

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kematangan Karir

1. Pengertian Kematangan Karir

Menempuh pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan merupakan salah satu peluang untuk mencapai kematangan karir yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Ada banyak definisi mengenai kematangan karir. Crites (Ahmad Saefudin, 2018:11) mendefinisikan kematangan karir sebagai kesesuaian antara sikap dan perilaku karir individu yang nyata dengan sikap dan perilaku karir individu yang diharapkan pada setiap fase perkembangan. Setiap individu selalu memiliki harapan tentang gambaran masa depan tentang karirnya. Gambaran tersebut didapatkan dari berbagai sumber, misalkan potensi, minat, bakat, lingkungan sekitar, dan bimbingan pihak tertentu seperti orangtua dan guru. Di sisi lain, lingkungan terdekat (misalkan keluarga) juga memiliki harapan karir terhadap individu tersebut. Ketika harapan – harapan tersebut ditindaklanjuti dengan berbagai usaha untuk mewujudkannya, maka individu tersebut telah memiliki kematangan karir. Selain, itu kematangan karir juga menunjukkan ada atau tidaknya gambaran karir masa depan pada diri individu yang sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki oleh individu tersebut.

Menurut Super menyatakan bahwa kematangan karir adalah keberhasilan individu untuk menyelesaikan dan mengatasi tugas-tugas perkembangan karir yang khas pada tiap tahapan perkembangan karir (Riady, 2014:36). Kematangan karir dimaknai sebagai kemampuan individu untuk membuat pilihan serta keputusan kareier yang tepat dan realistis. Selain itu Yost & Corbishly mendefinisikan kematangan karir adalah keberhasilan dan kesuksesan individu dalam melakukan pertimbangan terhadap tugas – tugas perkembangan dalam mempersiapkan karir serta mengambil keputusan yang sesuai dengan usia (*age-appropriate*) dan tahapan (*stage- appropriate*) (Ahmad Saefudin, 2018:12).

Menurut menyatakan bahwa kematangan karir juga dapat dimaknai sebagai sesuatu kesiapan seseorang dalam mencari informasi mengenai karir dan rencana sekolah lanjut sesuai dengan usianya Savickas (Ahmad Saefudin, 2018:11). Selain itu, kematangan karir juga ditandai dengan adanya kemampuan dalam menyelesaikan tugas perkembangan terkait dengan persiapan karir. Definisi lain mengenai kematangan karir yang dikemukakan oleh Levinso, Ohler, Caswell & Kierwa bahwa kematangan karir adalah kemampuan seseorang dalam membuat keputusan mengenai gambaran dan rencana karir dimasa depan yang realistis. Pertimbangan tersebut dengan adanya kesadaran akan sumber daya yang dibutuhkan guna mencapai rencana karir yang telah diputuskan.

Berdasarkan definisi dan penjelasan yang dirumuskan oleh beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kematangan karir adalah suatu tahap perkembangan karir individu yang ditandai oleh adanya persiapan untuk meraih masa depan. Persiapan yang dilakukan oleh adanya persiapan untuk meraih masa depan. Persiapan yang dilakukan tersebut meliputi mencari informasi karir, memahami diri sendiri dalam bentuk menelusuri dan menemukan bakat dan minat yang dimiliki, memilih karir dimasa depan dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai karir yang sesuai. Pada fase remaja tugas perkembangan yang sedang dijalani meliputi : pembuatan perencanaan, pengumpulan informasi mengenai pekerjaan atau studi lanjut kejenjang sekolah tinggi, dan mengambil keputusan karir yang tepat berdasarkan pemahaman diri dan pemahaman karir yang dipilih.

2. Tahap Perkembangan Kematangan karir

Menurut Super tahap – tahap perkembangan karir dapat dibagi menjadi lima fase (Riady, 2014:22). Lima fase tersebut adalah :

1. Fase pengembangan (*growth*)

Fase pengembangan ini dimulai sejak usia 4 tahun sampai dengan usia 15 tahun. Pada tahap ini individu ditandai dengan perkembangan kapasitas, sikap, minat, dan kebutuhan yang terkait dengan konsep diri. Konsep diri yang dimiliki individu terbentuk melalui identifikasi terhadap figur-figur keluarga dan lingkungan sekolah. Pada awalnya, anak-anak mengamati lingkungan untuk mendapatkan informasi mengenai dunia kerja dan

menggunakan rasa penasaran untuk mengetahui minat. Seiring berjalannya waktu, rasa penasaran dapat mengembangkan kompetensi untuk mengendalikan lingkungan dan kemampuan untuk membuat keputusan. Disamping itu, melalui tahap ini, anak-anak dapat mengenali pentingnya perencanaan masa depan dan memilih pekerjaan.

2. Fase Eksplorasi (*eksploration*)

Fase Eksplorasi ini dimulai sejak usia 15 tahun sampai dengan usia 24 tahun. Pada tahap ini individu banyak melakukan pencarian tentang karir apa yang sesuai dengan dirinya, merencanakan masa depan dengan menggunakan informasi dari diri sendiri dan dari pekerjaan. Individu mulai mengenali diri sendiri melalui minat, kemampuan, dan nilai. Individu akan mengembangkan pemahaman diri, mengidentifikasi pilihan pekerjaan yang sesuai, dan menentukan tujuan masa depan yang sementara tetapi dapat diandalkan. Individu juga akan menentukan pilihan melalui kemampuan yang dimiliki untuk membuat keputusan dengan memilih di antara alternatif pekerjaan yang sesuai.

3. Fase Pemantapan (*establishment*)

Fase Pemantapan ini dimulai sejak usia 25 tahun sampai dengan usia 44 tahun. Pada tahap ini individu mulai memasuki dunia kerja yang sesuai dengan dirinya dan bekerja keras untuk mempertahankan pekerjaan tersebut. Masa ini merupakan masa paling produktif dan kreatif.

4. Fase pembinaan (*maintenance*)

Fase pembinaan ini dimulai sejak usia 45 tahun sampai dengan usia 64 tahun. Individu pada tahap ini telah menetapkan pilihan pada satu bidang karir, fokus mempertahankan posisi melalui persaingan dengan rekan kerja yang lebih muda dan menjaga posisi tersebut dengan pengetahuan yang baru.

5. Fase Kemunduran (*decline*)

Fase kemunduran ini dimulai sejak usia 65 tahun keatas. Individu pada tahap ini mulai mempertimbangkan masa pra-pensiun, hasil kerja, dan akhirnya pensiun. Hal ini dikarenakan berkurang kekuatan mental dan fisik sehingga menyebabkan perubahan aktivitas kerja.

