuk sejumlah potensi khusus untuk mencapai keberhasilan dan aspirasi tertentu (Holland, 1985; 1997). Uraian rinci tentang ciri-ciri utama bagi masing-masing tipe kepribadian *Realistik*, *Investigatif*, *Artistik*, *Sosial*, *Wirausaha* dan *Konvensional* disajikan pada bagian sebelumnya. Secara ringkas, sifat dan karakteristik khas masing-masing tipe dapat dijelaskan sebagai berikut:

**a. Tipe kepribadian *realistik*:** lebih menyenangi kegiatan-kegiatan yang menghendaki manipulasi obyek-obyek, alat-alat, mesin-mesin, dan hewan-hewan secara langsung, teratur dan sistematis, serta menghindari kegiatan-kegiatan terapan dan pendidikan. Memiliki kompetensi teknik, elektrik, pertanian, mekanik dan manual, dan kurang dalam kompetensi pendidikan dan sosial.

**b. Tipe kepribadian *investigatif*:** lebih menyenangi kegiatan-kegiatan yang menghendaki pemeriksaan fenomena fisik, biologis, dan budaya secara kreatif, sistematis, simbolik dan observasional guna memahami dan mengendalikan fenomena-fenomena yang

bersangkutan, suka menghindari kegiatan-kegiatan yang bersifat bersaing, sosial dan persuasif. Memiliki kompetensi matematis dan ilmiah, sebaliknya kurang dalam kompetensi yang bersifat persuasif.

**c. Tipe kepribadian Artistik:** lebih menyenangi kegiatan-kegiatan yang bersifat *ambigus* dengan manipulasi benda-benda fisik untuk menciptakan bentuk-bentuk atau produk seni. Sebaliknya, enggan terhadap kegiatan-kegiatan yang bersifat langsung, sistematis dan teratur secara kaku. Memiliki kompetensi artistik–bahasa, seni, musik, drama, menulis–dan kurang mampu dalam sistem bisnis (usaha) atau klirikal.

**d. Tipe kepribadian sosial:** paling suka pada kegiatan-kegiatan yang menuntut manipulasi orang lain guna menginformasikan, mengembangkan, merawat, atau menjelaskan. Sebaliknya mereka enggan terhadap kegiatan-kegiatan yang bersifat sistematis, teratur rapih dan langsung dengan melibatkan alat-alat, benda-benda (material), atau mesin-mesin. Memiliki kompetensi hubungan kemanusiaan seperti kompetensi pendidikan dan hubungan antara pribadi, tetapi kurang dalam kompetensi teknik dan manual.

**e. Tipe kepribadian enterpirising (wirausaha):** paling suka pada kegiatan-kegiatan yang menghendaki manipulasi orang lain guna mencapai tujuan organisasi atau memperoleh keuntungan ekonomi. Sebaliknya, enggan terhadap kegiatan yang bersifat sistematis, simbolis dan obsevasional. Memiliki kompetensi-kompetensi persuasif, hubungan antara pribadi, dan kepemimpinan, tetapi kurang dalam kompetensi ilmiah.

**f. Tipe kepribadian konvensional:** paling senang pada kegiatan-kegiatan yang menghendaki manipulasi data yang bersifat sistematis, teratur dan langsung seperti menyimpan rekaman-rekaman, mengarsifkan bahan-bahan, memproduksi bahan, mengorganisasikan mesin-mesin bisnis dan mesin-mesin pemroses data untuk mencapai tujuan ekonomi dan tujuan-tujuan organisasi, serta enggan terhadap kegiatan-kegiatan yang bersifat

ambigus, bebas, eksplorasi, atau yang tidak disistematisasikan. Memiliki kompetensi pada sistem bisnis, tetapi kurang dalam kompetensi artistik.

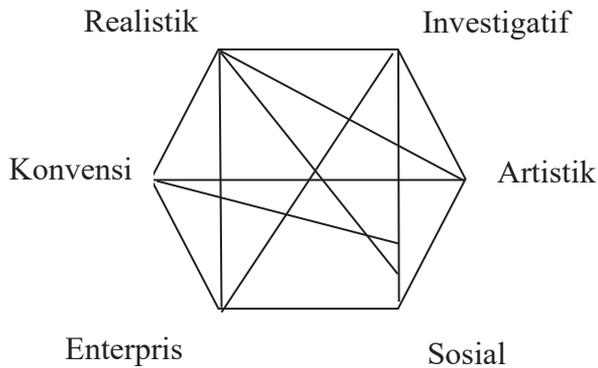
Tipe kepribadian orang itu bersifat teoritis dan merupakan ideal atau model yang dapat dipakai untuk menilai orang yang sebenarnya. Dari pengalaman dan interaksinya dengan lingkungan (budaya, sosial, fisik) orang mempunyai preferensi, sikap, dan kemampuan atas kegiatan tertentu daripada kegiatan lain. Dari kecocokan orang dengan lingkungan, dapat diramalkan pilihan pekerjaan orang itu dan kemantapan serta prestasi kerjanya, pilihan pendidikan dan prestasinya, kemampuan pribadi, tingkah laku sosial, dan seberapa jauh seseorang dapat dipengaruhi (Holland, 1985; 1997; Duarte, 2017). Misalnya, orang yang menyerupai tipe sosial kemungkinannya adalah mencari pekerjaan kesosialan, seperti guru, ulama, pekerjaan sosial. Kemampuannya pun bersifat sosial, seperti menolong orang. Kemampuan itu bertingkat: paling mirip, mirip kedua, mirip ketiga dan seterusnya (paling mirip sosial, kemudian mirip enterprise, dan seterusnya). Karena kepribadian orang itu kompleks, maka dapat dipahami kalau dari keenam penggolongan itu dihasilkan ratusan pola kepribadian yang berlain-lainan.

## 2. Penafsiran hasil

Untuk membantu konselor (guru bimbingan dan konseling) dalam menafsirkan hasil IEKAD telah disediakan model *heksagonal* (Holland, 1985), seperti Gambar 3.2 di bawah ini, khususnya dalam menafsirkan derajat *konsistensi* dan *kongruensi*. Pola yang konsisten adalah bilamana komponen-komponen tipe yang berhubungan memiliki ciri-ciri umum. Pola-pola yang tergabung dari tipe-tipe yang berdekatan pada heksagon adalah yang paling konsisten. Misalnya, R-I, I-A, dan seterusnya. Sedangkan pola yang tergabung dari tipe yang berlawanan pada heksagon, kurang konsisten. Misalnya, R-S, I-E, dan A-C. Pola yang tergabung dari tipe yang lain dari heksagon membentuk suatu tingkat konsistensi sedang, misalnya, R-A, I-S, A-E dan seterusnya.

Kombinasi-kombinasi tipe-tipe kepribadian itu dapat membentuk *pola* kepribadian dan dapat pula membentuk *subtipe*.

*Pola kepribadian* adalah profil kemiripan seseorang dengan tipe-tipe kepribadian. Sedangkan *sub-type* adalah nama bagi pola kepribadian yang utama.



Gambar 3.2 Model Heksagonal untuk Membatasi Kemiripan Psikologis Antar Tipe dan Lingkungan serta Interaksinya (Holland, 1985:29).

Kepribadian merupakan cerminan dari profil perolehan skor seseorang pada skala-skala tipe kepribadian dari IEKAD. Pola kepribadian diperoleh dengan jalan membuat rangking skor-skor skala minat itu dari yang paling tinggi hingga ke yang paling rendah. Pola kepribadian dan sub-type dapat terdiri atas satu hingga enam variabel atau tipe. Dalam memberikan interpretasi terhadap kode ringkasan tiga huruf dari inventori ada beberapa hal yang perlu diingat. Huruf pertama pada kode ringkasan merupakan yang paling disenangi karena itu hasil dari ciri-ciri minat jabatan yang paling utama. Dua huruf sisanya adalah kurang penting. Bagaimanapun juga, penafsiran ini harus dipertimbangkan menurut skor-skor yang membentuk kode ringkasan tersebut. Misalnya, kode RIE dengan skor 12, 6 dan 2 adalah berbeda dengan skor RIE 12, 11 dan 10. Contoh pertama tersebut mencerminkan suatu pola yang terdiferensiasi dengan baik, memiliki skor tinggi 12 dan skor rendah 2. Sedangkan contoh yang kedua tipis atau tidak terdiferensiasi dengan baik, karena tiga skor yang tertinggi dibedakan kurang dari empat poin angka dengan skor yang terendah.

Kode ringkasan dapat diperluas (dipertukarkan) bila diperlukan. Jika jabatan-jabatan pada kategori yang telah diidentifikasi oleh kode ringkasan klien bukan tipe kepribadiannya, maka kode tersebut dapat diperluas secara mudah terhadap huruf yang lainnya. Misalnya, ESC dapat diperluas meliputi: SEC, ESC, ECS, CSE, dan CES. Urutan adalah hal yang layak bila mana kode tidak terdiferensiasi dengan baik. Bilamana kode terdiferensiasi secara jelas, penjajagan berbagai macam urutan tidak perlu dilakukan karena hal yang demikian itu akan meniadakan ciri-ciri yang terkuat.

#### **D. Keunggulan Inventori sebagai Peranti Intervensi Karier**

Sejumlah penelitian yang bertujuan untuk memeriksa keefektifan model layanan konseling karier arahan diri ini telah dilaksanakan. Diantaranya, penelitian Dahlan (2010; 2017; 2021) dan Dahlan, Idris, Susanto (2020) tentang penggunaan model layanan untuk memantapkan rencana Penelitian Dahlan (200..) tentang..

Temuan-temuan studi yang telah dilakukan itu sejalan dengan temuan beberapa penelitian terdahulu. Dari beberapa penelitian tentang bimbingan dan konseling karier yang menggunakan piranti model Holland (1985; 1973) umumnya para peneliti melaporkan bahwa piranti model tersebut efektif dalam membantu konseli membuat keputusan pilihan karier. Di manca negara, piranti bimbingan dan konseling karier yang dikembangkan berdasarkan model Holland ini memang telah banyak digunakan dan diantaranya cocok untuk memeriksa aspirasi karier siswa SMA (Keeling dan Tuck, 1979), mengungkapkan hubungan antara tipe kepribadian dan preferensi okupasi (Payne dan Sabarocce, 1985), dan menggambarkan model kepribadian siswa (Sidiropoulou-Damakakou, dkk., 2008). Dukungan temuan antar penelitian ini umumnya berkaitan dengan peman-faatan teori, teknik assesmen, atau sistem klasifikasinya (Holland, 1985: 118).

Di negara kita, beberapa penelitian yang serupa juga telah dilakukan dan hasilnya sejalan dengan temuan studi ini. Beberapa penelitian sebelumnya itu menyimpulkan bahwa inventori yang dikembangkan berdasarkan teori Holland ini ternyata efektif sebagai

piranti bimbingan karier, baik untuk membantu siswa SMA memahami dirinya (Dahlan, 2005), atau memahami pola minat jabatannya (Dahlan, 2002), menemukan tipe kepribadian dan arah pilihan karier siswa (Suranata, 2009), dan mengelompokkan siswa SMK menurut jenis sekolah asal mereka (Aljufri dan Kumaidi, 1991). Klasifikasi model lingkungan Holland dapat juga digunakan untuk melihat kecenderungan pilihan karier konseli (Supriyadi, 1991) dan kecenderungan pola minat jabatan siswa SMA (Dahlan, 2004).

Temuan studi ini juga mendukung ungkapan Holland yang menyatakan bahwa sistem klasifikasi dari teorinya (Holland, 1985; 1973) tentang kategori tipe atau subtype pribadi, okupasi, atau lingkungan dapat digunakan oleh konselor untuk menangani masalah karier seseorang. Klasifikasi itu telah menyediakan suatu metoda yang sederhana untuk mengorganisasikan informasi okupasi yang dapat dipahami secara mudah baik oleh konseli maupun konselor meskipun itu masih menyediakan kerumitan pada okupasi. Klasifikasi tersebut telah menjalani banyak pengujian dengan hasil yang positif.

Organisasi semua informasi okupasi ke dalam suatu sistem yang tunggal diyakini akan membuat informasi tersebut lebih mudah diperoleh dan dipahami serta akan mengurangi jumlah personil (seperti petugas pustaka khusus, atau juru tulis kantor) yang terlibat dalam pemeliharaan bahan. Konseli akan dapat menggunakan informasi semudah konselor dan tidak akan lebih lama dari menemukannya melalui *file* okupasi dan perpustakaan. Perubahan peranan semacam ini akan mengarahkan kebebasan konseli dan konselor untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang lebih cocok dan lengkap dalam menemukan pilihan karier yang tepat dan mantap.

Organisasi data dalam kegiatan assesmen diri dan lingkungan menurut klasifikasi Holland juga akan menguntungkan. Konselor dapat menggunakan rumusan tipologi untuk mengorganisasikan data yang mereka peroleh dari wawancara, rekaman-rekaman, piranti minat dan bakat. Konseli dapat juga menggunakan formulasi tipologi untuk memahami perkembangan penting yang dialaminya. Karena konselor dan konseli dapat sama-

sama memakai dan menggunakan konsep-konsep pada teori, komunikasi mereka mungkin membaik, dan pengaruh konselor juga mungkin meningkat. Keuntungan inilah yang sebenarnya pembeda kecakapan konseli untuk memahami dan menggunakan beberapa sistem klasifikasi terapiutik lainnya.

Model layanan konseling karier hasil pengembangan ini ternyata telah mampu mengajak konseli menyatakan mimpi okupasinya dan memberikan makna psikologis dengan menggunakan suatu klasifikasi yang dikemas pada piranti model. Cara ini rupanya telah mampu menolong konseli mengasses preferensi kegiatan, preferensi jabatan, estimasi diri, dan prestasi akademis menggunakan suatu klasifikasi yang paralel. Model ini juga telah mengarahkan konseli untuk menjajagi rentangan alternatif okupasi yang diorganisasikan menggunakan tipologi (Gottfredson dan Johnstun, 2009).

Piranti konseling karier yang dikembangkan berdasarkan klasifikasi dan teori Holland, seperti IEKAD yang dipakai pada studi ini, telah digunakan untuk mengorganisasikan assesmen pribadi dan dunia okupasi dalam kerangka yang sama. Inventori telah menyediakan cara yang sederhana bagi pribadi untuk menentukan kemiripannya dengan setiap dari enam tipe kepribadian, dan buku klasifikasi okupasi telah menyediakan suatu data okupasi dalam istilah yang sama sehingga pribadi dapat mencari okupasi yang berhubungan dengan pola keperibadiannya. Tanpa klasifikasi dan teori yang menghubungkannya, tak mungkin untuk mengenal kedua data okupasi dan pribadi serta tak mungkin pula untuk memadukan berbagai macam data yang berbeda tersebut. Dengan kata lain, IEKAD itu berfungsi sebagai alat assesmen dan sekaligus merupakan intervensi.

Berkaitan dengan temuan penelitian ini, penulis melihat, setidak-tidaknya ada tiga kekuatan pokok yang diduga telah membawa model bantuan ini efektif dalam membantu konseli memantapkan pilihan kariernya. Ketiga kekuatan itu berkenaan dengan: (1) tahap kegiatan pelayanan berkesinambunagn, (2) prinsip pelaksanaan bantuan yang aktif dan menyenangkan, dan (3) muatan IEKAD yang jelas dan terarah.

*Kekuatan pertama*, tahap kegiatan pelayanan yang sistematis.

Tahap kegiatan pelayanan yang sistematis patut diduga sebagai salah satu penyebab terjadi keefektifan model bimbingan dan konseling karier untuk memantapkan pilihan karier konseli. Sebagaimana telah digariskan dalam model bahwa pelaksanaan bantuan untuk memantapkan pilihan karier konseli dilakukan melalui dua tahapan, yaitu tahap eksplorasi dan tahap penentuan pilihan karier. Tahap eksplorasi dijalani konseli dengan melakukan lima kegiatan, yang meliputi assesmen preferensi kegiatan, assesmen preferensi jabatan, assesmen kecenderungan prestasi akademis, dan assesmen estimasi diri. Kegiatan pada tahap ini dikerjakan konseli hingga ia menemukan Kode Ringkasan dirinya yang berupa kombinasi tiga huruf awal dari nama enam tipe kepribadian Holland (*Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, Usaha dan Konvensional*). Kombinasi huruf awal yang membentuk kode ringkasan konseli itu diperoleh dari hasil penjumlahan skor konseli pada enam tipe kepribadian bagi setiap aspek diri yang dinilai pada tahap eksplorasi karier menggunakan IEKAD. Kode Ringkasan itu menggambarkan tingkat kemiripan kepribadian konseli dengan enam tipe kepribadian Holland tersebut. Huruf yang pertama pada kode ringkasan konseli menunjukkan tipe yang paling mirip, disusul huruf yang kedua, dan huruf yang ketiga. Kode Ringkasan konseli itu disebut pula dengan istilah *pola kepribadian* konseli. Kegiatan bantuan pada tahap pertama ini telah dilakukan dalam kelas besar, satu kelas rombongan belajar. Seorang konselor dapat melangsungkan bantuannya untuk sejumlah siswa dalam waktu yang sama.

Tahap berikutnya adalah konseling kelompok. Kegiatan pada tahap ini dilakukan dalam pertemuan kelompok kecil dengan jumlah anggota lima sampai sepuluh orang. Bantuan pada tahap ini adalah mengajak konseli mengenal lebih dalam ciri-ciri kepribadian dan lingkungan kerja yang cocok dengan dirinya ber-dasarkan tafsiran kode ringkasan yang telah diperoleh konseli pada tahap eksplorasi. Konseli diajak untuk menemukan alternatif pilihan dengan cara mem-buat kombinasi-kombinasi huruf yang lebih tepat berdasarkan kode ringkasan yang telah ditemukannya. Pada akhirnya, konseli

diminta untuk membuat pilihan karier yang paling cocok dan mantap.