Sedangkan menurut Crites, Hummel, Moser, Overstreet, & Warnath juga membagi tahap – tahap perkembangan karir dengan lebih detail menjadi lima tahap (Ahmad Saefuddin, 2018:13) yaitu :

1. Tahap Pertumbuhan (usia 4 – 14 tahun)

Tahap ini dibagi menjadi tiga subtahap, yaitu : fantasi (usia 4 – 10 tahun), minat (usia 11 – 12 tahun), dan kapasitas (usia 13 – 14 tahun).

2. Tahap Eksplorasi (usia 15 – 24 tahun)

Tahap ini dibagi menjadi tiga subtahap, yaitu : sementara (usia 15 – 17 tahun), transisi (usia 18 – 21 tahun), dan percobaan (usia 22 – 24 tahun).

3. Tahap Penentuan (usia 25 – 44 tahun)

Tahap ini dibagi menjadi dua subtahap, yaitu : percobaan (usia 25 – 30 tahun) dan stabilitasi (usia 25 – 30 tahun).

4. Tahap pemeliharaan (usia 45 – 64 tahun)
5. Tahap penurunan (usia 65 tahun keatas)

Tahap ini dibagi menjadi dua subtahap, yaitu : pelambatan (usia 65 – 70 tahun) dan pensiun (usia 71 tahun keatas).

Tahapan kematangan karir yang lainnya dijelaskan oleh Ginzberg (Ahmad Saefuddin, 2018:14). Perkembangan karir adalah proses dalam mengonsep dan memilih karir yang dapat dibagi menjadi tiga tahap yaitu sebagai berikut :

1. Tahap Fantasi

Tahap fantasi ini terjadi pada individu sebelum menginjak usia 11 tahun. Cirinya adalah anak membayangkan karir dan jenis pekerjaan yang dicita – citakan di masa depan. Bayangan ini tanpa disertai dengan perhatian akan kebutuhan kemampuan, pendidikan, peluang kerja, persaingan kerja, dan pertimbangan realistis lainnya guna mencapai karir dan jenis pekerjaan yang dicita- citakan tersebut.

2. Tahap Tentatif

Tahap tentatif ini terjadi pada individu usia 11 tahun sampai 17 tahun.

Tahap tentatif ini terdiri dari empat fase, yaitu :

- a. Fase minat (usia 11 – 12 tahun)

Pada fase ini individu yang telah menginjak masa remaja mencoba untuk menyadari minat dan bakatnya. Kesadaran akan minat dan bakatnya dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk membuat pilihan rencana studi dan kerja.

b. Fase kemampuan (usia 13 – 14 tahun)

Pada fase ini, seorang remaja mulai menyadari imbalan yang akan diperoleh, syarat yang harus dipenuhi pada setiap pekerjaan, dan persiapan yang berbeda bagi setiap pekerjaan, serta melakukan evaluasi terhadap kemampuan dirinya dalam menentukan tujuan studi lanjut dan karir.

c. Fase nilai (usia 15 – 16 tahun)

Fase ini remaja memiliki ciri ketika seorang remaja melakukan usaha untuk menyesuaikan antara persyaratan dan kualifikasi yang diperlukan ketika bekerja kelak dengan minat, bakat, kemampuan, kapasitas, dan nilai pribadi yang dimilikinya.

d. Fase transisi (usia 17 tahun)

Remaja mengalami peralihan dari fase tentatif menuju fase realistis. Fase transisi ini sebagai respons terhadap pengaruh dan tekanan dari sekolah, teman, dan orang tua. Pada usia tersebut, remaja juga semakin mendekati masa depannya. Sehingga sekolah dan orang tua sudah menumpukan harapan pekerjaan yang akan dicapai remaja.

3. Tahap realistik

Tahap realistik ini terjadi pada individu usia 17 tahun. Pada tahap ini, seorang individu sudah mempertimbangkan studi lanjut dan karir dengan pertimbangan yang sangat kompleks. Tahap ini dibagi menjadi tiga periode, yaitu sebagai berikut :

a. Eksplorasi

Periode eksplorasi terjadi pada usia 17 tahun sampai usia 18 tahun. Pada periode ini, remaja berusaha mencari informasi karir secara intensif sebagai bekal guna memilih karir.

b. Kristalisasi

Periode kristalisasi terjadi pada usia 19 tahun sampai dengan 21 tahun. Pada periode ini, remaja sudah mulai mengerucutkan atau fokus pada pandangan pilihan karirnya serta menumbuhkan komitmennya guna mencapai rencana karirnya tersebut.

c. Spesifikasi

Periode spesifikasi terjadi pada mulai usia 21 tahun. Pada periode ini, seorang remaja sudah memiliki gambaran karir yang jelas dan menggunakan sumber dayanya untuk mencapai rencana karirnya.

6. Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai tahapan kematangan karir, dapat disimpulkan bahwa tahapan perkembangan karir sudah dimulai sejak masa anak – anak yaitu fase pengembangan (*growth*). Menginjak masa remaja atau fase eksplorasi (*eksploration*), seseorang sudah mulai

mencoba memahami minat dan bakatnya. Kemudian beranjak menuju fase pemantapan (*establishment*) pada tahap ini individu mulai memasuki dunia kerja yang sesuai dengan dirinya dan bekerja keras untuk mempertahankan pekerjaan. Selanjutnya Fase pembinaan (*maintenance*) dimana individu pada tahap ini telah menetapkan pilihan pada satu bidang karir. Fase terakhir adalah Fase kemunduran (*decline*), fase ini individu pada tahap ini mulai mempertimbangkan masa pra-pensiun, hasil kerja, dan akhirnya pension.

3. Aspek – Aspek yang Mempengaruhi Kematangan Karir

Kematangan karir adalah suatu variabel yang tersusun dari beberapa aspek atau komponen yang menyatu. Super yang mengemukakan terdapat empat aspek penyusun kematangan karir remaja (Ahmad Saefuddin, 2018:17). Empat aspek tersebut adalah :

1. Perencanaan

Perencanaan yaitu kesadaran individu bahwa dirina harus membuat pilhan pendidikan dan karir serta mempersiapkan diri untuk membuat pilihan tersebut.

2. Eksplorasi

Eksplorasi yaitu individu secara aktif menggunakan berbagai sumber untuk memperoleh informasi mengenai dunia kerja pada umumnya dan

untuk memilih salah satu bidang pekerjaan dan studi lanjut pada khususnya.

3. Kompetensi Informasional

Kompetensi Informasi yaitu individu dengan kompetensi yang berkembang dengan baik memiliki pengetahuan yang cukup untuk menggunakan informasi tentang studi lanjut dan karir yang dimiliki untuk dirinya, serta mulai mengkristalisasikan pilihan pada bidang dan tingkat pekerjaan tertentu.

4. Pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan yaitu individu mengetahui apa yang harus dipertimbangkan dalam membuat pilihan pendidikan dan karir, kemudian membuat pilihan studi lanjut dan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan.

Menurut Gonzales mengemukakan bahwa dimensi dan kematangan karir terdiri atas empat bagian (Ahmad Saifuddin, 2018:18). Empat bagian tersebut adalah :

1. Konsistensi

Konsistensi meliputi : konsistensi rencana pekerjaan dengan lingkungan dan kondisi keluarga.

2. Realisme

Realisme meliputi : kesesuaian rencana karir dengan ketertarikan atau minat, keterampilan atau skill, karakter kepribadian, dan kelas sosial.

3. Kompetensi

Kompetensi meliputi : kemampuan pemecahan masalah perencanaan karir, penentuan tujuan karir, dan pencarian informasi.

4. Perilaku individu

Perilaku individu meliputi diri, pilihan karir, dan orientasi .

Di sisi lain, Crites yang dikutip oleh Kurniati, Putri, Rahardjo, Muluk & Rifameuti juga mengemukakan bahwa kematangan karir terdiri dari aspek dan kompetensi (Ahmad Saifuddin, 2018:20). Aspek sikap kematangan karir mengungkap perasaan – perasaan, reaksi subjektif, dan kecenderungan individu dalam memilih karir dan memasuki dunia kerja. Ada lima konstruk sikap kematangan karir :

1. Keterlibatan dalam proses pemilihan karir.

Keterlibatan dalam proses pemilihan karir, yaitu segala hal yang ada di dalam dan luar seseorang yang bisa terlibat dalam pengambilan keputusan seseorang untuk memilih jurusan studi lanjut dan pekerjaan di masa depan, misalkan nilai mata pelajaran yang menjadi kesukaannya, minat dan bakatny, proses belajar seseorang selama sekolah.

2. Orientasi terhadap pekerjaan

Orientasi terhadap pekerjaan, yaitu seberapa jauh seseorang memikirkan pekerjaan sedini mungkin dan mengarahkan segala aktivitas pembelajarannya untuk meraih pekerjaan yang telah diinginkan, misalkan memahami minat seseorang terhadap salah satu bidang jurusan

kuliah dan pekerjaan menjalani psikotes, apakah sudah memiliki gambaran karir meskipun masih sekolah di bangku Sekolah Menengah Kejuruan atau belum, membaca lowongan pekerjaan, mempelajari karir, membaca jurusan kuliah.

3. Kemandirian dalam membuat keputusan karir

Kemandirian dalam membuat keputusan karir, yaitu seberapa jauh seseorang dapat bersikap mandiri dan tidak terpengaruh faktor eksternal dalam memilih jurusan studi lanjut dan pekerjaan di masa depan, misalkan seseorang tidak semata – mata patuh dan taat kepada orang tua sehingga kuliahnya tidak terpaksa, tidak terpengaruh teman dekat mengambil jurusan apa dan kuliah dimana, berpedoman pada ketertarikannya dan bakatnya sendiri untuk memilih jurusan dan pekerjaan.

4. Konsep yang diperlukan dalam mengambil keputusan

Konsep yang diperlukan dalam mengambil keputusan, yaitu suatu standar yang digunakan dalam mengambil keputusan ketika memilih jurusan di studi lanjut dan memilih karir di masa depan, misalkan jurusan kuliah yang akan diambil harus sesuai dengan pekerjaan yang diinginkan, tingkat persaingan yang ada dalam jurusan yang diinginkan.

5. Konsepsi terhadap proses pemilihan karir

Konsepsi terhadap proses pemilihan karir, yaitu seberapa jauh seseorang suka terhadap jenis – jenis pekerjaan yang dipilihnya yang dikonteskan

pada realitas, misalkan bagaimana jika seseorang diterima di jurusan yang bukan minatnya, tujuannya kuliah, persepsinya terhadap pekerjaan dan jurusan kuliah.

Langley, Du troit & Herbest mengemukakan bahwa kematangan karir terdiri atas lima aspek atau dimensi (Ahmad Saifuddin, 2018:21) yaitu :

1. Informasi tentang diri seperti kebutuhan, bakat, minat, peran hidup, nilai kerja, minat terhadap jabatan dan pekerjaan, serta informasi lainnya yang relevan.
2. Kemampuan untuk mengambil keputusan yang efektif dalam memilih studi lanjut dan pekerjaan karir kedepannya.
3. Pengetahuan tentang dunia kerja, misalkan jenis – jenis pekerjaan, kualifikasi yang dibutuhkan dalam setiap pekerjaan, tingkat persaingan setiap jenis pekerjaan dan peluang kerja yang ada.
4. Kemampuan untuk mengintegrasikan informasi diri dengan informasi karir. Aspek ini meliputi usaha seseorang dalam menyesuaikan sumber daya dirinya guna mewujudkan rencana karirnya. Usaha yang dilakukan ini salah satu dapat berwujud menentukan jenis pekerjaan maupun jurusan studi lanjut.
5. Kemampuan untuk membuat dan mengimplementasikan suatu rencana karir. Kemampuan ini berwujud sikap yang memilih salah satu karir dan pekerjaan, dengan mengikuti seleksi kerja dan melaksanakan tugas – tugas pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli mengenai aspek kematangan karir tersebut, dapat disimpulkan bahwa kematangan karir memiliki beberapa aspek, yaitu aspek perencanaan, pencarian informasi, menyesuaikan kemampuan dengan informasi karir yang didapatkan, dan pengambilan keputusan untuk menentukan jenis karir.

4. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karir

Menurut Rice faktor - faktor yang mempengaruhi kematangan karir individu (Riady, 2014:17) adalah sebaga berikut :

1. Faktor orang tua

Orang tua merupakan model bagi anak. Harapan orang tua terhadap anak akan mempengaruhi minat, aktivitas, dan nilai pribadi anak, yang kemudian mempengaruhi pemilihan karir anak.

2. Faktor teman sebaya

Teman sebaya juga berpengaruh kuat dalam pemilihan karir individu. Teman sebaya juga berpengaruh terhadap pemilihan karir, karena teman memperkuat aspirasi orangtua karena individu memilih lingkungan pergaulan yang memiliki tujuan yang konsisten dengan tujuan orangtua.