*Kekuatan kedua*, prinsip pelaksanaan bantuan yang aktif dan menyenangkan.

Pelaksanaan bimbingan dan konseling karier model ini telah menuntut keterlibatan konseli secara aktif dalam menemukan pilihan kariernya. Mulai dari keiatan-kegiatan pada tahap penemuan KR konseli hingga ke pembuatan keputusan pilihan karier yang mantap. Khusus dalam pelaksanaan tahap penemuan KR konseli, konselor berperan sebagai fasilitator. Peranan ini menuntut konselor sebagai pemberi kemudahan untuk mencapai tujuan konseling, baik dalam penyediaan fasilitas yang diperlukan konseli maupun sebagai sumber informasi bagi konseli. Kondisi ini diyakini telah mampu menciptakan suasana hubungan yang hangat, baik antar konselor dengan konseli, maupun antar sesama konseli sendiri sehingga konseli terdorong untuk menjajagi kariernya secara mendalam. Suasana konseling yang menyenangkan ini telah memungkinkan konseli: melakukan assesmen atas aspek-aspek diri dan lingkungannya secara sungguh-sungguh melalui arahan dirinya sendiri, membuat alternatif dan keputusan pilihan berdasarkan pertimbangannya sendiri secara bebas. Dengan kata lain, cara bantuan seperti ini telah memungkinkan konseli banyak belajar tentang ciri diri dan lingkungannya sehingga kesadaran tentang resiko dan tanggung jawab atas suatu keputusan pilihan akan tumbuh dengan segera. Kondisi semacam inilah yang diduga telah menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi konseli sehingga kemantapan pilihan kariernya menjadi tinggi.

*Kekuatan ketiga*, muatan IEKAD yang jelas dan terarah

Dugaan lain sebagai penyebab terjadi keefektifan model bimbingan dalam memantapkan pilihan karier konseli adalah kejelasan arahan dan langkah kegiatan yang dimuat pada IEKAD. Telah dirumuskan dalam model bahwa ciri khas pelayanan bantuan yang diberikan ini adalah menggunakan inventori sebagai media dan sekaligus lembaran kerja konseli dan

intervensinya. Sejumlah arahan kerja dan tahapan kegiatan yang harus dijalankan oleh konselor dalam proses konseling untuk memantapkan pilihan karier telah dimuat secara jelas dalam inventori. Demikian juga serangkaian tugas dan kegiatan konseling yang harus dilakukan oleh konseli dalam menjalani konseling telah jelas dan terarah. Mulai dari tahap penemuan Kode Ringkasan (KR) konseli melalui kegiatan assesmen aspek-aspek diri: preferensi kegiatan, preferensi jabatan, prestasi akademis, dan estimasi diri, penafsirkan hasil KR hingga ke tahap pembuatan keputusan pilihan karier secara mantap. Dengan kata lain, kejelasan arah dan tahapan kegiatan yang dimuat pada peranti ini mungkin telah menciptakan kondisi yang mampu membawa konseli untuk memperoleh skor kemantapan pilihan karier yang tinggi.

Meskipun model ini diyakini banyak menawarkan keuntungan, namun beberapa keterbatasannya pasti ada dan hal itu patut dipertimbangkan. Penulis melihat bahwa setidaknya-tidaknya ada tiga hal yang dapat menjadi sumber keterbatasan penggunaan model ini pada latar kehidupan masyarakat kita, termasuk kehidupan siswa SMA, yaitu muatan inventory dan Daftar Cek Diri-Lingkungan (DCD-L: Dahlan, 2010) serta sikap mental konseli. Ketiganya terkait dengan latar budaya pengguna model.

Keterbatasan yang berkenaan dengan IEKAD. Hal ini mungkin akan terjadi jika pengklasifikasian materi yang dimuat pada inventori tidak sejalan dengan kehendak konseli pengguna. Sebagai mana telah diuraikan sepanjang bahasan penelitian bahwa model yang tengah ditawarkan ini dikembangkan berdasarkan teori Holland, baik rumusan tipe kepribadian dalam penemuan ciri-ciri diri maupun klasifikasi lingkungan dan pengelompokkan jenis pekerjaan untuk mengenal jabatan atau vokasi yang hendak menjadi alternatif pilihan karier konseli. Rumusan tipologi dan model lingkungan yang diusulkan Holland itu lahir dan diorientasikan ke kehidupan masyarakat maju dengan latar budaya yang berbeda dengan kehidupan masyarakat di Indonesia sekarang. Dalam teorinya Holland (1973; 1985) mengklasifikasikan tipologi dan model lingkungan seseorang menjadi enam, yakni: *Realistik*, *Investigatif*, *Artistik*, *Sosial*, *Wirausaha* dan *Konvensional*. Tentunya, semua

materi layanan konseling karier yang dimuat dalam peranti ini disusun mengacu ke klasifikasi tersebut. Sedangkan kita tahu bahwa klasifikasi semacam itu lahir dan cocok bagi masyarakat maju (Amerika Serikat). Akan tetapi belum tentu cocok bagi masyarakat kita (Indonesia), termasuk jika digunakan pada siswa SMA. Oleh sebab itu, seandainya "pemaksaan" klasifikasi, baik tipologi maupun model lingkungan ada pada diri siswa, maka pemaksaan temuan penelitian ini tidak dapat dilakukan terlalu jauh. Dugaan ini patut dipertimbangkan mengingat masih banyak ditemukan siswa yang tingkat kematangan pilihan kariernya belum dapat digolongkan dalam kategori "Tinggi".

Keterbatasan lain adalah terkait dengan DCDL yang digunakan sebagai panduan dalam menafsirkan KR konseli. Ada dua hal yang patut dipertimbangkan sebagai keterbatasan model terkait dengan penggunaan DCDL ini, yaitu pola KR dan cakupan kombinasi yang tersedia. Muatan DCDL, khususnya pada jenis klasifikasi jabatan diambilkan dari dan mengadopsi pola yang diusulkan Holland (1985). Meskipun pada penelitian ini efektif sebagai panduan dalam menafsirkan berbagai KR konseli, namun penggunaannya secara lebih luas pada masyarakat kita masih memerlukan pemeriksaan secara khusus dan cermat agar tingkat validitasnya lebih baik dan padan pada semua aspek latar budaya di Indonesia. Dalam praktik konseling kelompok ketika studi ini dilangsungkan, sesungguhnya, tidak jarang dijumpai bahwa KR konseli hasil eksplorasi kariernya tidak ditemukan pada formulasi yang dicontohkan pada DCDL. Kenyataan ini kadang-kadang menyulitkan dan memaksa konseli untuk membuat kombinasi-kombinasi alternatif dari KR yang diyakininya cocok. Kondisi semacam ini dapat mempengaruhi tahapan konseling berikutnya dan pada gilirannya akan mengurangi keefektifan model sebagai pelayanan untuk membantu konseli menemukan pilihan karier yang tepat dan mantap.

Keterbatasan temuan penelitian yang berikutnya adalah terkait dengan sikap mental konseli. Pemaksaan temuan studi ini juga tidak dapat dilepaskan dari pengaruh latar budaya siswa, khususnya sikap mental masyarakat Indonesia (Koentjaraningrat,

1987). Bagaimanapun juga, latar budaya klien merupakan suatu faktor yang menentukan efektif tidaknya, atau berhasil tidaknya suatu teknik, atau model bantuan (Robert, 1975 dalam Ivey dkk., 1987:161). Pada tahap-tahap tertentu, latar budaya seseorang turut membentuk orientasi pribadinya (Holland, 1973; 1985) yang berhubungan kuat dengan pilihan vokasionalnya (Osipow, 1983:97). Oleh sebab itu latar budaya klien, tidak dapat dilepaskan dari pertimbangan keefektifan suatu teknik bantuan (Munandir, 1989).

Sikap mental yang tidak *achivement oriented* dan telalu menunggu restu dari "atas" atau orang yang "dituakan" (Koentjaraningrat, 1987) mungkin menjadi penghambat bagi keefektifan model bimbingan ini karena sikap semacam itu tidak "memupuk" perkembangan kemandirian siswa dalam merencanakan pilihan kariernya. Sikap yang selalu bergantung pada nasib, *nrima*, *pasrah*, *sumeleh* (Munandir, 1989), juga tampaknya dapat "melemahkan" motivasi siswa dalam merencanakan karier hidupnya. Sikap-sikap mental semacam itu memandang bahwa kepuasan kerja diperoleh bukan dari hasil karya itu sendiri melainkan semata-mata dari amal karya itu yang berupa gengsi, kedudukan, kehidupan yang mewah, dan kekuasaan (Koentjaraningrat, 1987:28-39).

Ringkasnya, sikap mental yang tidak *achivement oriented*, rupanya, kurang memacu kreativitas siswa dalam merencanakan pilihan kariernya. Sikap mental semacam itu, pada gilirannya, mungkin dapat mendesak siswa untuk mengabaikan pentingnya pertimbangan kecocokan antara faktor-faktor diri, khususnya pola minat jabatan yang dimilikinya dengan pilihan karier yang hendak dimasuki siswa kelak.

Temuan-temuan pada studi ini patut diyakini terkait dengan adanya dukungan sikap mental dari siswa yang menjadi subyek penelitian. Sikap mental subyek itu mungkin telah menjadi sebagian kekuatan yang mendukung ditemukannya tingkat keefektifan model konseling karier yang diharapkan. Keyakinan ini beralasan karena kehidupan masyarakat di Kota Bandarlampung, sesungguhnya, sangat heterogin. Siswa SMA di Bandarlampung datang dari berbagai suku bangsa dan etnis dengan latar budaya yang beragam. Suasana yang tercipta dari kondisi semacam ini dapat berpengaruh

pada proses konseling, yang pada gilirannya dapat memberikan dukungan cara dan arah siswa dalam merespon muatan inventori sebagai peranti utama model konseling karier hasil pengembangan ini. Akhirnya, itu semua mungkin telah memberikan keuntungan tersendiri pada model konseling karier untuk memantapkan pilihan karier konseli ini sehingga temuan penelitiannya menginformasikan bahwa model tersebut cukup efektif dalam membantu konseli memantapkan pilihan kariernya.

Bukti empirik yang ditemukan pada penelitian ini mungkin akan berbeda jika studi dilakukan di daerah lain –yang dari segi budaya dan etnisnya relatif homogen. Pada daerah yang masyarakatnya relatif homogen diduga munculnya sikap mental yang tidak *achievement oriented* dan telalu menunggu restu dari "atas" atau orang yang "dituakan", "suka pasrah" atau "nunggu dipikirkan/dicarikan" dalam penentuan pilihan karier hidupnya, lebih dimungkinkan. Sikap mental semacam ini mungkin dapat menjadi penghambat bagi keefektifan model bimbingan dan konseling karier alternatif ini.

## BAB IV

# INVENTORI PERBAIKAN TERPAKAI

---

### A. Keefektifan Inventori sebagai Peranti Layanan

Pemeriksaan keefektifan *Inventori Eksplorasi karier Arahan Diri (IEKAD)* sebagai peranti model layanan konseling karier dilakukan dengan mengikuti tahapan penelitian pengembangan. Ada tujuh tahapan yang telah dilalui dalam pemeriksaan keefektifan inventori sebagai peranti, yang meliputi: studi pendahuluan, perancangan hipotetik peranti layanan, uji kelayakan peranti hipotetik, dan tahap uji lapangan, yang meliputi uji kelayakan dan uji keefektifan peranti dalam model layanan, serta diseminasi peranti model. Hasil kerja pada masing-masing tahapan dilaporkan berikut ini.

#### 1. Studi pendahuluan

Studi pendahuluan menemukan hal-hal berikut. Pada satu sisi hampir semua siswa SMA di tanah air membutuhkan bantuan untuk membuat rencana pilihan karier. Pada sisi lain, ditemukan juga bahwa penyelenggaraan bimbingan dan konseling karier yang dilaksanakan oleh para konselor dalam membantu siswa membuat keputusan pilihan karier belum optimal. Pelayanan bantuan yang mereka sajikan mirip dengan *penasihatatan langsung* yang menentukan. Pemahaman diri melalui kegiatan-kegiatan assesmen aspek diri dan pengenalan lingkungan dalam proses pembuatan keputusan pilihan karier yang didambakan oleh para siswa hampir tak tersedia. Para konselor sekolah masih menggunakan cara-cara konvensional dalam membantu siswa mereka meencanakan pilihan karier, baik dalam menentukan jurusan studi maupun dalam merencanakan pilihan jenis pekerjaan yang akan dimasukinya kelak.

Pelayanan bantuan yang disediakan oleh sekolah dijalankan tanpa peranti khas dan jauh dari upaya memandirikan siswa dalam pengambilan keputusan pilihan karier. Dengan kata lain, pelayanan bantuan pemilihan karier kepada para siswa di SMA pada umumnya dilakukan dalam bentuk pekerjaan sekedar mencocokkan "pasak dan lubang" dan kadang-kadang dilakukan hanya sebagai pekerjaan "memberikan tes (bakat) kepada anak serta sebatas memberi tahu mereka tentang skor yang dihasilkan". Pemaknaan hasil tes, peranan dan partisipasi aktif siswa dalam pembuatan keputusan pilihan kariernya tidak dikedepankan, dan bahkan diabaikan—kalau tidak dapat dikatakan terlupakan dan dipendam. Cara ini dapat menjadi penghalang bagi pertumbuhan, menyebabkan konseli menjadi defensif, mengurangi penerimaan diri, dan pada gilirannya dapat menimbulkan sikap bergantung pada orang lain yang dipandang ahli (Rogers, 1951). Akibatnya, pelayanan bimbingan dan konseling karier belumlah membuahkan hasil yang optimal. Oleh karena itu perlu upaya perbaikan layanan sehingga tersedia model layanan yang mampu membawa para konseli merencanakan pilihan kariernya secara tepat dan mantap.

Dari berbagai kajian pustaka tentang teori pilihan karier yang disajikan pada bab-bab sebelumnya, dan berbagai pertimbangan, seperti: (a) kebutuhan siswa akan bantuan perencanaan pilihan karier, (b) penyelenggaraan bimbingan dan konseling karier di sekolahselama ini, dan (c) profil kemandirian pilihan karier siswa SMA Bandarlampung, serta (d) muatan IEKAD, maka disusunlah peranti alternatif model layanan konseling karier arahan diri ini.

## 2. Perancangan hipotetik peranti layanan

Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya, peranti model layanan konseling arahan diri yang ditawarkan ini berupa **Inventori Eksplorasi Karier Arahan Diri (IEKAD)**. Pada inventori ini telah dimuat arahan tahapan berbagai kegiatan dalam proses konseling penajangan karier untuk memantapkan pilihan karier, yang meliputi: (a) tahap penemuan Kode Ringkasan (KR) konseli. Penemuan KR konseli itu dilakukan melalui kegiatan assesmen preferensi kegiatan,

preferensi jabatan, prestasi akademis, dan estimasi diri, (b) tahap penafsiran KR dan pembuatan alternatif pilihan karier, dan (c) tahap penentuan pilihan karier yang tepat dan mantap, (d) tahap lanjutan, yang memuat arahan kegiatan untuk mengenal lebih dalam ciri diri dan lingkungan guna melakukan persiapan menuju ke pilihan karier.

Hasil pengembangan model hipotetik konseling karier untuk memantapkan pilihan karier konseli secara lengkap dimuat pada lampiran tersendiri.

### **3. Uji kelayakan hipotetik peranti layanan**

Berdasarkan hasil kegiatan validasi isi dari para ahli dan seminar dengan para konselor SMA tentang kelayakan model hipotetik konseling karier untuk memantapkan pilihan karier konseli diperoleh sejumlah masukan. Secara rinci masukan itu dapat dijelaskan sebagai berikut.

Berdasarkan masukan-masukan yang diterima penulis dari uji kelayakan model hipotetik ini telah dilakukan berbagai perbaikan sehingga terwujud model operasional. Perbaikan yang telah dilakukan itu mencakup penyederhanaan uraian pada rasional model, perluasan subyek sasaran, perbaikan beberapa petunjuk kerja pada lembar kerja konseli, dan penyempurnaan buku panduan pelaksanaan model. Ringkasan jenis perbaikan rumusan model berdasarkan hasil uji kelayakan dirangkum pada Tabel 4.1.

#### **1) Masukan dari Ahli Bimbingan dan Konseling**

Para ahli bimbingan dan konseling menilai bahwa model yang dikemb-angkan telah layak untuk digunakan dalam pelayanan bantuan guna meman-tapkan pilihan karier konseli. Namun demikian sejumlah masukan disampaikan agar model tersebut lebih layak.

Adapun masukan dari ahli bimbingan dan konseling tersebut adalah sebagai berikut.

a) Sasaran layanan model konseling karier untuk memantapkan pilihan karier konseli adalah semua siswa yang tengah merencanakan pilihan kariernya. Oleh karena itu, muatan model hendaknya disusun sedemikian rupa agar padan populasi.

Tabel 4.1. Rangkuman Perbaikan Hasil Uji Kelayakan Model Hipotetik  
Konseling Karier untuk Memantapkan Pilihan Karier Konseli

No	KOMPONEN MODEL	MASUKAN	PERBAIKAN
1.	Rasional	Uraian terlalu panjang	Uraian disederhanakan sehingga lebih mudah dipahami oleh konselor
2.	Khalayak sasaran	Model digunakan untuk semua siswa yang tengah merencanakan karier.	Menyusun model yang padan populasi sehingga dapat digunakan untuk semua siswa dengan karakteristik yang berbea.
3.	Lembaran kerja konseli: IEKAD	<p>Nama-nama jabatan dalam IEKAD disesuaikan dengan KJI dan KJN. Istilah-istilah yang diguna-kan disesuaikan dengan usia anak SMA. Nama mata pelajaran dalam assesmen prestasi akademis disesuaikan dengan jenjang pendidikan yang diperlu-kan.</p> <p>Redaksi beberapa pernyata-an pada IEKAD perlu disem-purnakan agar lebih mudah dipahami pemakai.</p> <p>Alternatif jawaban pada assesmen preferensi agar dibuat lebih variatif dan jawabannya jangan menghi-tamkan huruf pilihan.</p> <p>Aspek prestasi akademis perlu penilaian lebih khusus.</p>	<p>Menuliskan nama-nama jabatan sesuai dengan nama yang ada pada KJI dan KJN sehingga mudah dikenal pemakai.</p> <p>Mengganti beberapa istilah yang asing dengan istilah yang lebih akrab dan dipahami oleh siswa.</p> <p>Memasukkan nama-nama mata pelajaran sesuai dengan nama mata pelajaran yang diambil siswa pada jenjang pendidikan SMP/MTs dan SMA/MA.</p> <p>Menyempurkan redaksi beberapa per-nyataan pada IEKAD sehingga lebih mudah dipahami pemakai.</p> <p>Mengganti alternatif jawaban dengan tiga pilihan: S, R, atau T pada preferensi kegiatan; Y, R, atau T pada preferensi jabatan. Cara memberikan jawaban dila-kukan dengan melingkari huruf pilihan.</p>

			Telah dilakukan validasi menggunakan penilaian ahli dan praktisi. Hasil dianalisis menggunakan prosentase.
4.	Panduan	<p>Pada buku panduan hendak-nya dimuat pengantar yang jelas tentang isi dan tujuan layanan.</p> <p>Buku panduan pelaksanaan hendaknya memuat petunjuk operasional setiap tahap dan langkah kegiatan dalam pemberian bantuan.</p> <p>Konsep model bimbingan dan konseling karier Holland dan kemantapan pilihan ka-rier perlu dijelaskan dalam panduan.</p>	<p>Memuat pengantar pada buku panduan pelaksanaan yang berisi penjelasan tentang isi dan tujuan layanan.</p> <p>Menyempurnakan muatan buku panduan dengan menyajikan petunjuk operasional setiap tahap dan langkah kegiatan sehing-ga konselor lebih jelas dalam memberikan bantuan kepada konseli.</p> <p>Menambahkan batasan operasional model bimbingan dan konseling karier Holland dan kemantapan pilihan karier dalam uraian karakteristik model pada buku panduan.</p>

Sumber: Dahlan, 2010, halaman 148.

- b) Nama-nama jabatan yang dimuat pada lembaran kerja konseli disesuaikan dengan buku Klasifikasi Jabatan Indonesia atau Kamus Jabatan Nasional agar sejalan dengan latar budaya Indonesia.
- c) Buku Panduan Pelaksanaan hendaknya memuat petunjuk operasional setiap tahap dan langkah kegiatan dalam pemberian bantuan.
- d) Eksplorasi karier menggunakan IEKAD kalau bisa dibuatkan dalam bentuk *software* agar lebih mudah dan efisien.
- e) Redaksi beberapa pernyataan dari ketiga bagian model perlu disempurna-kan agar lebih mudah dipahami pemakai, khususnya pada latar sekolah menengah.

- f) Konsep model bimbingan dan konseling karier untuk memantapkan pilihan karier perlu dijelaskan dalam panduan.
- g) Komponen khas pengembangan, aspek **prestasi akademis** dalam IEKAD perlu penilaian tersendiri.

## 2) Masukan dari Konselor SMA

Secara umum para konselor SMA menilai model konseling karier ini layak digunakan untuk membantu siswa memantapkan pilihan kariernya. Agar model konseling yang sedang dikembangkan ini lebih layak lagi, para konselor SMA mengharapkan perbaikan untuk beberapa bagian dengan memperhatikan masukan yang disampaikan.

- a) Uraian latar belakang pada konsep dasar model terlalu panjang dan sangat bersifat akademik sehingga perlu disederhanakan mejadi lebih singkat dengan tetap mengetengahkan hal-hal pokok agar lebih mudah dipahami pemakai.
- b) Istilah-istilah yang dimuat pada IEKAD hendaknya menggunakan istilah yang akrab dengan anak usia SMA.
- c) Penjelasan dalam panduan pelaksanaan hendaknya diuraikan secara lebih operasional sesuai dengan tahapan konseling.
- d) Pengelompokkan mata pelajaran dalam IEKAD disesuaikan dengan nama mata pelajaran pada jenjang pendidikan yang ada.
- e) Redaksi beberapa pernyataan dari muatan IEKAD perlu disempurnakan agar lebih mudah dipahami pemakai.
- f) Pelaksanaan konseling, khususnya waktu kerja konseling pada setiap tahap kegiatan dapat disesuaikan dengan satuan waktu yang tersedia, khususnya pertemuan yang terjadwal di kelas siswa.

## 4. Uji lapangan terbatas

Ada dua kegiatan yang dilakukan pada uji lapangan, yaitu: uji keter-laksanakan dan uji keefektifan Model Konseling Karier untuk memantapkan pilihan karier konseli.

### 1) Hasil analisis data uji keterlaksanaan

Berdasarkan temuan pada pelaksanaan dan masukan dari para konselor tempat uji keterlaksanaan Model Konseling Karier untuk memantapkan pilihan karier konseli ditemukan pokok-pokok hasil perbaikan sebagai berikut:

- a) Siswa dapat mengikuti dan melibatkan diri secara aktif dalam kerja konseling mulai dari tahap eksplorasi kegiatan pertama hingga ke tahap pembuatan keputusan dan tahap lanjut.
- b) Siswa dapat memahami uraian dan arahan yang dimuat pada lembar kerja konseli: IEKAD.
- c) Tahapan dan langkah-langkah konseling karier dapat terlaksanakan secara fungsional untuk memandu siswa melakukan kegiatan-kegiatan dalam memantapkan pilihan karier konseli.
- d) Siswa dapat menjalani layanan konseling karier sesuai dengan maksud yang diharapkan oleh rancangan Model Konseling Karier untuk memantapkan pilihan karier konseli yang dimuat pada lembaran kerja konseli.
- e) Kegiatan dalam bentuk kelompok besar (pertemuan kelas) ternyata efektif bagi pelaksanaan layanan pada tahap penemuan Kode Ringkasan (KR) konseli.
- f) Kegiatan kelompok kecil efektif bagi penyelenggaraan kegiatan pada tahap penafsiran KR, penentuan alternatif, dan pengambilan keputusan pilihan karier.
- g) Peran konselor sebagai pendidik sangat diperlukan pada tahap persiapan dan harus hadir pada proses konseling kelompok.
- h) Kelas yang akan mendapatkan layanan perlu disiapkan terlebih dahulu sebelum bantuan dilaksanakan dengan memberikan informasi tentang tujuan dan pelaksanaan layanan konseling karier untuk memantapkan pilihan karier konseli.
- i) Kegiatan penyiapan siswa dapat dilaksanakan pada saat pemberian SKPK sebagai kegiatan prates dan sekaligus assesmen kebutuhan konseli untuk memantapkan pilihan kariernya.

- j) Konseli menyatakan sangat senang mengikuti layanan model bimbingan dan konseling karier ini untuk memantapkan pilihan kariernya, karena mereka terlibat langsung dalam menjajagi kariernya dan hasilnya relatif lebih cepat diketahui dibandingkan dengan cara assesmen diri yang lain, seperti tes minat dan bakat yang dilaksanakan oleh tester.

Berdasarkan hasil analisis data uji keterlaksanaan itu dilakukanlah perbaikan pada beberapa bagian dari model, khususnya pada komponen petunjuk dari buku Panduan Pelaksanaan dan IEKAD. Adapun rincian bagian dan bentuk perbaikan model yang telah dilakukan berdasarkan hasil uji keterlaksanaan model tersebut telah dirangkum seperti yang terlihat pada Tabel 4.20 di bawah ini.

## 2) Hasil analisis data pada tahap uji keefektifan

Berikut disajikan hasil analisis data skor kemandirian pilihan karier siswa SMA Bandarlampung yang menjadi sampel pada uji keefektifan model bimbingan dan konseling karier Holland. Data skor kemandirian pilihan konseli, baik untuk subyek kelompok eksperimen maupun kelompok kontrol yang meliputi data prates dan pascates disajikan secara lengkap pada lampiran.

Untuk keperluan analisis data pada uji keefektifan ini data skor kemandirian pilihan karier konseli telah dikelompokkan menurut subyek penelitian (eksperimen dan kontrol) dan jenis kelamin siswa (laki-laki dan perempuan). Tekanan analisis untuk tujuan ini dipusatkan pada skor rerata yang diperoleh masing-masing kelompok subyek setelah mendapatkan bantuan pematangan pilihan karier.

### a) Skor kemandirian pilihan karier konseli kelompok eksperimen dan kontrol

Berdasarkan hasil analisis data skor kemandirian pilihan karier 74 orang kelompok eksperimen dan 72 orang kelompok kontrol ditemukan perhitungan sebagaimana tercantum pada Tabel 4.2 di bawah ini.

Tabel 4.2. Skor Rerata Kemantapan Pilihan Karier Siswa Kelompok Eksperimen dan Kontrol pada Prates dan Pascates

No	Kelompok	Skor Rerata		
		Prates	Pascates	Perolehan
1.	Eksprimen	3,62	4,61	0,99
2.	Kontrol	3,50	3,68	0,18

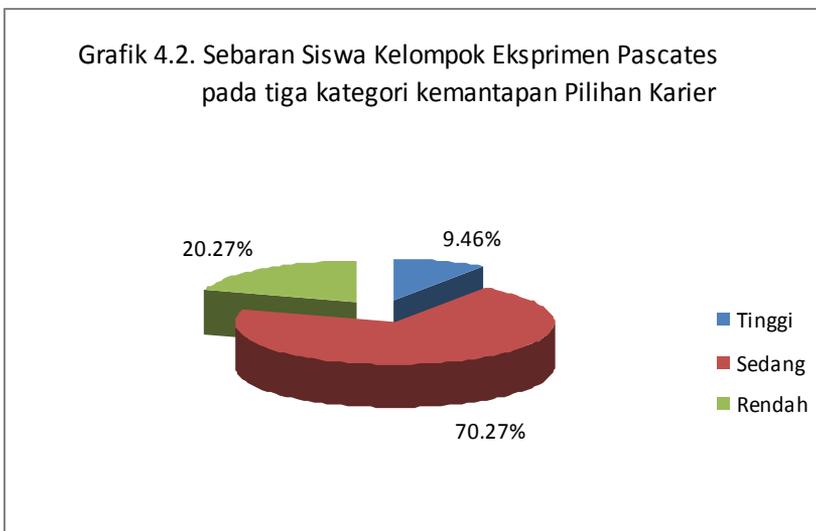
Hasil perhitungan yang terlihat pada Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa rerata skor kedua kelompok subyek pada pascates sama-sama meningkat.

Skor rerata kelompok eksperimen hasil prates sebesar 3,62 poin, sedangkan hasil yang ditunjukkan pada pascates sebesar 4,61 poin, yang berarti ada peningkatan skor (*gain score*) sebesar 0,99 poin. Skor rerata kelompok kontrol yang terlihat pada hasil prates sebesar 3,50 poin dan menjadi 3,68 poin pada hasil pengukuran pascates yang berarti ada peningkatan skor (*gain score*) meskipun hanya sebesar 0,18 poin. Dengan demikian, baik pada kelompok eksperimen maupun pada kelompok kontrol telah terjadi peningkatan skor rerata kemantapan pilihan karier konseli setelah mereka menerima bantuan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua model bimbingan karier, baik model yang tengah dikembangkan maupun model konvensional telah mampu meningkatkan skor kemantapan pilihan karier konseli.

Meskipun kedua model telah mampu meningkatkan kemantapan pilihan karier konseli, namun tetap terlihat bahwa peningkatan lebih besar ada pada kelompok subyek pengguna model konseling karier untuk memantapkan pilihan karier dari pada kelompok siswa pengguna model konvensional. Skor rerata prates kemantapan pilihan karier siswa kelompok eksperimen terlihat memang agak lebih tinggi daripada kelompok kontrol, yang terpaut 0,12 poin. Selanjutnya, pada data hasil pascates terlihat bahwa skor rerata siswa kelompok eksperimen tetap lebih tinggi daripada skor siswa kelompok kontrol. Perbedaan yang tampak ini menarik untuk dilakukan analisis uji beda guna mendapatkan data tentang keefektifan kedua model bantuan tersebut untuk memantapkan pilihan karier siswa.

Hasil analisis data lebih lanjut menjelaskan bahwa meskipun model bimbingan dan konseling karier ini secara rerata telah mampu meningkatkan perolehan skor siswa, namun model baru mampu memantapkan pilihan karier sebagian kecil konseli saja. Sebaran rinci siswa pada tiga kategori kemantapan pilihan karier setelah menggunakan model konseling karier alternatif dapat dilihat pada Gambar grafik 4.1 di halaman berikutnya.

Gambar 4.1. Sebaran Siswa Kelompok Eksperimen Pascates pada Kategori kemantapan Pilihan Karier Pilihan karier



Pada gambar di atas ternyata siswa yang terlihat telah menunjukkan tingkat kemantapan pilihan karier yang “Tinggi” hanya ada sekitar 9,46%. Sebahagian besar lebih siswa baru dapat dikategorikan “Sedang” dalam hal kemantapan pilihan kariernya. Sisanya, ada sebanyak 20,27% siswa, mereka ini masih dikategorikan memiliki kemantapan pilihan karier yang “Rendah”.

b) Skor kemantapan pilihan karier konseli laki-laki dan perempuan

Berdasarkan hasil analisis data skor kemantapan pilihan karier siswa menurut pengelompokkan jenis kelamin, 54 laki-laki dan 92 perempuan, diperoleh perhitungan sebagaimana tercantum

pada Tabel 4.3. Hasil perhitungan pada tabel itu menunjukkan bahwa rerata skor siswa laki-laki pada prates sebesar 3,39 dan pada pascates sebesar 4,08.

Tabel 4.3. Skor Rerata Kemantapan Pilihan Karier Siswa Laki-laki dan Perempuan pada Prates dan Pascates

No	Kelompok	Skor Rerata		
		Prates	Pascates	Perolehan
1.	Laki-laki	3,39	4,08	0,69
2.	Perempuan	3,66	4,25	0,59

Hal ini berarti skor rerata kemantapan pilihan karier pada kelompok siswa laki-laki telah meningkat (*gain score*) sebesar 0,69 poin setelah menggunakan model layanan. Demikian juga halnya pada kelompok siswa perempuan. Skor rerata kemantapan pilihan karier kelompok siswa ini ketika prates terlihat sebesar 3,66 poin dan pada pascates menjadi sebesar 4,25 poin yang berarti juga ada kenaikan skor sebesar 0,59 poin. Dengan demikian, skor kemantapan yang ditunjukkan oleh kedua kelompok siswa, baik laki-laki maupun perempuan, pada pascates juga telah mengalami peningkatan. Skor peningkatan yang ditunjukkan oleh kelompok siswa laki-laki tampaknya sedikit lebih besar dari skor perolehan rerata yang ditunjukkan oleh kelompok siswa perempuan.

Dengan kata lain, IEKAD (Inventori Eksplorasi Karier Arahan Diri : Dahlan, 2010) sebagai peranti khas layanan bimbingan dan konseling karier arahan diri telah tersedia secara khusus. Peranti ini berguna dalam intervensi karier, terutama bagi upaya konselor membantu konseli merencanakan kariernya. mulai dari memahami diri (tipe kepribadian) dan mengenali lingkungan (dunia kerja dan/bidang pendidikan), hingga ke pembuatan keputusan pilihan rencana karier.

## B. Rumusan IEKAD Terpakai

IEKAD sejak awal memang dirancang sebagai peranti pelayanan konseling arahan diri. Peranti itu disusun dalam bentuk *Lembaran Kerja Konseli* yang diharapkan dapat berfungsi ganda. Selain merupakan instrumen juga sekaligus intervensi pelayanan. Pada inventori tersebut dimuat sejumlah pernyataan sebagai asesmen diri, kegiatan-kegiatan, dan tahapan-tahapannya yang mengarahkan konseli mencapai tujuan konseling karier, yaitu memastikan rencana pilihan karier secara tepat dan mantap.

Pernyataan-pernyataan asesmen diri yang membangun inventori menyebar pada empat komponen, yang meliputi: *Preferensi kegiatan, Preferensi jabatan, kecenderungan prestasi akademik, dan estimasi diri*. Semua pernyataan asesmen diri itu diklasifikasikan ke dalam enam kategori: *Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, Wirausaha, dan Konvensional (RIASWK)*. Seluruh rangkaian kegiatan yang dimuat pada inventori telah disistematisasikan menjadi empat tahapan, yaitu: *Tahap pertama*, menemukan Kode Ringkasan (KR) konseli melalui kegiatan asesmen preferensi kegiatan, preferensi jabatan, prestasi akademis, dan estimasi diri. *Tahap kedua*, penafsiran KR dan penemuan alternatif pilihan karier. *Tahap ketiga*, penentuan pilihan karier yang mantap. *Tahap lanjutan*, melakukan pengenalan lebih dalam dan persiapan diri ke pilihan karier yang telah diputuskan. Semua muatan yang ada pada inventori telah dirumuskan sebagai arahan diri konseli untuk melakukan pemahaman diri dan pengenalan lingkungan, mulai dari penemuan Kode Ringkasan (KR) melalui asesmen diri atas preferensi kegiatan, preferensi jabatan, prestasi akademis, dan estimasi diri, hingga penentuan rencana pilihan karier serta tindak lanjutnya.