3. Faktor sosial ekonomi

Kondisi sosial ekonomi menyangkut kemampuan orang tua dalam membiayai bidang pendidikan anaknya. Anak dengan kemampuan intelektual tinggi kadang tidak dapat menikmati pendidikan yang baik

karena keterbatasan ekonomi. Kondisi ini pula yang akhirnya digunakan oleh anak dalam pemilihan karirnya

4. Faktor lingkungan

Lingkungan yang mempengaruhi kehidupan karir individu yaitu :

- Lingkungan kehidupan masyarakat, membentuk sikap anak dalam menentukan pola kehidupan yang pada gilirannya akan mempengaruhi pemikirannya dalam menentukan jenis pendidikan dan karir yang diidamkan.
- Lingkungan lembaga pendidikan atau sekolah yang bermutu baik, mempunyai kedisiplinan tinggi akan mempengaruhi pembentukan sikap dan perilaku kehidupan pendidikan anak dan pola pikir dalam menghadapi karir.
- Lingkungan teman sebaya, pergaulan dengan teman sebaya akan memberikan pengaruh langsung terhadap kehidupan pendidikan.

5. Faktor pandangan hidup dan nilai

Pandangan hidup merupakan bagian yang terbentuk karena lingkungan. Pada akhirnya pandangan hidup tersebut akan tampak pada pendirian seseorang, terutama dalam menyatakan cita-cita hidupnya.

6. Faktor gender atau jenis kelamin

Remaja dipengaruhi secara kuat oleh pengharapan sosial untuk memilih tipe pekerjaan sesuai dengan peran laki-laki dan perempuan. Perempuan

terbatas dalam memperoleh kesempatan dan kategori pekerjaan yang layak didapatkannya, berbeda halnya dengan laki-laki.

7. Faktor intelegensi

Inteligensi sangat penting untuk pemilihan karir karena inteligensi berkaitan dengan kemampuan individu untuk membuat keputusan dan inteligensi berkaitan dengan tingkat aspirasi.

8. Faktor bakat dan kemampuan khusus

Setiap pekerjaan membutuhkan bakat dan kemampuan khusus yang berbeda. Bakat sangat penting karena memungkinkan individu untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja.

9. Faktor minat

Minat merupakan faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan karir, serta minat berkaitan dengan bidang dan tingkat pilihan karir.

Menurut Ginzberg ada tiga faktor yang mempengaruhi kematangan karir individu (Ahmad Saefuddin, 2018:22) yaitu :

1. Faktor realitas

Individu mendapatkan tekanan dan penghargaan dari lingkungan untuk membuat keputusan mengenai komitmen terhadap pekerjaan

2. Faktor proses pekerjaan.

Jenis dan lama pendidikan atau pelatihan yang ditempuh juga dapat mempercepat atau menghambat perkembangan karir individu.

3. Faktor individual

Stabilisasi emosi, penggunaan proses kognitif operasional formal dan kemampuan berkontribusi secara signifikan dalam perkembangan karir dan nilai individu.

Menurut Winkel terdapat dua faktor yang mempengaruhi kematangan karir (W.S Winkel & M.M Sri Hastuti, 2013:647) yaitu faktor internal dan faktor eksternal yang terurai sebagai berikut :

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi kematangan karir terbagi menjadi :

a. Nilai (*value*)

Nilai memegang peranan penting dalam keseluruhan perilaku individu dan mempengaruhi seluruh harapan serta lingkup aspirasi dalam hidup, termasuk bidang pekerjaan yang dipilih dan ditekuni. Cita-cita dalam bidang pekerjaan kerap merupakan perwujudan konkret dari suatu nilai kehidupan.

b. Taraf Intelegensi

Intelegensi adalah kemampuan untuk mengadakan penyesuain dalam rangka mencapai tujuan itu, dan untuk menilai keadaan diri secara kritis serta obyektif. Tinggi rendahnya taraf intelegensi yang dimiliki seseorang akan berpengaruh efektif tidaknya keputusan pemilihan karir.

c. Bakat khusus

Bakat khusus yaitu kemampuan yang menonjol di suatu bidang usaha kognitif, bidang keterampilan, atau bidang kesenian dalam diri individu. Bakat khusus menjadi bekal yang memungkinkan individu untuk memasuki berbagai bidang pekerjaan tertentu (*field of occupation*) dan mencapai tingkatan lebih tinggi dalam suatu jabatan (*level of occupation*).

d. Minat

Minat yaitu kecenderungan yang agak menetap pada seseorang untuk merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang berkecimpung dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan bidang tersebut. Minat mengandung makna bagi perencanaan masa depan sehubungan dengan jabatan yang akan dipegang, terutama mengenai bidang jabatan yang akan dimasuki dan melihat ada tidaknya kepuasan individu dalam menjalani bidang pekerjaan tertentu (*vocational satisfaction*).

e. Kepribadian

Kepribadian memberikan corak yang khas pada individu, ada saat dimana individu yang memasuki bidang pekerjaan tertentu sifat kepribadian individu tersebut akan lebih berpengaruh terhadap kemampuan diri untuk bertahan dan berhasil dalam karir yang dipilih. Kegunaan atas sifat – sifat kepribadian adalah lebih mulai mengenal diri dan memperoleh pemahaman diri. Gambaran diri dalam hal sifat – sifat kepribadian

menjadi masukan untuk menentukan, apakah individu tersebut berani atau tidaknya memegang jabatan tertentu.

f. Pengetahuan

Informasi yang akurat tentang dunia kerja dan tentang pemahaman diri sendiri dapat mempengaruhi aspirasi individu. Jika telah mendapatkan informasi yang akurat dan menyadari keterbatasan - keterbatasan kemampuan yang ada pada diri individu dalam menentukan pilihannya, maka semakin dewasa tumbuh kembang individu pilihan karir yang fantasi mulai ditinggalkan dan mulai melihat hal - hal yang lebih realistis dan sesuai kemampuan yang dimilikinya.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi kematangan karir terbagi menjadi :

a. Masyarakat

Lingkungan berpengaruh besar terhadap pandangan dalam banyak hal yang dipegang teguh oleh setiap keluarga. Pandangan tersebut meliputi pandangan mengenai tinggi rendahnya aneka jenis pekerjaan, peranan pria dan wanita, dan sesuai tidaknya karir tertentu untuk pria dan wanita.

b. Keadaan sosial ekonomi Negara

Laju pertumbuhan ekonomi, stratifikasi masyarakat berpengaruh terhadap terciptanya suatu bidang pekerjaan baru dan terhadap terbuka tertutupnya kesempatan karir bagi individu.

c. Pengaruh keluarga, orang tua, dan saudara

Pengaruh keluarga, orang tua, dan saudara menyatakan harapan serta mengkomunikasikan pandangan dan sikap tertentu terhadap pendidikan dan karir.

d. Pendidikan Sekolah

Pandangan dan sikap yang dikomunikasikan kepada peserta didik oleh staf pertugas bimbingan dan tenaga pengajar mengenai nilai-nilai yang terkandung dalam bekerja.

e. Pergaulan dengan teman sebaya

Pergaulan dengan teman sebaya yaitu beraneka pandangan dan variasi harapan tentang masa depan yang terungkap dalam pergaulan sehari-hari.

Berdasarkan paparan para ahli yang mengemukakan mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kematangan karier tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kematangan karier adalah faktor internal yang meliputi : gender, kepribadian, minat, bakat, intelegensi, wawasan kerja, dan nilai. Sedangkan faktor eksternal meliputi : lingkungan keluarga, lingkungan sekolah, lingkungan teman, lingkungan masyarakat yang ditempati, persaingan kerja serta status ekonomi.

5. Dimensi Kematangan Karir

Menurut Super membagi lima dimensi dalam kematangan karir (Riady, 2014:25), sebagai berikut :

a. Perencanaan karir (*career planfulness*), meliputi perencanaan untuk sekarang dan perencanaan untuk masa depan.

- b. Eksplorasi karir (*career exploration*), meliputi konsultasi dengan orang lain, pencarian dan keikutsertaan.
- c. Informasi (*information*), meliputi pendidikan, persyaratan penghasilan, tugas , pembekalan dan tuntutan, kondisi, dan kemajuan karir.
- d. Pengambilan keputusan (*decision making*) meliputi prinsip dan praktis dalam pengambilan keputusan.
- e. Orientasi (*orientation*), meliputi realistik, konsistensi, perwujudan, dan pengalaman kerja.

Menurut Crites mengemukakan lima dimensi dalam kematangan karir, (Riady, 2014:25) sebagai berikut :

a. *Decisiveness in career decision making*

Seseorang menentukan karir yang akan dipilihnya.

b. *Involvement in career decision making*

Seseorang berpartisipasi aktif dalam proses pemilihan karir

c. *Independence in career decision making*

Kebebasan seseorang dalam proses menentukan pilihan karir

d. *Orientation in career decision making*

Orientasi pada kesenangan dan nilai-nilai pekerjaan

e. *Compromise in career decision making*

Seseorang mampu mengkompromikan antara kebutuhan dengan kenyataan.

Berdasarkan pendapat bererapa para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dimensi dalam kematangan karir adalah perencanaan karir, eksplorasi karir, informasi karir, pengambilan keputusan dan orientasi pada pilihan karir.

B. Teknik Simbolik Modeling

1. Pengertian Teknik Simbolik Modeling

Menurut Abimanyu & Manrihu Modeling adalah proses bagaimana individu belajar dari mengamati orang lain, merupakan salah satu komponen teori belajar sosial yang dikembangkan oleh Albert Bandura dan telah menjadi salah satu intervensi pelatihan berbasis psikologi yang luas digunakan dan paling banyak diteliti (Bradley T. Erford, 2017:340). Penelitian awal tentang modeling dilaksanakan oleh Miller dan Dollard yang menemukan bahwa melalui reinforcement (penguatan), partisipan dapat belajar untuk meniru sebuah model, belajar untuk tidak meniru model yang lain, belajar untuk membedakan antara kedua model, dan mengeneralisasikan diskriminasi meniru atau tidak meniru perilaku pada orang – orang lain yang serupa Teknik Simbolik Modeling adalah salah satu teknik dalam pendekatan behavioristik. Pendekatan Behavioristik dikemukakan oleh B. F Skinner. Menurut pendekatan behavioristik ini bahwa pada dasarnya manusia bersifat mekanistik atau merespon kepada

lingkungan dengan control yang terbatas, hidup dalam alam dermanistik dan sedikit berperan aktif dalam menentukan martabatnya.

Menurut Hutomo teknik simbolik modeling merupakan suatu teknik yang bisa digunakan oleh tenaga pendidik bimbingan dan konseling dalam memberikan layanan bimbingan dan konseling kepada peserta didik untuk mengembangkan potensi secara optimal maupun menangani permasalahan yang akan dihadapi, ataupun kesulitan dalam mengambil keputusan terumata dalam perihal menentukan pilihan karir (Irfan Usman, 2017:90).

2. Unsur – Unsur Teknik Simbolik Modeling

Teknik simbolik modeling disajikan melalui bahan – bahan tertulis, audio, video, film atau slide yang dapat disusun untuk konseli individu atau dapat distandarisasikan untuk kelompok. Menurut Nursalim mengemukakan bahwa dalam mengembangkan teknik simbolik modeling harus mempertimbangkan beberapa unsur (Irvan Ustman, 2017:86). Unsur – unsur yang perlu dipertimbangkan adalah sebagai berikut :

a. Karakteristik Konseli / Penggunaan Model

Pertimbangan awal dalam mengembangkan teknik simbolik modeling adalah menentukan karakteristik konseli, nantinya kepada konseli yang akan menggunakan model yang didesain. Misalnya usia, jenis kelamin, atau kebiasaan – kebiasaan, dan lain sebagainya. Konselor hendaknya juga mempertimbangkan variasi sifat – sifat yang ada, yang dimiliki para pengguna teknik simbolik modeling ini.

b. Perilaku Tujuan yang Dimodelkan

Perilaku tujuan yang dimodelkan harus ditetapkan terlebih dahulu oleh konselor. Apakah satu model atau serangkaian model bisa dikembangkan. Konselor harus menyusun 3 pertanyaan yaitu :

- Perilaku – perilaku yang dimodelkan ?
- Apakah perilaku atau aktivitas itu harus terbagi dalam urutan kemampuan dari yang kurang kompleks ke yang kompleks ?
- Bagaimana seharusnya kemampuan itu diatur ?

c. Media

Media merupakan sarana yang dapat digunakan untuk menampilkan model. Media ini dapat berupa media tulis seperti buku dan komik serta penyampaian ini akan tergantung dimana, dengan siapa, dan bagaimana model simbolik itu akan digunakan. Masing – masing media memiliki kelemahan dan kelebihan masing – masing.