Rumusan perbaikan dan terpakai IEKAD dituangkan dalam bentuk buku dengan sebutan “Buku 3\_ Lembaran Kerja Konseli”. Secara lengkap isi buku tersebut memuat seluruh pernyataan, kegiatan, dan tahapan kegiatan yang harus dijalani oleh konseli dalam proses konseling model arahan diri. Sajian pada buku dimulai dengan memuat kata *Pengantar* dan dilanjutkan dengan uraian tahapan-tahapan kegiatan. *Tahapan 1: Penemuan Kode Ringkasan (KR) konseli*, yang terdiri atas lima kegiatan (Asesmen preferensi

kegiatan, asesmen preferensi jabatan, asesmen kecenderungan prestasi akademis, dan asesmen estimasi diri, dan kegiatan mengorganisasikan hasil asesmen). *Tahapan 2*: Penafsiran Kode Ringkasan (KR) konseli yang membahas apa makna KR yang dihasilkan konseli dari asesmen dirinya dan menemukan serta membuat KR alternatif. *Tahapan 3*: Penetapan Pilihan Karier. *Tahapan 4*: Tindak lanjut. Muatan utuh Buku Lembaran Kerja Konseli disajikan secara terpisah pada lampiran tersendiri. Pada kesempatan ini akan disajikan ulasan ringkas isi buku sebagai contoh muatan IEKAD sebagai pranti.

Berikut disajikan muatan buku IEKAD: *Lembaran Kerja Konseli*, yang meliputi beberapa contoh pernyataan dari empat komponen (Preferensi kegiatan, Preferensi jabatan, kecenderungan prestasi akademik, dan estimasi diri) pada enam klasifikasi tipe kepribadian vokasional (*Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, Wirausaha, dan Konvensional*). Tahapan-tahapan kegiatan yang harus dijalani konseli sepanjang proses konseling karier arahan diri.

## **Pengantar**

Pada bagian awal buku, penyusun menulis “Pengantar” yang menjelaskan muatan dan tahapan pengerjaan Inventori Eksplorasi Karier Arahan Diri (IEKAD) serta etika penyelesaiannya. Secara lengkap muatan pada kata “Pengantar” disajikan pada contoh naskah di bawah ini.

## PENGANTAR

Inventori Eksplorasi Karier Arahan Diri (IEKAD) memuat sejumlah pernyataan yang mengarahkan Anda untuk mengeksplorasi kariermu melalui sejumlah tahapan kegiatan yang harus Anda jalani sepanjang proses konseling.

Pada inventori ini disajikan sejumlah pernyataan tentang asesmen diri Anda atas: preferensi kegiatan, preferensi jabatan, prestasi akademis, dan estimasi diri ke dalam enam tipe kepribadian: **Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, Wirausaha, dan Konvensional (RIASWK)**.

Ada empat tahapan yang harus Anda jalani dalam proses konseling menggunakan inventori ini. Arahan kerja masing-masing tahapan telah digariskan secara jelas. Untuk mendapatkan hasil yang sempurna dan gambaran utuh tentang rencana pilihan karier Anda, ikutilah semua tahapan kegiatan dan arahan yang telah digariskan tersebut secara lengkap, mulai dari tahap penemuan Kode Ringkasan (KR), tahapan penafsirannya, dan tahapan penetapan pilihan, hingga ke tahapan kegiatan lanjutannya.

Tidak ada jawaban benar atau salah dalam mengisi lembar kerja konseli ini. Hasil yang baik adalah tanggapan Anda yang sesuai dengan kondisi dan keadaan dirimu sendiri -- bukan kondisi dan keadaan diri orang lain. Oleh sebab itu, bekerjalah Anda secara sungguh-sungguh dan jangan sekali-sekali mencontoh jawaban orang lain (Teman-teman Anda, atau siapa pun).

.....

MULAILAH BEKERJA UNTUK MERENCAKAN KARIER ANDA DARI  
TAHAPAN PENEMUAN KODE RINGKASAN ANDA!

### 1. Tahapan Penemuan Kode Ringkasan (KR) Konseli

Pada tahap ini konseli harus menemukan Kode Ringkasannya (KR). Sajian yang dimuat pada bagian ini dimulai dengan menjelaskan tujuan pokok yang akan dicapai oleh konseli, dan dilanjutkan dengan kegiatan-kegiatan yang harus diselesaikannya untuk menemukan KR yang mencirikan dirinya. Setiap kegiatan dilakukan oleh konseli

dengan mengikuti petunjuk khusus telah dimuat pada inventori. Kegiatan-kegiatan pada tahap penemuan KR dapat dikerjakan oleh konseli, baik secara individual (konseling individual), dalam kelompok terbatas (bimbingan atau konseling kelompok), atau dalam kelompok luas (bimbingan kelasikal). Contoh rincian pernyataan dan kegiatan yang di muat pada tahap penemuan KR ini tersajikan pada uraian di bawah ini.

### **A. Tahapan Penemuan Kode Ringkasan (KR) Konseli**

Tujuan pokok yang akan Anda capai pada tahap ini adalah:  
*Memahami diri dan lingkungan vokasional Anda.*

Ada lima kegiatan yang harus Anda selesaikan untuk menemukan Kode Ringkasan Anda. Kegiatan pada tahap ini dapat dikerjakan secara individual, dalam kelompok terbatas, atau dalam kelompok luas.

#### **Kegiatan 1.**

#### **Asesmen Preferensi Kegiatan**

#### **Petunjuk.**

1. Bacalah setiap pernyataan secara cermat! Lingkari huruf yang cocok bagi setiap kegiatan (S, R, atau T). Lingkari “S” jika kegiatan menyenangkan. Lingkari “R” jika kegiatan meragukan! Lingkari “T” jika kegiatan tidak menyenangkan, atau Anda membencinya.
2. Hitung dan jumlahkan huruf “S” yang telah Anda lingkari bagi setiap kategori! Tuliskan jumlahnya pada kotak yang tersedia di bagian bawah setiap kategori!
3. Gunakan jawaban alternatif huruf “R” dan “T” sebagai kendali dalam memeriksa (menguatkan atau melemahkan) kebenaran jawaban atas huruf “S” pada setiap kategori!

#### **Realistik**

- |                                  |       |
|----------------------------------|-------|
| 1. Mengurus benda-benda elektrik | S R T |
| 2. Memperbaiki mobil             | S R T |
| 3. Mengurus benda-benda mekanik  | S R T |

- |                                |       |
|--------------------------------|-------|
| 4. Membentuk sesuatu dari kayu | S R T |
| 5. Menyupir truk atau traktor  | S R T |
| 6.....                         |       |

Jumlah jawaban **S** Preferensi Kegiatan pada kategori **Realistik**  **R**

**Investigatif.**

- |                                                      |       |
|------------------------------------------------------|-------|
| 13. Membaca buku atau majalah ilmiah                 | S R T |
| 14. Bekerja di laborotarium                          | S R T |
| 15. Bekerja di lembaga ilmiah                        | S R T |
| 16. Membentuk model-model roket                      | S R T |
| 17. Bekerja dengan unsur-unsur kimia                 | S R T |
| 18. Memecahkan teka-teki matematis dan bermain catur | S R T |
| 19. Membaca hal-hal khusus atas kemauan sendiri      | S R T |
| 20. ....                                             |       |

Jumlah jawaban **S** Preferensi Kegiatan pada kategori **Investigatif**

**I**

**Artistik**

- |                                                         |       |
|---------------------------------------------------------|-------|
| 25. Membuat gambar, sketsa, atau mengecat               | S R T |
| 26. Menghadiri pertunjukan permainan                    | S R T |
| 27. Merancang peralatan rumah tangga atau bangunan      | S R T |
| 28. Bermain pada suatu group band, musik, atau orkestra | S R T |
| 29. Memainkan suatu alat musik                          | S R T |
| 30. Pergi ke konser, pertunjukan, pagelaran musik       | S R T |
| 31. Membaca cerita rekaan (fiksi) yang populer          | S R T |
| 32. ....                                                |       |

Jumlah jawaban **S** Preferensi Kegiatan pada kategori **Artistik**  **A**

**Sosial**

- |                                                     |       |
|-----------------------------------------------------|-------|
| 37. Menulis surat kepada teman-teman                | S R T |
| 38. Menghadiri pengajian-pengajian, atau malam amal | S R T |
| 39. Menjadi anggota perkumpulan (klub) sosial       | S R T |
| 40. Membantu orang lain dengan masalah pribadinya   | S R T |
| 41. Merawat/menyantuni anak                         | S R T |
| 42. Menjadi anggota salah satu partai               | S R T |

- |                                 |       |
|---------------------------------|-------|
| 43. Menemui orang baru          | S R T |
| 44. Membaca buku-buku psikologi | S R T |
| 45. ....                        |       |

Jumlah jawaban **S** Preferensi Kegiatan pada kategori **Sosial** S

**Wirausaha**

- |                                                      |       |
|------------------------------------------------------|-------|
| 49. Mempengaruhi orang lain                          | S R T |
| 50. Menjajakan sesuatu                               | S R T |
| 51. Membaca buku-buku buisnis terbitan berkala       | S R T |
| 52. Melakukan pelayanan atau mengurus bisnis sendiri | S R T |
| 53. Menghadiri konferensi-konferensi                 | S R T |
| 54. ....                                             |       |

Jumlah jawaban **S** Preferensi Kegiatan pada kategori **Wirausaha** W

**Konvensional**

- |                                                                    |       |
|--------------------------------------------------------------------|-------|
| 61. Menjaga bagian atau ruangan dengan rapi                        | S R T |
| 62. Mengetik makalah atau surat untuk diri sendiri atau orang lain | S R T |
| 63. Menghitung angka-angka dalam bisnis atau tata buku             | S R T |
| 64. Mengoperasikan mesin-mesin untuk keperluan bisnis              | S R T |
| 65. Menjaga rekaman/catatan pengeluaran dengan rinci               | S R T |
| 66. ....                                                           |       |

Jumlah jawaban **S** Preferensi Kegiatan kategori **Konvensional** K

Lanjutkan ke *Kegiatan 2.*

**Kegiatan 2.**

**Asesmen Preferensi Jabatan**

**Petunjuk**

- Bacalah setiap pernyataan secara cermat! Lingkari huruf yang cocok bagi setiap kegiatan (Y, R, atau T). Lingkari "Y" jika jabatan menarik atau penting. Lingkari "R" jika jabatan tidak dapat diputuskan, menarik atau tidak! Lingkari "T" jika jabatan tidak disukai atau tidak menarik.
- Hitung dan jumlahkan huruf "Y" yang telah Anda lingkari bagi setiap kategori! Tuliskan jumlahnya pada kotak yang tersedia di bagian bawah setiap kategori!

3. Gunakan jawaban alternatif huruf “R” dan “T” sebagai kendali dalam memeriksa (menguatkan atau melemahkan) kebenaran atas jawaban huruf “Y” pada setiap kategori!

**Realistik**

- |                                     |       |
|-------------------------------------|-------|
| 73. Ahli Mesin Pesawat Udara (umum) | Y R T |
| 74. Polisi Kehutanan                | Y R T |
| 75. Montir Kendaraan Bermotor       | Y R T |
| 76. Tukang Membuat Model dari Kayu  | Y R T |
| 77. Operator Mesin Alat-alat Besar  | Y R T |
| 78. ....                            |       |

Jumlah jawaban **Y** Preferensi Jabatan pada kategori **Realistik** R

**Investigatif**

- |                              |       |
|------------------------------|-------|
| 87. Ahli Biologi             | Y R T |
| 88. Teknisi penelitian Medis | Y R T |
| 89. Ahli Antropologi         | Y R T |
| 90. Ahli Kimia               | Y R T |
| 91. Penulis Artikel Ilmiah   | Y R T |
| 92. ....                     |       |

Jumlah jawaban **Y** Preferensi Jabatan pada kategori **Investigatif** I

**Artistik**

- |                                       |       |
|---------------------------------------|-------|
| 101. Wartawan                         | Y R T |
| 102. Penulis (Pengarang) dan kritikus | Y R T |
| 103. Seniman Komersial                | Y R T |
| 104. Pencipta (Penggubah) Lagu        | Y R T |
| 105. Penyanyi                         | Y R T |
| 106. Orkestrator                      | Y R T |
| 107. ....                             |       |

Jumlah jawaban **Y** Preferensi Jabatan pada kategori **Artistik** A

**Sosial**

- 115. Ahli Sosiologi Y R T
- 116. Pengajar Sekolah Lanjutan Y R T
- 117. Penyantun Anak Remaja Nakal Y R T
- 118. Pekerja Kesejahteraan Sosial Y R T
- 119. Kepala Sekolah Y R T
- 120. Pekerja Sosial Psikiatri Y R T
- 121. Konselor Bimbingan Jabatan Y R T
- 122. ....

Jumlah jawaban **Y** Preferensi Jabatan pada kategori **Sosial** S

**Wirausaha**

- 129. Pemilik Usaha Perdagangan Besar Y R T
- 130. Tenaga Pembelian Y R T
- 131. Produser Radio dan Televisi Y R T
- 132. Manajer Hotel Y R T
- 133. Penjual Perdagangan Besar Y R T
- 134. Pramuniaga Y R T
- 135. ....

Jumlah jawaban **Y** Preferensi Jabatan pada kategori **Wirausaha** W

**Konvensional**

- 143. Pemegang Buku (Publik) Y R T
- 144. Akuntan (Publik) Y R T
- 145. Ahli Arsip Y R T
- 146. Pengajar Ilmu Ekonomi dan Tata Niaga Y R T
- 147. Juru Hitung Anggaran Y R T
- 148. Juru Steno Y R T
- 149. Kasir Bank Y R T
- 150.....

Jumlah jawaban **Y** Preferensi Jabatan pada kategori

**Konvensional** K

Lanjutkan ke Kegiatan 3.

### **Kegiatan 3.**

## **Asesmen Kecenderungan Prestasi Akademis**

### **Petunjuk**

Untuk menemukan kecenderungan prestasi akademik Anda, lakukanlah asesmen dengan mengikuti arahan berikut:

1. Hitunglah nilai prestasi akademik yang telah Anda peroleh pada STTB dan Buku Raport selama tiga tahun terakhir. Tuliskanlah nilai-nilai itu, khususnya untuk mata pelajaran-mata pelajaran yang terdapat pada tabel bagian masing-masing.

Bagian konseli dari siswa SMP/MTs, SMA/MA, dan tamatan sekolah menengah telah dirinci pada Buku IEKAD.

### **Bagi Konseli Siswa SMP/MTs**

Tabel 4.4. Perolehan Nilai Akhir Prestasi Akademik Tiga Tahun Terakhir

MATA PELAJARAN	NILAI AKHIR				Nilai Rerata
	STTB	Buku Raport <sup>3</sup>	Buku Raport <sup>2</sup>	Buku Raport <sup>1</sup>	
Matematika					
IPA					
Bahasa Indonesia					
IPS Terpadu					
Bahasa asing lain					
Kesenian/Seni budaya*					
TIK*					
Penjaskes*					

Keterangan:

- <sup>1)</sup> = Nilai rerata kelas atau semester pada Buku Raport 1 tahun sebelumnya.
- <sup>2)</sup> = Nilai rerata kelas atau semester pada Buku Raport 2 tahun sebelumnya.
- <sup>3)</sup> = Nilai rerata kelas atau semester pada Buku Raport 3 tahun sebelumnya.

\*) = Jika mata pelajaran yang bersangkutan ada nilai teori dan praktiknya, maka Nilai Akhir adalah nilai rerata dari kedua penilaian tersebut.

2. Pindahkanlah nilai akhir mata pelajaran yang telah ditemukan dari hasil hitungan Anda pada langkah (1) di atas ke dalam kotak berwarna terang pada baris dari setiap kolom pada tabel berikut ini.

Tabel 4.5 Sebaran Nilai Akhir Mata Pelajaran bagi Masing-masing Klasifikasi Lingkungan Vokasional

MATA PELAJARAN	KLASIFIKASI LINGKUNGAN VOKASIONAL					
	R	I	A	S	W	K
IPA						
Matematika						
Bahasa Indonesia						
IPS Terpadu						
Bahasa asing lain						
Kesenian/Seni budaya						
TIK						
Penjaskes						
Jumlah						
Rerata (dibulatkan) <sup>1</sup>						

Keterangan: <sup>1</sup>: Angka di belakang koma dibuang dan dibulatkan menjadi:

jika  $\geq 0,5$ , nilai dibulatkan ke atas, dan

jika  $< 0,5$ , nilai dibulatkan ke bawah.

Misalnya: Nilai = 75,5 atau 75,6 dibulatkan menjadi = 76.

= 75,4 dibulatkan menjadi = 75.

## Bagi Konseli Siswa SMA/MA.

Tabel 4.6. Perolehan Nilai Akhir Prestasi Akademik Tiga Tahun Terakhir

MATA PELAJARAN	NILAI AKHIR			Nilai Rerata
	STTB	Buku Raport <sup>3</sup>	Buku Raport <sup>2</sup>	
Fisika/IPA*				
Biologi/IPA*				
Matematika				
Kimia/IPA*				
Bahasa Indonesia				
Ekonomi & Akuntansi/ IPS*				
Geografi/IPS*				
Sosiologi/IPS*				
Sejarah/IPS*				
Bahasa asing lain				
Kesenian/Seni budaya**				
TIK**				
Penjaskes**				

Keterangan:

- 1) = Nilai rerata kelas atau smester pada Buku Raport 1 tahun sebelumnya.
- 2) = Nilai rerata kelas atau smester pada Buku Raport 2 tahun sebelumnya.
- 3) = Nilai rerata kelas atau smester pada Buku Raport 3 tahun sebelumnya.
- \*) = IPA dan IPS khusus untuk menghitung prestasi akademik pada SMP/MTs.
- \*\* ) = Jika mata pelajaran yang bersangkutan ada nilai teori dan praktiknya, maka Nilai Akhir adalah nilai rerata dari kedua penilaian tersebut.

2. Pindahkanlah nilai akhir mata pelajaran yang telah ditemukan dari hasil hitungan Anda pada langkah (1) di atas ke dalam kotak berwarna terang pada baris dari setiap kolom pada tabel berikut ini.