3. Keunggulan dan Kelemahan Teknik Simbolik Modeling

Teknik simbolik modeling memiliki banyak kelebihan, diantaranya adalah lebih efisien, praktis serta lebih menarik (Komalasari, 2011:179). Pendapat lain dari Russeld mengatakan bahwa menggunakan pemain cartoon sebagai model untuk mengajar keterampilan pembuatan keputusan pada anak (Soli Abimanyu, 2001:260). Lakon dalam pemain cartoon itu disajikan secara tertulis dan dalam rekaman kaset video. Cara ini ditempuh

karena lebih murah dan dapat menjangkau konseli dalam jumlah skala kelas besar, sebab konselor sekolah yang mengetahui banyak peserta didik yang kurang terampil dalam mencari informasi. Konselor juga dapat menegmbangkan satu rekaman yang dapat digunakan oleh banyak peserta didik tersebut.

Sedangkan menurut Komalasari kelemahan dalam teknik simbolik adalah sebagai berikut : Keberhasilan teknik simbolik modeling tergantung persepsi konseli terhadap model yang disajikan. Jika konseli tidak menaruh kepercayaan pada model, maka konseli akan kurang mencontoh tingkah laku model tersebut (Komalasari, 2011: 179).

- a. Jika model kurang bisa memerankan tingkah laku yang diharapkan maka tujuan tingkah laku yang didapat konseli bisa jadi kurang tepat.
- b. Bisa jadi konseli menganggap modeling ini sebagai keputusan tingkah laku yang harus konseli lakukan, sehingga konseli akhirnya kurang bisa mengadaptasi model tersebut sesuai dengan gaya tingkah lakunya sendiri.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa keunggulan teknik simbolik modeling adalah lebih murah dan dapat menjangkau peserta didik dalam skala jumlah yang besar, efisien, praktik serta lebih menarik dalam proses bimbingan dan konseling. Teknik simbolik modeling juga mampu meningkatkan perubahan tingkah laku peserta didik dengan tokoh yang disimbolkan. Namun demikian, teknik simbolik modeling juga memiliki kelemahan yaitu keberhasilan teknik

simbolik modeling tergantung pada persepsi pemahaman dan kemampuan peserta didik atau konseli dalam mengadaptasi model simbolik tersebut.

4. Langkah - Langkah dalam Teknik Simbolik Modeling

Menurut Nursalim langkah – langkah dalam menggunakan teknik simbolik modeling dalam bimbingan dan konseling adalah sebagai berikut :

a. Rasional

Pada tahap ini konselor memberikan penjelasan atau uraian singkat tentang tujuan, prosedur dan komponen – komponen strategi yang akan digunakan dalam proses konseling.

b. Pemberian Contoh

Pada tahap ini konselor memberikan contoh kepada konseli berupa model yang disajikan dalam bentuk video atau media lainnya., dimana perilaku model yang akan diperlihatkan telah disetting untuk ditiru oleh konseli.

c. Pekerjaan Rumah

Pada tahap ini konselor memberikan pekerjaan rumah pada konseli dan membawa hasil pekerjaan rumah ke pertemuan selanjutnya.

d. Evaluasi

Pada tahap ini konselor bersama dengan konseli mengevaluasi apa saja yang telah dilakukan, serta kemajuan apa saja yang telah dirasakan konseli selama proses bimbingan maupun konseling. Selain itu konselor

juga harus, memberikan motivasi untuk terus mencoba dan mempraktikkan apa yang telah konseli dapat (Hilda Mardiaty, 2014:52)

C. Layanan Bimbingan Karir

1. Pengertian Bimbingan Karir

Menurut Munandir mengemukakan bimbingan karir adalah proses membantu siswa / konseli dalam hal memahami dirinya, memahami lingkungan khususnya lingkungan berupa dunia kerja, menentukan pilihan kerja dan akhirnya membantu menyusun rencana untuk mewujudkan keputusan yang diambilnya (Hartono, 2018:29). Definisi ini menekankan bahwa bimbingan karir merupakan proses bantuan yang diberikan oleh konselor (guru pembimbing) kepada siswa/konseli, agar mereka dapat memahami dirinya, memahami lingkungannya berupa dunia kerja dalam upaya mengambil keputusan untuk menentukan pilihan karir.

Definisi yang lebih luas dirumuskan oleh Zunker bimbingan karir meliputi semua komponen pelayanan – pelayanan dan aktivitas – aktivitas yang berlangsung disekolah dan organisasi – organisasi lain yang memberikan konseling serta program – program pendidikan yang terkait dengan karir (Hartono, 2018:29). Definisi yang dikemukakan maka bimbingan karir bisa diselenggarakan di sekolah maupun di luar sekolah yang mencakup semua bentuk aktivitas yang terkait dengan karir.

Menurut Manrihu bimbingan karir adalah proses pemberian bantuan kepada peserta didik dalam memahami dan berbuat atas dasar pengenalan diri dan mengenal kesempatan kerja, mampu mengambil keputusan sehingga yang bersangkutan dapat mengelola pengembangan karirnya (Daryanto, 2015:253). Proses bantuan yang diberikan oleh konselor kepada konseli dalam bentuk berbagai aktivitas kelompok agar para konseli mampu mencapai pemahaman diri, pemahaman karir, dan mampu memperoleh kemandirian dalam pengambilan keputusan karir, dapat meraih dan mempertahankan karirnya dalam kehidupan di masyarakat.

Dari beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa bimbingan karir adalah proses bantuan, layanan dan pendekatan terhadap peserta didik agar dapat mengenal dan memahami dirinya sendiri, mengenal dunia kerja, merencanakan masa depan sesuai dengan yang diharapkannya serta mampu mengambil keputusannya sendiri adalah yang paling tepat sesuai dengan keadaan dirinya jika dihubungkan dengan persyaratan dan tuntutan pekerjaan atau karir yang telah dipilihnya.

Bimbingan karir adalah kegiatan dan layanan bantuan kepada para siswa dengan tujuan untuk memperoleh penyesuaian diri, pemahaman tentang dunia kerja dan pada akhirnya mampu menentukan pilihan kerja dan menyusun perencanaan karir. Selain hal tersebut siswa juga kan memperoleh bantuan lainnya seperti : pemahaman yang lebih tepat tentang kemampuan drinya, pengenalan terhadap berbagai jenis pekerjaan,

persiapan yang matang untuk memasuki dunia kerja, penempatan yang sesuai dengan bidaang pekerjaan tertentu serta mampu memecah masalahnya sendiri yang berhubungan dengan karir dimasa depan.

2. Tujuan Bimbingan Karir

Menurut Munandir merumuskan tujuan bimbingan karir di sekolah, agar konseli memperoleh pemahaman tentang dunia kerja, peluang – peluang kerja yang terbuka, dan mengemangkan sikap kerja yang positif serta keterampilan menyusun rencana dan pengambilan keputusan kerja (Hartono, 2018:30).

Tujuan bimbingan karir lebih memfokuskan pada kemampuan konseli untuk memahami situasi dan kondisi dunia kerja (seperti beragam pekerjaan atau profesi, situasi dan kondisi masing – masing pekerjaan atau profesi, pengetahuan dan keterampilan yang dipersyaratkan oleh masing – masing pekerjaan atau profesi, termasuk juga besar kecilnya gaji, serta kondisi yang lebih spesifik yang dimiliki oleh masing – masing jenis pekerjaan atau profesi), kemampuan konseli dalam melihat peluang lowongan pekerjaan atau profesi yang ada disekitar dirinya yang dapat diperebutkan, mengembangkan sikap positif seperti etos kerja dan kemampuan konseli dalam membuat rencana serta memilih keputusan karir.

Tujuan bimbingan karir adalah membantu individu memperoleh kompetensi yang diperlukan agar dapat menemukan perjalanan hidupnya dan mengembangkan karir kearah yang dipilihnya secara optimal dan dapat

memberikan gambaran yang utuh tentang persyaratan suatu jabatan tertentu, sehingga siswa dapat memahami dirinya sendiri, mampu menentukan arah pilihan karir dan pada akhirnya membantu siswa dalam merencanakan masa depan.

Menurut Sukardi tujuan pelaksanaan bimbingan karir di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah sebagai berikut :

1. Peserta didik dapat meningkatkan pengetahuan tentang dirinya sendiri (self konsep)
2. Peserta didik dapat meningkatkan pengetahuannya tentang dunia kerja pada umumnya
3. Mengembangkan sikap dan nilai terhadap diri sendiri dalam menghadapi pilihan lapangan kerja serta dalam menghadapi pilihan lapangan kerja serta mempersiapkan diri untuk memasuki lapangan pekerjaan
4. Peserta didik dapat mengembangkan sikap dan nilai terhadap pekerjaan sehubungan dengan perkembangan yang dicita – citakan oleh dirinya
5. Peserta didik dapat meningkatkan keterampilan berpikir agar mampu melaksanakan keputusan tentang jabatan yang sesuai dengan dirinya
6. Peserta didik dapat menguasai berbagai keterampilan dasar yang penting dalam pekerjaan terutama kemampuan berkomunikasi, bekerjasama dan sebagainya. (Daryanto, 2015:255)

3. Prinsip – prinsip Bimbingan Karir

Prinsip merupakan kaidah atau aturan dasar yang dipakai dalam penyelenggaraan bimbingan karir di Sekolah. Prinsip – prinsip bimbingan karir ini adalah kaidah yang bersumber dari prinsip – prinsip bimbingan dan konseling yang dapat diperinci menjadi empat bagian (Depdiknas 2006, Hartono, 2018: 32) . Prinsip – prinsip itu, diuraikan sebagai berikut :

1. Prinsip – prinsip yang berkenan dengan sasaran layanan
 - a. Bimbingan karir melayani semua peserta didik, tanpa memandang jenis kelamin, umur, suku, bangsa, agama dan status social.
 - b. Pelayanan bimbingan karir perlu menjangkau keunikan dan kompleksitas pribadi peserta didik.
 - c. Pelayanan bimbingan karir harus mempertimbangkan berbagai aspek kepribadian yang kompleks pada diri peserta didik.
 - d. Bimbingan karir memandang perbedaan peserta didik yang harus dipahami dan dipertimbang dalam mengambil keputusan.
2. Prinsip – prinsip yang berkenaan dengan permasalahan yang dialami oleh peserta didik
 - a. Bimbingan karir berusaha dengan hal – hal yang menyangkut pengaruh kondisi mental dan fisik peserta didik dalam kaitannya dengan pekerjaan, dan sebaliknya pengaruh lingkungan pekerjaan terhadap kondisi mental dan fisik peserta didik.

- b. Kesenjangan social, ekonomi, dan kebudayaan merupakan faktor timbulnya masalah peserta didik yang seluruhnya menjadi perhatian utama pelayanan bimbingan karir.
3. Prinsip – prinsip yang berkenaan dengan program layanan
- a. Bimbingan karir merupakan bagian integral dari bidang pelayanan bimbingan dan konseling. Maka program bimbingan karir harus selaras dan dipadukan dengan program bimbingan dan konseling di sekolah.
 - b. Program bimbingan karir harus fleksibel, disesuaikan dengan kebutuhan peserta didik, masyarakat, dan kondisi sekolah.
 - c. Program Bimbingan karir disusun secara berkelanjutan dari jenjang pendidikan yang terendah sampai tertinggi.
 - d. Pelaksanaan bimbingan karir perlu dievaluasi (assessment) secara teratur dan terarah.
4. Prinsip – prinsip yang berkenaan dengan tujuan dan pelaksanaan
- a. Bimbingan karir harus diarahkan membantu peserta didik yang akhirnya mampu membimbing dirinya sendiri (self-help) dalam menghadapi permasalahan karir.
 - b. Keputusan yang diambil hendaknya atas keinginan peserta didik.
 - c. Permasalahan karir peserta didik harus ditangani oleh tenaga ahli dalam bidang yang relevan dengan permasalahan yang dihadapi.
 - d. Kerjasama antar konselor, guru – guru dan orang tua sangat menentukan hasil bimbingan karir.

- e. Pengembangan program bimbingan karir dilakukan melalui pemanfaatan hasil evaluasi (assessment) terhadap peserta didik.

4. Pelaksanaan Bimbingan Karir di SMK

Bimbingan karir pada dasarnya merupakan proses bantuan, layanan, dan pendekatan yang dilakukan oleh konselor atau guru bimbingan konseling terhadap peserta didik, agar peserta didik memahami dirinya, mengenal dunia kerja, merencanakan masa depan yang sesuai dengan bentuk kehidupan yang diharapkannya, menentukan dan mengambil keputusan yang tepat serta bertanggung jawab, sehingga mampu mewujudkan dirinya secara bermakna dan sesuai dengan apa yang dicita – cita kan.

Menurut Daryanto pelaksanaan bimbingan karir di Sekolah Menengah Kejuruan tidak lepas dari keberhasilan menyelesaikan tugas – tugas perkembangan saat ini yang akan membantu tugas – tugas perkembangan berikutnya (Daryanto, 2015:276). Demikian sebaliknya, kegagalan dalam mencapai tugas perkembangan pada tahap tertentu akan menghambat penyelesaian tugas perkembangan pada tahap selanjutnya. Rumusan tugas perkembangan bagi peserta didik sekolah menengah kejuruan adalah : Mempersiapkan diri, menerima dan bersikap positif serta dinamis terhadap perubahan fisik dan psikis yang terjadi pada diri sendiri untuk kehidupan yang sehat.