Tabel 4.7. Sebaran Nilai Akhir Mata Pelajaran bagi Masing-masing Klasifikasi Lingkungan Vokasional

MATA PELAJARAN	KLASIFIKASI LINGKUNGAN VOKASIONAL					
	R	I	A	S	W	K
Fisika						
Biologi						
Matematika						
Kimia						
Bahasa Indonesia						
Ekonomi & Akuntansi						
Geografi						
Sosiologi						
Sejarah						
Bahasa asing lain						
Kesenian/Seni budaya						
TIK						
Penjaskes						
Jumlah						
Rerata (dibulatkan) <sup>1</sup>						

Keterangan: <sup>1</sup>: Angka di belakang koma dibuang dan dibulatkan menjadi:

jika  $\geq 0,5$ , nilai dibulatkan ke atas, dan

jika  $< 0,5$ , nilai dibulatkan ke bawah.

Misalnya: Nilai = 75,5 atau 75,6 dibulatkan menjadi = 76.

= 75,4 dibulatkan menjadi = 75.

Lanjutkan ke Kegiatan 4.

### Bagi Konseli Tamatan Sekolah Menengah

Tabel 4.8. Perolehan Nilai Akhir Prestasi Akademik Tiga Tahun Terakhir

MATA PELAJARAN	NILAI AKHIR			Nilai Rerata
	STTB	Buku Raport <sup>3</sup>	Buku Raport <sup>2</sup>	
Fisika				
Biologi				
Matematika				
Kimia				
Bahasa Indonesia				
Ekonomi & Akuntansi				
Geografi				
Sosiologi				
Sejarah				
Bahasa asing lain				
Kesenian/Seni budaya*				
TIK*				
Penjaskes*				

Keterangan:

- 1) = Nilai rerata kelas atau smester pada Buku Raport 1 tahun sebelumnya.
- 2) = Nilai rerata kelas atau smester pada Buku Raport 2 tahun sebelumnya.
- 3) = Nilai rerata kelas atau smester pada Buku Raport 3 tahun sebelumnya.
- \*) = Jika mata pelajaran yang bersangkutan ada nilai teori dan praktiknya, maka Nilai Akhir adalah nilai rerata dari kedua penilaian tersebut.

2. Pindahkanlah nilai akhir mata pelajaran yang telah ditemukan dari hasil hitungan Anda pada langkah (1) di atas ke dalam kotak berwarna terang pada baris dari setiap kolom pada tabel berikut ini.

Tabel 4.9. Sebaran Nilai Akhir Mata Pelajaran bagi Masing-masing Klasifikasi Lingkungan Vokasional

MATA PELAJARAN	KLASIFIKASI LINGKUNGAN VOKASIONAL					
	R	I	A	S	W	K
Fisika						
Biologi						
Matematika						
Kimia						
Bahasa Indonesia						
Ekonomi & Akuntansi						
Geografi						
Sosiologi						
Sejarah						
Bahasa asing lain						
Kesenian/Seni budaya						
TIK						
Penjaskes						
Jumlah						
Rerata (dibulatkan) <sup>1</sup>						

Keterangan: <sup>1</sup>: Angka di belakang koma dibuang dan dibulatkan menjadi:

jika  $\geq 0,5$ , nilai dibulatkan ke atas, dan  
 jika  $< 0,5$ , nilai dibulatkan ke bawah.

Misalnya: Nilai = 75,5 atau 75,6 dibulatkan menjadi = 76.  
 = 75,4 dibulatkan menjadi = 75.

Lanjutkan ke *Kegiatan 4*.

**Kegiatan 4.**

**Asesmen Estimasi Diri**

**Petunjuk**

Nilailah diri Anda pada setiap kecakapan atau keterampilan berikut sebagaimana nyatanya Anda memikirkan diri Anda ketika bersaing dengan pribadi-pribadi lain seusia Anda. Berikan estimasi yang paling akurat tentang bagaimana Anda melihat diri Anda sendiri. Tuliskanlah penilaian Anda dengan melingkari angka-angka nilai

yang ada pada tempat yang telah tersedia di bawah ini. Hindarilah pemberian nilai sama bagi setiap komponen kecakapan atau keterampilan!.

(a)

Kecakapan Kecakapan Kecakapan Kecakapan Kecakapan  
 Kecakapan Mekanik Ilmiah Artistik Pengajaran Berjalan Klirikal

Tinggi	7	7	7	7	7	7
	6	6	6	6	6	6
Rerata	5	5	7	5	5	5
	4	4	4	4	4	4
	3	3	3	3	3	3
Rendah	2	2	2	2	2	2
	1	1	1	1	1	1

	R	I	A	S	W	K
(b)	7	7	7	7	7	7
	6	6	6	6	6	6
Tinggi	5	5	7	5	5	5
	4	4	4	4	4	4
Rerata	3	3	3	3	3	3
	2	2	2	2	2	2
Rendah	1	1	1	1	1	1

Keterampilan Kecakapan Kecakapan Persahabatan  
 Keterampilan Keterampilan Manual Matematika Musik  
 Manajerial Perkantoran

Jika semua kegiatan asesmen telah Anda kerjakan secara lengkap dan baik, lanjutkan kerja Anda ke kegiatan berikutnya.

## Kegiatan 5.

### Mengorganisasikan Hasil Asesmen

#### Petunjuk

Mulailah dari langkah pertama! Hitunglah berapa banyak Anda melingkari huruf “S” dan “Y” pada keenam kategore! Catatlah jumlah keduanya bagi masing-masing kelompok: **preferensi kegiatan, preferensi pekerjaan, prestasi akademis, dan estimasi diri** pada garis-garis yang membentang di atas huruf awal tipe-tipe kepribadian utama, RIASWK di bawah ini!

Preferensi Kegiatan		----	----	----	----	----	----
		R	I	A	S	W	K
Preferensi Jabatan		----	----	----	----	----	----
		R	I	A	S	W	K
Prestasi akademis (Berapa Angka rata-rata yang diperoleh)		----	----	----	----	----	----
		R	I	A	S	W	K
Estimasi Diri (Angka berapa yang telah dilingkari)	(a)	----	----	----	----	----	----
		R	I	A	S	W	K
	(b)	----	----	----	----	----	----
		R	I	A	S	W	K
Skor Total (Tambahkan kelima skor R, lima skor I, lima skor A, dst.).		----	----	----	----	----	----
		R	I	A	S	W	K

Huruf-huruf dengan tiga angka tertinggi menunjukkan **Kode Ringkasan (KR)** Anda. Tuliskan KR Anda itu di bawah ini. (Jika ada dua skor yang sama atau seri, tempatkanlah keduanya pada satu kotak).

<b>KODE RINGKASAN</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Tertinggi	Kedua	Ketiga

**Jika KR Anda telah ditemukan, segeralah masuk ke Tahap Penafsiran KR pada pelayanan berikutnya!**

## **B. Tahapan Penafsiran Kode Ringkasan (KR)**

Pada tahap ini kegiatan pelayanan bantuan perencanaan karier mulai memasuki proses konseling.

Tujuan pokok yang akan dicapai pada tahap ini, mencakup:

1. Mempelajari ciri-ciri utama setiap tipe kepribadian dan klasifikasi lingkungan yang diarahkan oleh KR.
2. Menemukan dan membuat alternatif-alternatif KR dan rencana pilihan karier yang cocok dengan diri konseli berdasarkan arahan KR.

Pelayanan konseling pada tahap ini dapat dilakukan secara individual dan/atau kelompok bergantung jumlah siswa dan waktu yang tersedia. Konselor bersama konseli harus bersepakat untuk menentukan jenis pendekatan yang akan dijalani.

### **Apa Makna Kode Ringkasan Anda?**

Kode Ringkasan (KR) Anda merupakan satu cara yang sederhana untuk mengorganisasikan informasi mengenai orang dan pekerjaan. Meskipun itu hanya merupakan estimasi, KR Anda dapat digunakan untuk menemukan pola khusus tentang minat, estimasi diri, dan kompetensi Anda yang menyerupai pola-pola minat dan kompetensi yang dituntut oleh beberapa okupasi. KR Anda dapat menemukan kelompok-kelompok atau bidang-bidang okupasi yang cocok untuk Anda pertimbangkan dalam membuat keputusan rencana pilihan karier, mulai dari pemilihan jurusan studi hingga ke pemilihan jenis jabatan yang akan ditekuni kelak.

### **Pelajari ciri-ciri diri dan lingkungan dengan mengikuti arahan KR Anda!**

*Langkah-langkahnya*

1. Temukan dan pelajari ciri-ciri utama setiap tipe kepribadian dan klasifikasi lingkungan yang diarahkan KR Anda! Mulailah dengan memeriksa ciri diri utama dan lanjutkan ke ciri diri berikutnya! Misalnya, KR Anda adalah RIE, berarti ciri utama diri Anda adalah mirip kategori R, lalu lanjutkan ke ciri diri berikutnya, yakni ciri diri dari kategori I, dan E. Gunakanlah **Daftar Ciri Diri-Lingkungan (DCD-L)**.

2. Periksalah keberadaan ciri-ciri diri itu pada diri Anda, dan nilailah derajat kecocokkannya dengan ciri-ciri diri Anda sesuai dengan apa yang dirasakan selalu tampil dalam kehidupan sehari-hari!
3. Mintalah pendapat orang lain, seperti orang tua, keluarga, teman-teman, dan guru Anda terkait dengan ciri-ciri diri Anda rencana pilihan karier yang hendak dipilih! Gunkanlah masukan dari mereka sebagai pembanding dan bahan pertimbangan Anda!
4. Jika Anda masih ragu, periksalah kembali penilaian-penilaian yang telah Anda lakukan, dan diskusikan keraguan Anda itu bersama konselor, dan/atau teman-teman yang menjadi anggota kelompok dalam konseling kelompok hingga menemukan rencana pilihan karier yang mantap! Mintalah pendapat mereka sebagai pembanding pertimbangan Anda!

### **Temukan dan buat alternatif KR dan rencana pilihan karier Anda!**

#### *Langkah-langkahnya*

1. Temukan dan buatlah alternatif-alternatif KR (jika diperlukan) dengan mengombinasikan huruf-hurufnya hingga menemukan KR yang Anda rasakan paling cocok!
2. Temukan dan buatlah alternatif rencana pilihan karier (jurusan studi/jenis jabatan) yang paling cocok sesuai dengan arahan KR Anda!
3. Lakukanlah kegiatan poin (4) dan poin (5) hingga Anda menemukan alternatif yang paling cocok dengan diri Anda!
4. Tuliskan dua alternatif KR dan rencana pilihan karier (jurusan studi/jenis jabatan) yang telah Anda temukan itu pada tempat di bawah ini!

ALTERNATIF		RENCANA PILIHAN KARIER HIDUPKU			
KR	Pilihan Ke	Kelompok Ilmu	Jurusan/Pogram Studi	Kelompok Jabatan	Jenis Jabatan
	1				
	2				
	3				
	1				
	2				
	3				

### C. Tahapan Penetapan Rencana Pilihan Karier

1. Periksa syarat persyaratannya dan tuntutan masing-masing jurusan studi dan/ jabatan dari rencana pilihan karier pada alternatif pilihan yang telah Anda buat pada tahap sebelumnya!
2. Pertanyakan sekali lagi kesesuaian masing-masing alternatif rencana pilihan karier itu dengan diri Anda dan dukungan lingkungan yang tersedia!
3. Pertemukan rencana pilihan karier alternatif yang telah Anda buat itu dengan rencana pilihan yang Anda pikirkan selama ini (jika telah ada)!
4. Jika Anda masih ragu-ragu, diskusikanlah keraguan Anda itu dengan konselor yang selalu siap membantu hingga menemukan rencana pilihan karier yang tepat dan mantap!
5. Tetapkanlah suatu keputusan rencana pilihan karier yang Anda kehendaki secara mantap, dan tuliskan hasilnya pada tempat yang telah disediakan di bawah ini!

#### Keputusan Rencana Pilihan Karier Hidup Saya adalah:

Prioritas	Kelompok Ilmu	Jurusan/Program Studi	Kelompok Jabatan	Jenis Jabatan
Pertama				
Kedua				
Ketiga				

Keputusan rencana pilihan karier siswa harus diketahui oleh konselor sekolah/ Guru Bimbingan dan Konseling dan disetujui oleh orang tua dari siswa yang bersangkutan. Keduanya bersama siswa

yang bersangkutan harus menandatangani rencana pilihan karier yang telah diputuskan siswa. Selanjutnya, siswa dipersilahkan memasuki tahapan lanjutan.

#### **D. Tahapan Kegiatan Lanjutan**

Kegiatan siswa yang diarahkan selanjutnya adalah mempelajari berbagai hal yang terkait dengan rencana pilihan karier Anda guna mempersiapkan diri untuk meraihnya. Di samping itu, pemantapan sikap perlu Anda lakukan supaya lebih positif lagi dalam menetapkan rencana pilihan karier tersebut sebagai karier hidup yang akan ditekuni sepanjang hayat.

Pengenalan karier secara lebih jauh dapat Anda lakukan dengan cara-cara berikut:

1. Berkunjung ke tempat-tempat yang menyediakan, menawarkan kesempatan, dan banyak mempekerjakan orang dari kelompok ilmu (jurusan/program studi) atau jabatan yang relevan dengan rencana pilihan karier Anda.
2. Mempelajari ciri-ciri dan tuntutan rencana pilihan jurusan studi dan jenis jabatan yang telah diambil melalui berbagai sumber informasi, seperti buku Klasifikasi Jabatan Indonesia (KJI), Kamus Jabatan Nasional (KJN), atau sumber-sumber lain yang relevan.
3. Mempersiapkan diri untuk meraihnya, baik berkenaan dengan pendidikan dan latihan yang dipersyaratkan maupun pengelolaan hal-hal lain sebagai pendukung.

**Selamat berproses semoga sukses!**

## BAB V

# PENGGUNAAN INVENTORI

---

### A. Pengukuran Arah Pilihan Karier Siswa.

Membantu siswa menemukan arah pilihan kariernya (bidang pekerjaan atau jurusan studi) yang cocok dengan dirinya selalu ditekankan dalam pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling di sekolah. Pelayanan bantuan semacam itu sudah lama berlangsung, khususnya di SMA, tetapi hasilnya masih perlu ditingkatkan. Para siswa umumnya belum sepenuhnya mampu membuat keputusan pilihan karier secara mantap (Dahlan, 2010). Mereka masih terlihat ragu-ragu kalau ditanya tentang rencana pilihan bidang pekerjaan yang hendak dimasukinya setelah selesai studi kelak; mereka masih bingung untuk menentukan rencana pilihan kariernya, baik penetapan rencana bidang pekerjaan maupun dalam keputusan pilihan jurusan studi. Kenyataan ini menggejala hampir di semua sekolah menengah di tanah air.

Studi yang dilaksanakan Dahlan (2013) melaporkan suatu gambaran arah pilihan karier (bidang pekerjaan atau klasifikasi jabatan) dari siswa SMA. Siswa yang dijadikan responden pada studi tersebut berjumlah 675 orang yang dipilih dan ditarik secara acak bertujuan dari populasi yang ada. Sampel terdiri atas 343 siswa laki-laki dan 332 siswa perempuan yang tersebar pada jurusan IPS dan IPA.

Data arah pilihan karier siswa dijamin dengan menggunakan Inventori Eksplorasi Karier Arahan Diri (IEKAD) yang dikembangkan oleh Dahlan (2010) dari piranti bimbingan karier *Self-directed Search* (Holland, 1985). Inventori ini memuat empat bagian, yaitu penilaian atas *Preferensi Kegiatan*, *Preferensi Jabatan*, dan *Estimasi Diri*, serta

*Prestasi akademik.* Setiap bagian berisi sejumlah pernyataan yang telah disusun dalam enam kategori tipe kepribadian, yaitu: *Realistik, Ivestiagtif, Artistik, Sosial, Wirausaha, dan Konvensional.* Analisis data hasil IEKAD menunjukkan arah pilihan karier siswa sebagaimana tercantum pada Tabel 5.1 berikut ini.

Tabel 5.1. Sebaran Prosentase Arah Pilihan Karier Siswa pada Enam Klasifikasi Bidang Pekerjaan Berdasarkan Pengelompokkan Jenis Kelamin dan Jurusan Studi

JENIS KELAMIN	JURUSAN	KLASIFIKASI ARAH PILIHAN KARIER						TOTAL (%)
		Realistik (%)	Investigatif (%)	Artistik (%)	Sosial (%)	W.usaha (%)	Konvensional (%)	
Laki-laki	IPS	11,80	<b>28,57</b>	<b>16,15</b>	14,28	<b>22,97</b>	6,21	100,00
	IPA	<b>17,58</b>	<b>38,46</b>	<b>18,68</b>	3,85	13,19	8,24	100,00
Perempuan	IPS	1,85	<b>24,69</b>	15,43	<b>19,14</b>	<b>28,40</b>	10,49	100,00
	IPA	<b>9,41</b>	<b>57,65</b>	<b>10,00</b>	6,47	9,00	7,65	100,00
JUMLAH		10,37	<b>37,63</b>	<b>15,11</b>	10,67	<b>18,07</b>	8,15	100,00

Secara umum gambaran arah pilihan karier siswa pada enam klasifikasi seperti berikut. Sebagian besar dari total siswa yang dijadikan responden (37,63%) menunjukkan arah pilihan karier mereka ke bidang pekerjaan atau klasifikasi jabatan Investigatif. Sebaliknya, sedikit sekali (8,15%) dari mereka yang arah pilihan kariernya ke bidang pekerjaan atau klasifikasi jabatan Konvensional. Siswa-siswa yang mengarahkan rencana pilihan kariernya ke bidang pekerjaan Wirausaha dan Artistik juga ditemukan cukup banyak, masing-masing ada sekitar 18,07% dan 15,11%. Sisanya, terlihat mengarahkan pilihan karier mereka ke bidang pekerjaan Sosial (10,67%) dan Realistik (10,37%). Dengan kata lain, bidang pekerjaan atau klasifikasi jabatan yang menjadi arah pilihan pertama para siswa adalah Investigatif, pilihan kedua Wirausaha, dan pilihan ketiga Artistik. Dengan demikian pola arah pilihan karier siswa SMA itu adalah IWA (Investigatif, Wirausaha, dan Artistik).

Data pada Tabel 5.1. di atas juga menjelaskan lebih jauh arah pilihan karier siswa menurut pengelompokkan jenis kelamin dan jurusan studi siswa. Arah pilihan karier siswa laki-laki pada umumnya ditujukan ke bidang pekerjaan atau klasifikasi jabatan

Investigatif, baik mereka yang kini menduduki jurusan IPA maupun IPS. Secara rinci arah pilihan karier kelompok siswa laki-laki ini dapat dijelaskan sebagai berikut. Siswa laki-laki dari jurusan IPS terlihat sebagian besar mereka (28,57) mengarahkan pilihan kariernya ke bidang pekerjaan atau klasifikasi jabatan Investigatif dan menempatkan bidang pekerjaan Wirausaha pada urutan kedua terbanyak (22,97%), sedangkan rencana pilihan karier yang ketiga diarahkan ke bidang pekerjaan Artistik (16,15%). Sisanya, mengarahkan pilihan karier mereka ke bidang pekerjaan Sosial (14,28%), Realistik (11,80%), dan, yang paling sedikit, ke bidang pekerjaan Konvensional (6,21%).

Sementara itu, siswa laki-laki dari jurusan IPA yang mengarahkan pilihan kariernya ke bidang pekerjaan atau klasifikasi jabatan Investigatif terlihat lebih banyak dari jurusan IPS (38,46%). Siswa-siswa pada kelompok ini menempatkan bidang pekerjaan Artistik sebagai arah pilihan karier urutan yang kedua (18,68%), sedangkan rencana pilihan karier yang ketiga diarahkan ke bidang pekerjaan Realistik (17,58%). Sisanya, mengarahkan pilihan karier mereka ke bidang pekerjaan Wirausaha (13,19%), Konvensional (8,24%), dan, yang paling sedikit, ke bidang pekerjaan Sosial (3,58%).

Arah pilihan karier kelompok siswa perempuan menunjukkan pola lain, yang terlihat agak berbeda dari pola arah pilihan kelompok siswa laki-laki. Siswa perempuan dari jurusan IPS mengarahkan pilihan karier utamanya pada bidang pekerjaan atau klasifikasi jabatan Wirausaha (28,40%) dengan kecenderungan mempola Wirausaha, Investigatif, dan Sosial (WIS). Bidang pekerjaan Investigatif menjadi arah pilihan karier urutan kedua (24,69%) dan Sosial dijadikan arahan pilihan yang ketiga. Sementara bidang pekerjaan Artistik (15,43%), Konvensional (10,49%), dan yang terkecil tipe Realistik (1,85%). Pola yang ditemukan pada siswa perempuan jurusan IPA ini ternyata berbeda dengan siswa yang sejenis pada jurusan IPS. Kalau kelompok siswa perempuan jurusan IPS pola arah pilihan kariernya mempola WIS, maka yang terlihat pada kelompok siswa perempuan jurusan IPA sama dengan pola arah pilihan siswa laki-laki dari jurusan yang sama, yaitu Investigatif, Artistik, dan Realistik (IAR). Sebaran arah pilihan karier siswa

kelompok terakhir ini adalah sebagai berikut: sebagian besar dari mereka (57,65%), mengarahkan pilihan kariernya ke bidang pekerjaan atau klasifikasi jabatan Investigatif, arah pilihan karier urutan yang kedua bidang pekerjaan atau klasifikasi jabatan Artistik (10%), dan yang ketiga Realistik (9,41%). Arahan pilihan karier siswa perempuan jurusan IPA yang lainnya tertuju pada bidang pekerjaan Wirausaha (9%), Konvensional (7,65%), dan paling sedikit pada Sosial (6,47%).

Kejelasan rencana arah pilihan karier di kalangan para siswa, lebih-lebih bagi siswa SMA merupakan kebutuhan yang mendesak mereka. Hal ini disadari mengingat usia mereka pada akhir masa remaja dan memasuki awal masa dewasa. Secara psikologis dan tuntutan sosial-budaya, tahapan perkembangan seusia mereka ini adalah mempersiapkan diri agar lebih peduli dan mulai serius memikirkan hidup masa depannya. Mereka sudah mulai diajak untuk memandang masa depan sebagai kehidupan keluarga, kehidupan bermasyarakat, dan selanjutnya hal ini berarti mereka harus bekerja.

Setiap bidang pekerjaan atau klasifikasi jabatan (Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, Wirausaha, dan Konvensional) memiliki karakteristik pekerjaan tertentu dan menuntut sejumlah sifat pribadi yang khas. Kecocokan antara tuntutan pekerjaan dengan potensi diri pekerja bagi perwujudan hasil kerja optimal dalam suatu lingkungan kerja yang bersangkutan sangat diperlukan. Dengan kata lain, pemahaman atas kenyataan diri dan kenyataan lingkungan penting bagi para siswa dalam menentukan arah pilihan kariernya. Berkenaan dengan hal tersebut, peranan konseling karier melalui tugas pokok konselor sekolah mutlak diperlukan. Penyediaan informasi tentang karakteristik yang mencirikan kepribadian vokasional masing-masing siswa menjadi bagian materi pelayanan pemahaman diri dan pemahaman lingkungan kerja dalam konseling karier.

Suatu bidang pekerjaan mencirikan suatu model lingkungan kerja yang mencerminkan preferensi aktivitas dan jabatan. Suatu model lingkungan dapat dinyatakan sebagai suatu situasi atau suasana yang diciptakan oleh orang yang menguasai satu lingkungan yang bersangkutan. Misalnya, suatu lingkungan Realistik merupakan

suatu bidang pekerjaan atau klasifikasi jabatan yang dikuasai oleh orang-orang yang memiliki karakteristik tipe Realistis. Orang-orang yang memilih lingkungan kerja semacam ini biasanya memiliki karakteristik sebagai berikut: lebih menyenangi kegiatan-kegiatan yang menghendaki manipulasi obyek-obyek, alat-alat, mesin-mesin, dan menyukai hal-hal yang berhubungan dengan hewan secara langsung, menyukai hal-hal yang teratur dan sistematis, serta menghindari kegiatan-kegiatan terapan dan pendidikan. Perilaku-perilaku semacam itu, pada gilirannya membawa mereka ke pemerolehan kompetensi teknik, elektrik, pertanian, mekanik dan manual, dan, sebaliknya, membawa ke suatu kekurangan dalam kompetensi pendidikan dan sosial. Selain ciri-ciri di atas, orang yang tergolong dalam tipe ini cenderung menunjukkan sifat kelesuan, kuat jasmani, tidak sosial, dan agresif. Mereka mempunyai kecakapan dan koordinasi motorik yang baik, tetapi kurang memiliki kecakapan verbal dan hubungan antara manusia. Mereka lebih menyenangi masalah-masalah yang bersifat kongkrit daripada abstrak; lebih menganggap dirinya sebagai seorang yang bersifat agresif dan jantan, serta mempunyai nilai ekonomi dan politik yang konvensional.

Pola arah pilihan karier siswa jurusan IPA, baik laki-laki maupun perempuan adalah. Sementara itu, pada siswa jurusan IPS ada sedikit perbedaan, laki-laki mempola IWS dan perempuan mempola WIS. Rupanya, arah pilihan karier para siswa sedikit terpola oleh jurusan studi mereka, akan tetapi tidak oleh jenis kelamin mereka.

Kenyataan ini menarik untuk dihadapkan pada hasil penelitian-penelitian serupa sebelumnya. Beberapa penelitian khusus mengenai karier siswa menunjukkan bahwa ada kecenderungan antara arah pilihan siswa laki-laki dan perempuan berbeda, baik pada aspirasi dan pilihan studi maupun aspirasi dan pilihan bidang pekerjaan (Holland, 1985). Ginakos dan Subich (1988) yang memeriksa hubungan antara jenis kelamin dan orientasi peranan jenis kelamin dalam memilih mata kuliah utama mayor, yang diklasifikasikan menurut teori Holland, menyimpulkan bahwa mahasiswa laki-laki tampaknya berkecenderungan memilih mata

kuliah utama pada bidang Investigatif dan Konvensional. Sebaliknya, mahasiswa perempuan berkecenderungan memilih mata kuliah utama dalam bidang sosial.

Martinez (1992) membuktikan bahwa aspirasi laki-laki untuk memasuki karier keilmuan lebih besar daripada perempuan. Lewis (Osipow, 1983:260) merinci perbedaan kecenderungan arah pilihan karier antara laki-laki dan perempuan sebagai berikut: (a) anak perempuan lebih senang pada pekerjaan yang berorientasi orang daripada yang berorientasi benda, dan lebih senang bidang jasa daripada bidang profesional, (b) anak perempuan lebih mempertimbangkan pada sifat-sifat pekerjaan dan sepertinya kurang menilai bayaran dan kemajuan dalam pemilihan pekerjaan dibandingkan dengan anak laki-laki, (c) pilihan anak perempuan lebih didasarkan pada tujuan jangka pendek, sementara anak laki-laki lebih didasarkan pada tujuan jangka panjang. Menurut Lewis, adanya perbedaan-perbedaan itu disebabkan oleh pengaruh kebimbangan antara kawin dan karier pada anak perempuan. Supriyadi (1991) membuktikan bahwa siswa perempuan SMA lebih realistis dalam pilihan kariernya daripada siswa laki-laki. Ia juga menemukan bahwa siswa laki-laki lebih tertarik dan lebih banyak paham atas jabatan-jabatan dalam kelompok Realistik dan Investigatif daripada siswa perempuan yang tampaknya lebih banyak tertarik dan banyak paham atas jabatan-jabatan dalam kelompok Artistik dan Sosial.

Kenyataan yang digambarkan pada studi Dahlan (2013) di atas bahwa ada sekitar 15,11% siswa SMA mengarahkan pilihan kariernya ke bidang pekerjaan atau klasifikasi jabatan Artistik. Hal ini menyarankan dan mendukung keberadaan jurusan bahasa di SMA di tanah air. Anehnya, kenyataan yang ada dan praktik pendidikan di lapangan, jurusan ini sangat langka. Bahkan akhir-akhir ini jurusan studi Bahasa di SMA hampir tidak kita temukan lagi. Satu alasan klasik yang sdelalu dikemukakan oleh pihak sekolah adalah bahwa siswa yang berminat pada jurusan Bahasa sangat sedikit sehingga tidak memungkinkan bagi sekolah untuk membuka satu kelas untuk jurusan tersebut, jumlah siswanya tidak mencukupi bagi satu kelas jurusan.

Gejala ketimpangan ini menarik bagi kita. Secara ekspresif kenyataan menunjukkan bahwa ketika siswa masih duduk di SMA hampir tidak ada yang memilih jurusan bahasa. Akan tetapi secara inventori ditemukan jumlah mereka yang menunjukkan arah pilihan karier utamanya pada bidang pekerjaan atau klasifikasi jabatan Artistik cukup banyak. Demikian juga kalau kita simak lulusan SMA yang berminat dan melamar ke jurusan bahasa, baik ke Jurusan Pendidikan Bahasa dan Seni pada FKIP atau STKIP, maupun pada STBA di seluruh tanah air ternyata jumlah mereka cukup banyak.

Sejumlah pertanyaan dapat dimunculkan berkenaan dengan gejala ketimpangan ini. Apakah ketidaktertarikan siswa-siswa pada jurusan bahasa di SMA karena kurangnya informasi karier yang tersedia di sekolah? Ataukah karena ada faktor pendukung jurusan ini yang menyebabkan itu tidak menarik bagi siswa? Jawaban atas pertanyaan-pertanyaan ini memerlukan studi lanjutan guna mendapatkan bukti empirik yang memadai.

Secara empirik pola sebaran arah pilihan karier siswa laki-laki dan perempuan tidaklah berbeda. Oleh karena itu, disarankan juga kepada guru pembimbing dalam memberikan layanan informasi karier tidak membedakan siswa menurut jenis kelamin mereka. Sebaliknya, kecenderungan arah pilihan karier siswa jurusan IPS dan IPA agak berbeda. Kenyataan ini menyarankan kepada guru pembimbing agar pemberian layanan informasi karier kepada siswa memperhatikan jurusan studi siswa. Informasi karier mengenai pekerjaan Investigatif dengan kecenderungan ke dunia kerja Wirausaha dan Sosial cocok dan menarik bagi siswa jurusan IPS. Sementara itu, bagi siswa jurusan IPA cocok dan akan lebih tertarik pada pekerjaan Investigatif yang cenderung ke bidang kerja Artistik dan Realistik.

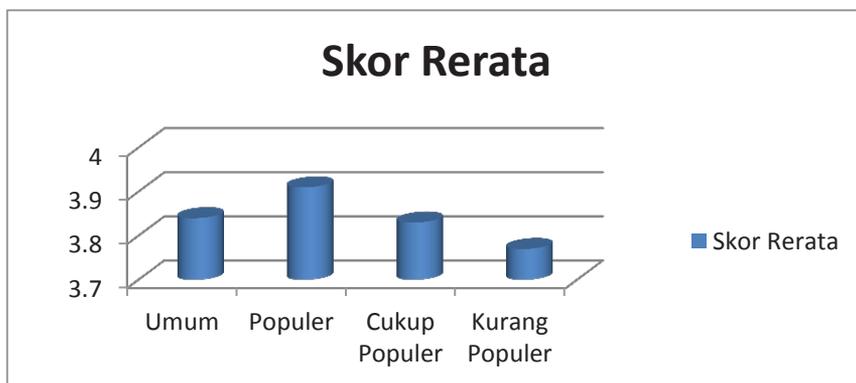
## **B. Peranti Layanan Pematapan Pilihan Karier**

### **1. Gambar umum**

Untuk menjelaskan profil kemantapan pilihan karier siswa SMA penulis merujuk laporan penelitian Dahlan (2010). Data kemantapan pilihan karier siswa diperoleh dari responden sebanyak

664 orang siswa. Mereka mewakili 2.597 orang siswa yang tengah menduduki kelas XII pada tahun ajaran 2009/2010. Sejumlah anggota sampel tersebut tersebar pada 18 kelas yang ditarik secara acak bertujuan dari 96 kelas yang ada.

Gambaran kemantapan rencana pilihan karier siswa berdasarkan jawaban mereka pada Skala Kemantapan Pilihan Karier (SKPK) dapat dijelaskan seperti di bawah ini. Data skor kemantapan pilihan karier siswa menurut pengelompokan kualifikasi sekolah asal siswa secara rerata terlihat pada Gambar 5.1.



Gambar 5.1. Skor rerata kemantapan rencana pilihan karier siswa Berdasarkan pengelompokan popularitas sekolah

Berdasarkan data yang ditunjukkan siswa pada Gambar 5.1. diatas, dapatlah dijelaskan bahwa secara rerata skor kemantapan pilihan karier siswa SMA sebesar 3,84 poin. Jika dilihat secara rinci ternyata perolehan skor rerata kemantapan pilihan karier kelompok siswa antar sekolah tidak jauh berbeda. Skor rerata siswa dari sekolah populer = 3,98; sedang = 3,83; rendah = 3,77 poin. Rerata skor yang ditunjukkan oleh masing-masing kelompok siswa itu berkisar antara 3,79 poin hingga 3,91 dari skor maksimal = 8,00. Suatu skor yang menyebar dekat posisi tengah dari rentangan skor yang seharusnya dihasilkan mereka pada SKPK. Skor rerata yang tertinggi ditunjukkan oleh kelompok siswa yang berasal dari sekolah “Populer”, yakni sebesar 3,91 poin. Sedangkan skor rerata yang terendah terlihat pada kelompok siswa dari sekolah “Kurang Populer”, yakni sebesar 3,73. Skor rerata kemantapan pilihan karier

yang ditunjukkan kelompok siswa dari sekolah “Cukup Populer” adalah sebesar 3,84 poin.

Selanjutnya, apabila jawaban pada skala bagi setiap siswa pada masing-masing sekolah itu dikelompok menjadi tiga kategori kemantapan pilihan karier (“Tinggi”, “Sedang”, dan “Rendah”), maka profil sebaran kemantapan pilihan karier siswa SMA dapat dilihat pada Tabel 5.2 berikut ini.

Tabel 5.2. Sebaran Siswa SMA pada Tiga Kategori Kemantapan Pilihan Karier Menurut Pengelompokan Sekolah Asal Mereka

Popularitas Sekolah	Kategori Kemantapan Pilihan Karier						Total	
	Mantap		Cukup Mantap		Kurang Mantap			
	f	%	F	%	F	%	F	%
Populer	12	5,38	116	<b>52,02</b>	95	<b>42,60</b>	223	100,00
Cukup	9	<b>4,13</b>	128	<b>58,71</b>	81	<b>37,16</b>	218	100,00
Kurang	4	1,79	129	57,85	90	40,36	223	100,00
Jumlah	25	<b>3,77</b>	373	<b>56,17</b>	266	<b>40,06</b>	664	100,00

Berdasarkan data yang terlihat pada Tabel 5.2 di atas, secara umum dapat dijelaskan bahwa sebahagian besar (56,17%) siswa SMA menyatakan “Cukup Mantap” atas keputusan pilihan karier yang telah diambilnya. Pada umumnya mereka terlihat masih ada sedikit keraguan dalam pilihan kariernya. Sebaliknya, hanya sedikit sekali (3,76%) siswa yang menyatakan “Mantap” atas pilihan karier yang telah dibuatnya. Siswa yang lainnya, dalam jumlah yang cukup banyak (40,06%) skor masih tergolong “Kurang Mantap” dalam pilihan kariernya.