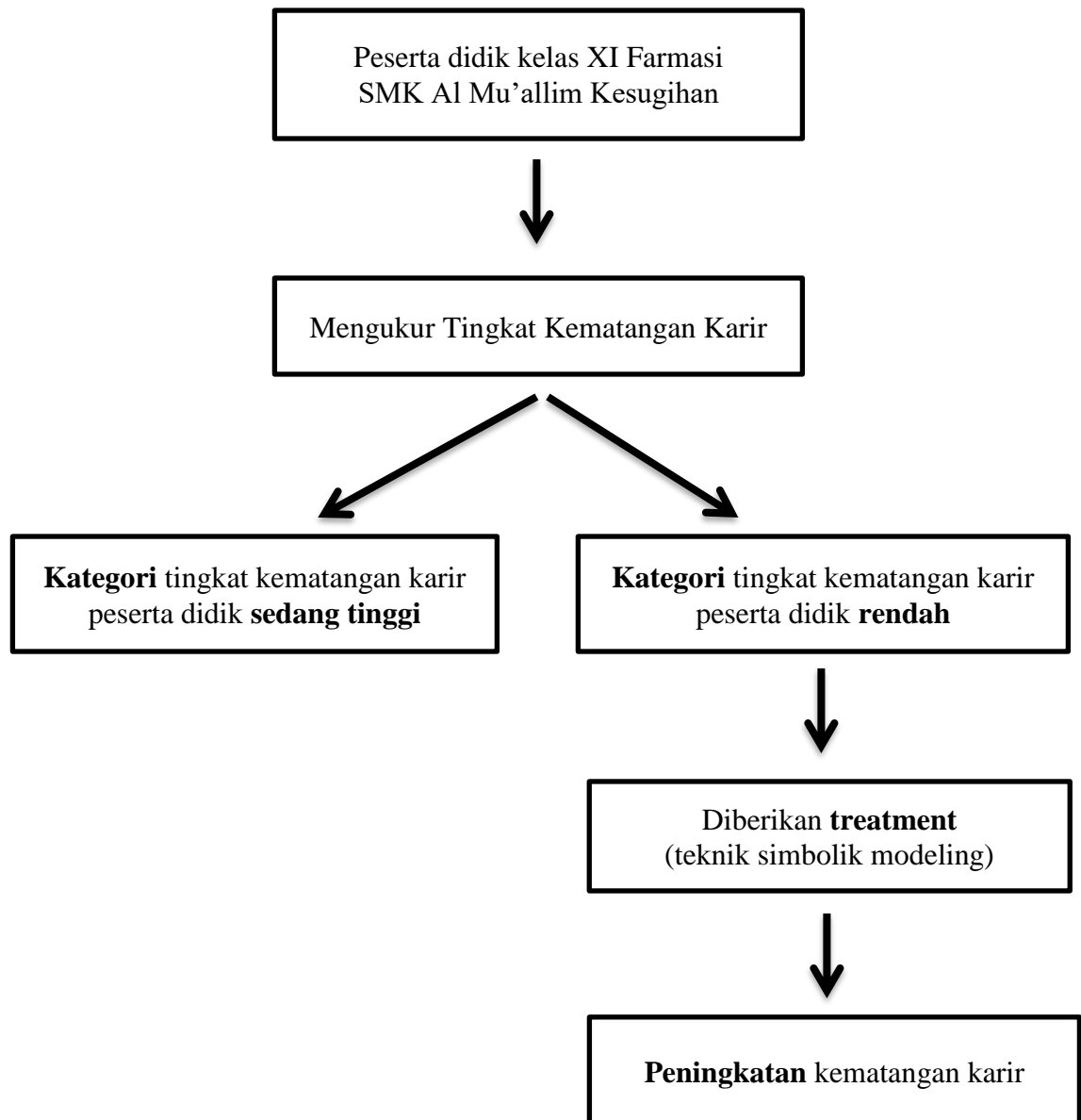
- a. Mencapai pola hubungan yang baik dengan teman sebaya dalam peranannya sebagai pria atau wanita.
- b. Memantapkan nilai dan cara bertingkah laku yang dapat diterima dalam kehidupan social yang lebih luas.
- c. Mengenal kemampuan bakat, minat, serta arah kecenderungan karier dan apresiasi seni.
- d. Mengenal gambaran dan pengembangan sikap tentang kehidupan mandiri secara emosional, social dan ekonomi.
- e. Mengenal system etika dan nilai- nilai bagi pedoman hidup sebagai pribadi, anggota masyarakat, dan minat manusia.

Menurut Mohammad Farid mengemukakan posisi layanan bimbingan karir di Sekolah Menengah Kejuruan adalah membantu peserta didik mencari dan menemukan bidang karir yang cocok dengan dirinya (Daryanto, 2015:277). Layanan bimbingan karir di Sekolah Menengah Kejuruan hendaknya membantu peserta didik agar mampu :

- a. Mengembangkan kesadaran akan perlunya penerapan yang lebih khusus dari tujuan karir.
- b. Mengembangkan rencana – rencana yang lebih khusus guna menerapkan tujuan karir.
- c. Melaksanakan rencana – rencana untuk dapat memenuhi syarat guna memasuki pekerjaan dengan mengambil mata pelajaran yang mendukung pekerjaan, latihan dalam jabatan, dan mengejar latihan lebih lanjut untuk

melanjutkan studi ke pendidikan tinggi yang mamou mengantarkan peserta didik pada kualifikasi untuk suatu pekerjaan khusus.

D. Kerangka Berfikir



Berdasarkan atas landasan teori yang telah dikemukakan oleh peneliti pada bab sebelumnya, maka penelitian ini mempunyai kerangka berfikir sebagai berikut :

Peneliti mengukur tingkat kematangan karir peserta didik kelas XI dengan program keahlian Farmasi di SMK Mu'allim Kesugihan. Setelah hasil pretest diketahui, maka peneliti mengkategorikan tingkat kematangan karir mulai dari yang rendah sampai dengan yang tinggi. Pada tingkat kematangan karir peserta didik yang rendah oleh peneliti dijadikan sebagai kelompok eksperimen, dimana kelompok eksperimen tersebut nantinya diberikan treatment melalui layanan bimbingan karir dengan menggunakan teknik simbolik modeling. Kemudian setelah diberikan treatment, kembali peneliti mengukur tingkat kematangan karir peserta didik pada kategori rendah tersebut. Output dari pemberian treatment adalah adanya peningkatan kematangan karir peserta didik pada kategori rendah menjadi kategori sedang bahkan tinggi.