Sebaran rinci derajat kemantapan pilihan karier siswa pada masing-masing sekolah berdasarkan perolehan skor mereka dapat dijelaskan sebagai berikut: siswa yang menunjukkan pilihan karier sudah mantap dari sekolah kategori populer baru ada sekitar 5,38%, cukup populer 4,13%, dan sekolah yang “Kurang Populer” hanya terlihat sekitar 1,79%. Sebaliknya, siswa yang terlihat masih “Kurang Mantap” dalam pilihan kariernya paling banyak ditemukan pada sekolah yang dikategorikan “Populer” mencapai 42,60%, sedangkan

pada sekolah “Cukup Populer” terlihat lebih sedikit, yakni berkisar 37,16%, dan sekolah yang “Kurang Populer” ada sekitar 40,36%.

Bukti empiris ini menunjukkan bahwa sebagian besar siswa itu SMA masih ragu dalam keputusan rencana pilihan kariernya dan bahkan banyak dari mereka yang “Tidak Mantap”. Temuan ini rupanya senada dengan temuan penelitian yang dilaporkan oleh beberapa peneliti sebelumnya, seperti Dahlan (2004), Aljufri dan Kumaidi (1991), Sanggalang (1990), Abimanyu (1990). Dalam laporannya, para peneliti tersebut mengemukakan bahwa para siswa SMA masih kurang dalam mengenali potensi diri mereka sendiri sehingga sering ragu-ragu dalam menentukan pilihan kariernya. Akibatnya, masih ada di antara mereka yang memilih program studi tidak sesuai dengan kemampuan, minat dan kecakapannya. Lebih jauh ditegaskan bahwa pada umumnya siswa SMA itu belum sepenuhnya mempertimbangkan potensi dirinya, baik dalam memilih jurusan yang akan dimasukinya di perguruan tinggi maupun dalam memilih pekerjaan yang akan dimasukinya kelak, bahkan ada kecenderungan pada diri mereka itu untuk mengabaikan pertimbangan faktor dirinya dalam memilih jabatan yang hendak dimasukinya kelak.

Ihwal semacam itu menarik jika dikaitkan dengan tugas perkembangan siswa SMA yang segera akan melakukan pilihan nyata mengenai kariernya. Individu seusia mereka ini seyogyanya telah mampu memilih dan mempersiapkan karier dan menunjukkan ciri-ciri berikut: (1) pilihan karirnya telah ajeg, baik dilihat dari segi waktu, bidang, tingkat, dan rumpun pekerjaan, (2) pilihan kariernya realistis, karena sesuai dengan kesempatan yang ada, minat, kepribadian, dan kelas sosialnya, (3) memiliki kompetensi yang memadai untuk melakukan pilihan karier secara bijaksana, karena ia dapat mengatasi berbagai masalah yang timbul dalam perkembangan karirnya secara efektif, mempunyai jangkauan ke depan dalam perencanaan suatu karier, banyak mengetahui berbagai seluk-beluk dunia kerja, dapat menilai kesesuaian kemampuannya dengan pekerjaan yang diinginkan, cakap dalam menjodohkan sifat-sifat pribadi dengan tuntutan-tuntutan pekerjaan. (4) memiliki sikap yang jelas terhadap dunia kerja; memiliki perasaan-perasaan, reaksi-reaksi subyektif dan disposisi-disposisi

yang diperlukan untuk membuat suatu pilihan karier dan memasuki dunia kerja, sebab ia secara aktif berpartisipasi dalam proses pembuatan suatu pilihan, merasa terpanggil dan menyenangkan serta menghargai kerja, tidak terikat pada orang lain dalam memilih suatu pekerjaan, mendasarkan pilihannya pada faktor tertentu, mempunyai konsepsi yang akurat tentang pembuatan suatu pilihan karier atau pekerjaan.

Dari data yang tersajikan ini ternyata temuan di lapangan belum mendukung pewujudan ciri-ciri kemantapan pilihan karier yang dituntutkan atas tugas perkembangan siswa SMA itu. Berkaitan dengan gejala ini, sesungguhnya, berbagai klasifikasi masalah dapat dialamatkan kepada diri para siswa, diantaranya adalah: (1) ada siswa yang tidak bisa menentukan rencana pilihan kariernya karena tidak tahu apa yang akan dikerjakan setelah selesai studi kelak, (2) banyak juga siswa yang masih bimbang dalam menentukan pilihan jurusan studi dan/atau bidang pekerjaan yang hendak dijadikan karier hidupnya kelak karena tak cukup informasi (kurang paham), baik tentang diri maupun tentang jurusan studi dan/atau bidang pekerjaan yang akan dipilih, (3) ada siswa yang terlihat masih kebingungan dalam menentukan pilihan kariernya karena merasa kemampuannya kurang memenuhi persyaratan yang dituntutkan oleh suatu jurusan studi dan/atau bidang pekerjaan yang ditawarkan, dan (4) ada juga siswa yang merasa bingung dalam memilih karier karena bakat dan minatnya tidak sejalan; Bakat kuat tetapi minat kurang dan, sebaliknya, minat kuat tetapi bakat kurang; Bakat dan minat tidak sesuai dengan rencana pilihan jurusan studi dan/atau bidang pekerjaan yang hendak dimasuki.

Dari data yang ada, tampak terlihat bahwa skor rerata kemantapan pilihan karier yang tinggi dan rendah banyak ditemukan pada kelompok siswa dari sekolah berkategori “Populer”. Meskipun perolehan sebaran prosentase siswa yang “Kurang Mantap” pada masing kategori popularitas sekolah tidak jauh beda, namun kenyataan ini dapat beberapa asumsi. Pertama, kelompok siswa dari sekolah populer mendapat banyak skor tinggi dianggap wajar karena sekolah tersebut memang memiliki kelebihan banyak hal. Selain memang dikenal sebagai sekolah pavorit, sekolah-sekolah itu juga

termasuk kategori rintisan sekolah bertaraf internasional. Dari segi fasilitas, jelas sekolah tersebut lebih lengkap dibandingkan dengan sekolah yang lain. Demikian juga kelengkapan personil konselor. Para konselor di sekolah populer hampir semuanya memiliki latar belakang pendidikan sarjana bimbingan dan konseling. Lagi pula, pengalaman mereka menjadi konselor di sekolah rerata telah melebihi 10 tahun. Kondisi semacam ini yang diyakini telah membawa kualitas pelayanan bimbingan dan konseling karier lebih baik daripada sekolah yang lainnya, sehingga terlihat hasil yang dicapai pun dapat lebih optimal.

Sebaliknya, sekolah yang kurang populer, disamping terletak di pinggiran kota dan relatif masih muda usianya, juga memiliki banyak keterbatasan. Selain keterbatasan fasilitas, juga ditemukan kekurangan personil konselor. Kondisi ini jelas akan berdampak pada kualitas pelayanan yang disediakan kepada siswa. Buah yang dihasilkan pelayanan dari kondisi semacam itu sudah dapat diduga, tidak optimal.

Selain kondisi sekolah yang memang berbeda itu, mungkin juga terkait dengan sikap mental siswa. Siswa-siswa yang ada pada sekolah populer merupakan siswa pilihan dan memiliki rerata prestasi akademis tinggi dan berasal dari keluarga mampu, sedangkan mereka yang berada pada sekolah kurang populer memiliki rerata prestasi belajar yang relatif rendah dan sebagian besar berasal dari keluarga kurang mampu. Siswa-siswa yang memiliki prestasi akademik tinggi itu berkemungkinan memiliki sikap mental "achievement oriented" lebih baik dari mereka yang berprestasi rendah. Siswa yang "achievement oriented" mungkin memandang pembuatan keputusan pilihan karier itu merupakan suatu hal yang harus direncanakan dan diambil berdasarkan pertimbangan yang matang. Sebaliknya, siswa tidak "achievement oriented" mungkin banyak pasrah pada nasib sehingga keputusan pilihan karier itu tak perlu direncanakan secara matang.

## 2. Gambaran Menurut Jenis Kelamin.

Skor rerata kemantapan pilihan karier kelompok siswa laki-laki dan perempuan tercantum pada Tabel 5.3.

Tabel 5.3. Skor Rerata Kemantapan Pilihan Karier Siswa Laki-laki dan Perempuan

No	Kelompok	Skor Rerata
1.	Laki-laki	3,39
2.	Perempuan	3,66

Skor rerata kemantapan pilihan karier kelompok siswa laki-laki 3,99 poin, sedangkan kelompok siswa perempuan sebesar 3,66 poin. Dengan demikian, skor kemantapan yang ditunjukkan oleh kedua kelompok siswa, laki-laki dan perempuan, belumlah tinggi, namun tampaknya, skor rerata yang ditunjukkan oleh kelompok siswa laki-laki sedikit lebih kecil dari skor perolehan rerata yang ditunjukkan oleh kelompok siswa perempuan. Dengan kata lain, skor rerata kemantapan pilihan karier yang mereka tunjukkan itu berkecenderungan mempola sama.

Salah satu karakteristik pokok yang mempengaruhi perilaku individu adalah jenis kelamin. Keyakinan ini akan dapat terjadi karena jenis kelamin seseorang dapat mempengaruhi bagaimana lingkungannya memperlakukan individu dan demikian pula bagaimana individu tersebut merespons harapan lingkungannya. Interaksi diri dan lingkungan yang berbeda tersebut yang menyebabkan siswa laki-laki berbeda dari siswa perempuan dalam mereaksi lingkungan dan diri mereka sendiri.

Pengaruh jenis kelamin terhadap kualitas pilihan karier siswa, sesungguhnya, masih diperdebatkan. Kelompok yang mengatakan kualitas kecenderungan pilihan karier antara siswa pria dan wanita berbeda menemukan bukti bahwa pengaruh jenis kelamin terhadap pemilihan dan kematangan karier cukup besar. Perbedaan itu umumnya menunjukkan siswa wanita memiliki sikap matang karier yang diperlukan dalam proses pemilihan karier lebih baik daripada siswa pria.

Bukti empiris yang diajukan pada buku ini menjelaskan bahwa jenis kelamin siswa tidak mempengaruhi perolehan skor rerata kemandirian pilihan karier mereka. Tidak adanya perbedaan tingkat kemandirian pilihan karier itu mungkin terjadi karena adanya kesamaan karakteristik tertentu pada mereka. Misalnya, mungkin ada kesamaan tingkat kreativitas antara siswa pria dan wanita dalam merencanakan pilihan kariernya sehingga tingkat penyesuaian ke dalam *sex-role stereotype* dan harapan-harapan yang berhubungan dengan jenis kelamin antara keduanya sama baiknya. Meskipun mungkin ada kecenderungan perbedaan antara siswa pria dan wanita dalam hal minat/pola minat jabatan mereka, baik pada aspirasi pilihan studi maupun pada aspirasi pilihan bidang pekerjaan, namun itu rupanya tidaklah membedakan tingkat kemandirian mereka terhadap pilihan kariernya. Hal ini dapat terjadi, sekali lagi, mungkin karena adanya kesamaan tingkat kreativitas antara siswa wanita dan pria dalam merencanakan pilihan kariernya, khususnya dalam melakukan eksplorasi karier, khususnya dalam mengasesmen diri dan lingkungan.

Ringkasnya, meskipun bukti empiris ada yang menemukan bahwa kecenderungan tertentu dapat membuat perbedaan antara siswa laki-laki dan perempuan dalam perkembangan dan pilihan kariernya, namun dalam hal kemandirian pilihan karier mereka tidak ditemukan perbedaan yang berarti. Kemandirian siswa laki-laki pada pilihan kariernya tidak lebih tinggi daripada siswa perempuan. Juga tidak sebaliknya, kemandirian pilihan karier siswa perempuan tidak lebih tinggi daripada siswa laki-laki.

### **C. Kecenderungan Pilihan Karier Siswa Laki-laki dan Perempuan**

Pada dasarnya faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karier merupakan bagian dari faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karier. Dikatakan demikian karena kemandirian suatu pilihan karier merupakan satu di antara sejumlah aspek kematangan karier (Crites, 1981). Di antara faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karier, yang mungkin juga berpengaruh terhadap kemandirian pilihan karier koseli adalah faktor *bio-sosial* (Super dan Over Street dalam Osipow, 1983:162). Faktor tersebut meliputi umur,

intelegensi dan jenis kelamin. Dalam studi ini pusat bahasan dikhususkan pada faktor yang disebut terakhir saja, yaitu jenis kelamin.

Dari segi sosial budaya faktor jenis kelamin menarik untuk dikaji. Selain karena *sex-role streotype* dan harapan-harapan jenis kelamin, khususnya yang berkaitan dengan pilihan karier (bidang pekerjaan dan/atau bidang studi), antara pria dan wanita ada kecenderungan berbeda, juga karena proses perkembangan dan kematangan karier siswa pria dan wanita masih diperdebatkan oleh para ahli. Sekelompok ahli seperti Helson (Osipow, 1983:280) dan Karayani (Herr dan Cramer, 1984:258) menyatakan tidak berbeda. Sedangkan sekelompok lainnya seperti Price dan Borgers (Osipow, 1983:269) dan Lewis (Osipow, 1983:260) menyatakan berbeda.

Dalam penjelasannya, Helson (Osipow, 1883:260) menyatakan bahwa wanita muda yang kreatif mempunyai karakteristik (sifat-sifat) yang sama dengan pria muda yang kreatif. Selanjutnya Karayani (Herr dan Cramer, 1984:258), yang membandingkan kematangan karier siswa tunalaras dan siswa yang secara emosional baik penyesuaiannya, melaporkan bahwa tidak ada perbedaan kematangan karier (sikap) antara siswa pria dan wanita. Temuan Karayani ini tampaknya sejalan dengan hasil penelitian Manrihu (1986:179) yang menunjukkan bahwa taraf kematangan karier siswa SMA kelas I pria dan wanita di Sulawesi Selatan tidak berbeda secara signifikan.

Sebaliknya, penelitian Price dan Borgers (Osipow, 1983:269) menunjukkan bahwa siswa SMA wanita membuat pilihan lebih memadai daripada siswa pria. Kemungkinan sebabnya antara lain: (1) karena wanita lebih matang kariernya daripada pria, dan (2) karena wanita telah menyesuaikan diri secara baik ke dalam *sex-role streotypes* dan harapan-harapan yang berkaitan dengan jenis kelamin daripada pria. Temuan Price dan Borgers itu didukung oleh Herr dan Enderlein (Herr dan Cramer, 1984: 261) yang menyatakan bahwa ada perbedaan kematangan karier menurut jenis kelamin siswa; siswa wanita lebih matang kariernya daripada pria secara signifikan dengan tanpa menghiraukan kurikulum SMA yang mereka ikuti. Namun pada umur 24-27 tahun kematangan karier pria dan wanita

tidak berbeda lagi. Lewis (Osipow, 1983:260) mengemukakan hal serupa dengan menyatakan bahwa anak perempuan membuat pilihan pekerjaan lebih awal daripada anak laki-laki. Abimanyu (1990) membuktikan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara kematangan karier siswa pria dan wanita; siswa wanita lebih matang kariernya daripada siswa pria.

Pengaruh jenis kelamin terhadap kualitas pilihan karier siswa masih diperdebatkan. Kelompok yang mengatakan kualitas kecenderungan pilihan karier antara siswa pria dan wanita berbeda menemukan bukti bahwa pengaruh jenis kelamin terhadap pemilihan dan kematangan karier cukup besar. Perbedaan itu umumnya menunjukkan siswa wanita memiliki sikap matang karier yang diperlukan dalam proses pemilihan karier lebih baik daripada siswa pria.

Beberapa penelitian khusus mengenai pilihan karier menunjukkan bahwa ada keeenderungan antara kualitas pilihan karier siswa pria dan wanita berbeda, baik pada aspirasi dan pilihan studi maupun aspirasi dan pilihan bidang pekerjaan (Holland, 1985). Ginakos dan Subich (1988) yang memeriksa hubungan antara jenis kelamin dan orientasi peranan jenis kelamin dalam memilih matakuliah utama (mayor), yang diklasifikasikan menurut teori Holland (1985), menyimpulkan bahwa mahasiswa pria tampaknya berkecenderungan memilih matakuliah utama pada bidang Investigatif dan Konvensional. Sebaliknya, mahasiswa wanita berkecenderungan memilih matakuliah utama dalam bidang Sosial.

Martinez (1992) membuktikan bahwa aspirasi pria untuk memasuki karier keilmuan lebih besar daripada wanita. Lewis (Osipow, 1983:260) merinci perbedaan kecenderungan arah pilihan karier antara pria dan wanita sebagai berikut: (a) Anak perempuan lebih senang pada pekerjaan yang berorientasi orang daripada yang berorientasi benda, dan lebih senang bidang jasa daripada bidang profesional. (b) Anak perempuan lebih mempertimbangkan pada sifat-sifat pekerjaan dan sepertinya kurang menilai bayaran dan kemajuan dalam pemilihan pekerjaan dibandingkan dengan anak laki-laki, (c) Pilihan pekerjaan anak perempuan lebih didasarkan pada tujuan jangka pendek sementara pilihan anak laki-laki lebih

didasarkan pada tujuan jangka panjang. Menurut Lewis, adanya perbedaan-perbedaan itu disebabkan oleh pengaruh kebimbang antara kawin dan karier pada anak perempuan. Supriyadi (1991) membuktikan bahwa siswa SMA wanita lebih realistis dalam pilihan kariernya daripada pria. Juga ditemukan bahwa siswa pria lebih tertarik dan lebih banyak paham atas jabatan-jabatan dalam kelompok Realistik dan Investigatif daripada siswa wanita yang tampaknya lebih banyak tertarik dan banyak paham atas jabatan-jabatan dalam kelompok Artistik dan Sosial.

Ringkasnya, kemantapan dalam membuat keputusan pilihan karier merupakan buah dari bimbingan dan konseling karier. Pada bagian awal kita telah mengakui bahwa layanan bimbingan itu merupakan upaya pendidikan, dan bahwa proses bantuan (konseling) merupakan proses belajar. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa kemantapan dalam pilihan karier adalah juga hasil belajar. Sebagai suatu hasil belajar, tentunya, dapat diduga pula bahwa karakteristik diri

konseli turut mewarnai kualitas tingkat kemantapan pilihan karier yang ditunjukkannya. Satu di antara karakteristik-karakteristik diri konseli yang diduga turut mewarnai dan menarik untuk diperiksa dalam penelitian ini adalah *jenis kelamin*.

## DAFTAR PUSTAKA

---

- Abimanyu, S. (1990). *Hubungan antara Beberapa Faktor Sosial dan Prestasi Belajar, Jenis Kelamin, Lokus Kendali dengan Kematangan Karier Siswa Sekolah Menengah*. Disertasi Doktor. FPS IKIP Malang. Tidak diterbitkan.
- Aiken, L.R. (1988). *Psychological Testing and Assesment*. (6th Ed.) Boston: Allyn Bacon.
- Aljufri, B.S. dan Kumaidi. (1991). "Kepekaan Skala Minat Kejuruan Terhadap Pengelompokkan Murid SMTA Menurut Jenis Sekolah". *Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian Perguruan Tinggi (Buku I: Bidang Ilmu Sastra, Filsafat, dan Pendidikan)*. Jakarta: DP3M, Dikti, Depdikbud: 169-187.
- Arnold, J. (2004). "The congruence problem in John Holland's theory of vocational decisions" *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Leicester: Mar 2004. 77: 95-104.
- Asosiasi Bimbingan dan Konseling Indonesia. 2007. *Rambu-rambu Penyeleng-garaan Bimbingan dan Konseling dalam Jalur Pendidikan Formal*. Bandung: ABKIN
- Borges, N.J., Richard, G.V., dan Duffy, R.D. (2007). "Career maturity of students in accelerated versus traditional progras". *The Career Development Quarterly*, 56 (2):171-176.
- Brown, D. (1987). "Trait and Factor Theory". Dalam *Career choice and career development*. San Fransisco; Jossey-Bass. 8-30.
- Brown, D. dan Brooks, L. (1987). "Introduction to career development: origins, evolution, and current approaches". Dalam *Career choice and career development*. San Fransisco; Jossey-Bass. 1-7.
- Brott, P.A. (2005). A constructivist look at life roles. *The Career Development Quarterly*, 54, 138-149.

- Carson, A.D and Altai, M.N. 1994. 1000 years beforeParsons: Vocasional Psychology in Classical Islam. *The Career Development Quarterly*. 43 (2): 197-206.
- Chartrand, J.M. dan Robbins, S.B. (1990). "Using Multi Dimentional Career Decision Instruments to Asses Career Decideness and Implementation". *The Career Development Quarterly*, 39 (2):166-177.
- Clawson, J.G., Kotter J.P.,Faux, V.A., McArthur, C.C. (1992). *Self Assesment and Career Development*. (3<sup>rd</sup> Ed.) Englewood Cliffs, N. J: Printice-Hall
- Crites, J.O. (1981). *Career counseling: Models, methods, and materials*. New York: McGraw-Hill.
- Dahlan, S (2021). Self-Assessment Based Counseling: A Further Study Planning Service in High School. *International Journal of Instruction*. 14 (1): 411-426. [http://www.e-iji.net/dosyalar/iji\\_2021\\_1\\_24.pdf](http://www.e-iji.net/dosyalar/iji_2021_1_24.pdf)
- Dahlan, S, Idris, E, dan Susanto, E (2020). Improve student career certainty using self-information: A career counseling in the school. *Cypriot Journal of Educational Sciences*. 15(6) December: 1480-1494. <https://un-pub.eu/ojs/index.php/cjes/article/view/5292>  
DOI: <https://doi.org/10.18844/cjes.v15i6.5292>
- Dahlan, S. (2017). Self-Directed Counseling: An alternatif service model of career choice certainty. *Since International (Lahore)*. 9 (5): 1011-1016;<http://www.sci-int.com/Search?catid=93>
- Dahlan, S. (2016). *Konseling karier di Sekolah Menengah*. Yogyakarta: Media Akademi.
- Dahlan, S. (2013). The vocational personality profile of the high school styudents: A classification according Holland's categories. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan "Pengembangan kompetensi pendidik untuk mengantisipasi persaingan global"* Bandarlampung. Hal. 223-235.
- Dahlan, S. 2010. Model konseling untuk memantapkan pilihan karier konseli (Studi pengembangan berdasarkan teori pilihan karier

- Holland pada siswa SMA di Bandarlampung). Disertasi Doktor. SPs UPI. Bandung. Tidak diterbitkan.
- Dahlan, S. (2005). "Penggunaan Inventori Spok Tuah Arahkan Diri (STAD) dalam membantu siswa SMA memahami Dirinya". *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan*. Tahun 32 (2): 98-106.
- Dahlan, S. (2004). "Kecenderungan Pola Minat Jabatan Siswa SMA". *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*. 2 (2): 131-136.
- Dahlan, S. (2002). "Inventori pemahaman pola minat jabatan: Suatu alternatif Peranti bimbingan karier". *Jurnal Educandum* (Edisi Oktober).
- Dahlan, S. (1994). "Keefektifan IEMJAD untuk memahami pola minat jabatan" *Jurnal Kependidikan*. No. 2: 108-113.
- Depdikbud. (1975). *Kurikulum SMA 1975- Buku IIIC (Pedoman pelaksanaan bimbingan dan penyuluhan)* (Dokumen/Bhan tidak diterbitkan)
- Depdikbud. (1984). *Bimbingan karier-SMA (Seri Paket I, II, III, IV, dan V)*. Jakarta. (Bahan tidak diterbitkan).
- Depdikbud. (1994). *Kurikulum Sekolah Menengah Umum - Petunjuk pelaksanaan bimbingan dan konseling*. (Bahan tidak diterbitkan).
- Depdiknas. (2007). *Penataan pendidikan professional konselor dan layanan bimbingan dan konseling dalam jalur pendidikan formal*. Bandung: Jurusan Psikologi Bimbingan dan Konseling FIP UPI.
- Gibson, R. I. & Mitchell, M. H. (1982). *Introduction to guidance*. New York: MacMillan Publishing Co., Inch.
- Ginakors, I dan Subich, L.M. (1988). "Student sex and role in relation to college major choice". *The Career Development Quarterly*, 36 (3):258-267.
- Ginzberg, E (187). "Career development". Dalam *Career choice and career development*. San Fransisco; Jossey-Bass. 169-191.
- Gysbers, N.C., & Hendrson, P. (2006). *Developing and managing your schoolguidance and counseling program* (4 ed.). Alexandria, VA: ACA.

- Gottfredson, G.D., & Duffy, R.D. (2008). Using a theory of vocational personalities and work environments to explore subjective well-being. *Journal of Career Assessment*; 16, 44-59.
- Gottfredson, G.D. dan Johnstun, M.L. (2009). "John Holland's contributions: A theory-ridden approach to career assistance". *The Career Development Quarterly*, 58 (2):99-107.
- Gottfredson, G.D. dan Holland, J.L. (1990). "A longitudinal test of influence of congruence: Job Satisfaction, competency, utilization, and counter productive behaviour". *Journal of Counseling Psychology*, 37 (4):389-399.
- Herimanto dan Winarno. (2009). *Ilmu sosial dan budaya dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herr, E.J dan Cramer, S.H. (1984). *Career guidance and counseling through the life span: (2nd Ed.)*. Sistematic approaches Boston: Little & Brown.
- Holland, J.L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities & work environments*. (3rd Ed.). Odessa. FL: Psychological Assesment Resources.
- Holland, J.L. (1985). *Making vocational choices: Theory of vocational personalities & work environments*. (2<sup>nd</sup>. Ed.) Englewood Cliffs, N.J: Printice-hall.
- Holland, J.L. 1973). *Making vocational choices: A Theory of careers*. Englewood Cliffs. New Jersey: Printice-hall.
- Jones, L.K, Gormon, S, dan Schroeder, C.G (1989). "A comparison between the SDS and The Career Key Among Career Undecided College Students". *Journal for The Career Development Quarterly*, 37 (4): 334-343.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, (2013). *Pedoman Peminatan Peserta Didik*. Jakarta: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan
- Kim, J dan Mueller, C. W. (1978). *Factor analysis statistical methods and practical issues*. London: Sage Publications.
- Koentjaraningrat. (1987). *Kebudayaan, mentalitet dan pembangunan*. Jakarta, Gramedia.

- Kovacs, A.C. (1999). "The Self-Directed Search and Related Holland Materials: A Practitioner's Guide". *Journal of Career Planning & Employment* Bethlehem. Winter 1999. 59, (2):11-13. <http://proquest.umi.com/pqdweb?index=19&did=37239461&SrchMo..>
- Krapp, A. 2007. "An educational-psychological conceptualisation of interest". *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. Springer Science+Business Media. Tersedia pada Email:andreas.krapp@unibw.de.
- Low, K.S.D. dan Rounds, J. 2006. "Interest change and continuity from early adolescence to middle adulthood". *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. Springer Science+Business Media. Tersedia pada Email: jrounds@uluc.edu
- Martinez, M.E. (1992). "Interest and enhancements to science experiments: Interaction with student gender". *Journal of Research in Science Teaching* 29 (2): 167-177.
- Meir, E.L. (1988). "The need for congruence between within-occupation Interest and specialty in mid-career". *Journal for The Career Development Quarterly*, 37 (1): 63-69.
- Mitchell, L.K dan Krumboltz, D.J. (1987). "Sosial learning approaches to career decision making: Krumboltz's theory". Dalam *Career choice and career development*. San Fransisco; Jossey-Bass. 235-280.
- Miller, M. J. dan Miller, T.A. (2005). "Theoretical Application of Holland's Theory to individual decision-making styles: implications for career counselors". *Journal of Employment Counseling*. Alexandria: Mar 2005. 42, (1): 20-29.
- Munandir. (1999). *Program bimbingan karier di sekolah*, Jakarta: Depdikbud, Dirjen Dikti, P2TA.
- Nathan, R. & Hill, L. (2012). *Konseling Karier*. Edisi Kedua (Bahasa Indonesia). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Naisbitt, J. (1982). *Megatrends: Ten new directions transforming our lives*. New York. Warner Brooks.
- Nordvik, H. (1996). "Relationships between Holland's vocational typology, Schain's career anchor and Myers-Brigg's types".

- Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Sep 1996. 69. 263 (13 halaman).
- Offer, M. (1999). "Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments. *British Journal of Guidance & Counseling*. Cambridge. 27 (1): 153-154. Tersedia di <http://proquest.umi.com/pqdweb?index=18&did=38866182&SrhMo...>
- Osipow, S.H. (1996). *Theories of Career Development*. (4<sup>th</sup> ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*, Boston: Houghton-Mifflin.
- Patton, W. dan McIlveen, P. (2009). "Practice and research in career counseling and development---2008". *The Career Development Quarterly*, 58 (2):118-161.
- Payne, M.A. Sabaroché, H.F. (1985). "Personality an type and occupational preference: Testing Holland's theory in Caribbean. *International Journal for the Advencemen of Counseling*, 8 (2): 147-156.
- Perdue, S. V., Reardon, R. C., Peterson, G. W. (2007) "Person-environment congruence, self-efficacy, and environmental identity in relation to job satisfaction: a career decision theory perspective". *Journal of Employment Counseling*. Alexandria: Mar 2007. 44, (1): 29-40.
- Perry, S.R., Cabrera, A.F., dan Vogt, W.P. (2000). "Career Maturity and College Student Persistence". *Journal of College Student Retention*. Amityville: 1999/2000. 1, (1): 41-59.
- Reardon, R.C., Wright, L.K. (1999). "The case of Mandy: Applying Holland's theory and cognitive information processing theory". *The Career Development Quarterly*. Alexandria: Mar 1999. 47, (3): 195-2004.
- Reardon, R. C., Bullock, E. E., Meyer, K. E. (2007). "A Holland Perspective on the U.S. Workforce From 1960 to 2000". *The Career Development Quarterly*. Alexandria: Mar 2007. 55, (3): 262-275.
- Rees, A. M., at all. (2007). "Relational Personality Theory and Holland's Typology Among Women: An Exploratory

- Investigation". *The Career Development Quarterly*. Alexandria: Mar 2007. 55, (3):194-206.
- Roe, A. (1987). "Personality development and career choice" Dalam *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass. 31-53.
- Rogers, C. R. (1951). *Client-Centered Therapy*. Boston: Houghton-Mifflin
- Shertzer, B. & Stone, S. C. (1981). *Fundamentals of guidance*. Dallas: Houghton Mifflin Co.
- Sidiropoulou-Damakakou, D., Mylonas, K., Argyropoulou, K. (2008). "Holland's hexagonal personality model for a sample of Greek university students". *International Journal Educational Vocational Guidance* (8): 111-125.
- Song, C., Glick, J.E. (2004). "College Attendance and Choice of College Majors Among Asian-American Students". *Social Science Quarterly*. Austin: Dec 2004. 85, (5): 1401-1433.
- Sullivan, B.A., Hansen, J. C. (2004). "Mapping associations between interests and personality: Toward a conceptual understanding of individual differences in vocational behavior". *Journal of Counseling Psychology*. Washington: Jul 2004. 51, (3): 287
- Super, D.E., Savickas, M.L., & Super, C.M. (1996). *The life-span, life-space approach to career*. Dalam D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *In Career choice and development* (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass. 121176.
- Super, D.E. (1990). *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D.E., dan Crites, J.O. (1962). *Appraising Vocational Fitness*. New York: Harper & Row.
- Supriyadi, D. (1991). "Career Choice and Career Counseling. The Case Cognitive Deficits". Makalah international conference on education in Asia the Pasific. Bandung: July 3-6.
- Suranata, K. (2009). *Hubungan antara kesesuaian tipe kepribadian dan model lingkungan dengan kematangan arahan pilihan karier*. Tesis Magister. FPS UNP Padang. Tidak diterbitkan.
- Surya, M. (2003). *Peluang dan Tantangan Global bagi Profesi bimbingan dan Konseling: Implikasi bagi Strategi Organisasi*

- dan Standarisasi Bimbingan dan Konseling. Konvensi Nasional XIII Bimbingan dan konseling. Bandung.
- Surya, M. (1988). *Dasar-dasar penyuluhan (Konseling)*. Jakarta: Depdikbud Dirjen Dikti: P2LPTK.
- Tim Ahli Konselor. (2007). *Naskah Akademik Standard Kualifikasi Akademik dan Standard Kompetensi Konselor*. Jakarta: Badan Nasional Standard Pendidikan.
- Thomson, J.M., Flynn, R.J., Griffith, S.A. (1994). "Congruence and coherence as predictors of congruent employment outcomes" *The Career Development Quarterly*. Alexandria: Mar 1994. 42, (3): 271.
- Urich, M. (1990). "Self-Directed Search; Computer Version". *Journal of Measurement and Evaluation in counseling and Development*. 23 (2): 92-95.
- Weinrach, S.G. (1996). "The psychological and vocational interest patterns of Donald Super and John Holland". *Journal of Counseling and Development: JCD*. Alexandria: Sep/Oct 1996. 75 (1): 5-17.
- Weinrach, S.G. (1987). "Determinants of Vocational Choice: Holland's Theory". Dalam *Career choice and development*. San Francisco: Bass. 61-93.
- Williamson, E.G. (1939). *How to counsel students*. New York. McGraw-Hill.
- Witmer, J.M, dan Sweeney, T.J. (1992). A Holistic Model for Wellness and Prevention Over the Life Span. *Journal of Counseling and development*, 71, (2).



# INVENTORI EKSPLORASI KARIER ARAHAN DIRI

## Pengembangan dan Perumusan sebagai Peranti Karier

Inventori Eksplorasi Karier Arahkan Diri (IEKAD) merupakan peranti khas model layanan konseling arahan diri. Inventori ini secara khusus dirumuskan sebagai Lembaran Kerja Konseli yang berfungsi ganda, selain sebagai instrumen asesmen diri, juga sekaligus intervensi konseling, baik untuk pelayanan penjurusan studi maupun pemilihan klasifikasi atau jenis jabatan yang akan ditekuni konseli kelak.

Buku ini diwujudkan dengan maksud mengajak para pembaca (konselor, Guru BK, dan calon konselor) untuk mengenal, memahami dan selanjutnya mempertimbangkan penggunaan IEKAD sebagai peranti model layanan konseling karier arahan diri, terutama dalam intervensi karier siswa sekolah menengah.

## INVENTORI EKPLKORASI KARIER ARAHAN DIRI

**Syarifuddin Dahlan** adalah Guru Besar bidang Bimbingan dan Konseling Karier di Universitas Lampung. Dia menyelesaikan pendidikan S-1 Bimbingan dan Konseling di Universitas Lampung (1985), S-2 Bimbingan dan Konseling Sekolah pada PPs IKIP Malang (1993), dan S-3 Bimbingan dan Konseling pada Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia di Bandung (2010).

Sejak 1 April 1986 Dia diangkat menjadi dosen tetap pada Program Studi Bimbingan dan Konseling Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung. Dia pernah mendapat tugas tambahan sebagai Konselor pada SMA YP Unila tahun 1987-1989, Sekretaris Pusat Studi Lahan Kering pada Lembaga Penelitian Unila tahun 1997-1999, dan Pembantu Ketua Bidang Akademik Sekolah Tinggi Bahasa Asing Yunisla tahun 1999-2001. Dia aktif mengajar pada jenjang Sarjana (S1), Pasca Sarjana Magister (S2) dan Program Doktor (S3).

Berbagai artikel telah dipublikasikannya pada jurnal nasional dan internasional. Buku yang sudah ditulisnya, antara lain: *Konseling Karier di Sekolah Menengah*, *Bimbingan dan Konseling di Sekolah*, *Konseling Individual*, *Teori dan Teknik Konseling*. Dia telah menerima penghargaan **Satya Lencana Karyasatya** dari Pemerintah, Presiden RI: 20 Tahun pada Tahun 2007 dan 30 Tahun pada 2018.



 penerbit.pusaka  
 pusakamedia@gmail.com  
 @pusaka\_media

