

BAB II

KERANGKA TEORITIK DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Hakikat Perencanaan Karir

1. Definisi Karir

Karir erat kaitannya dengan pekerjaan, namun pekerjaan tidak serta merta merupakan karir. Karir memiliki makna yang lebih luas dibandingkan pekerjaan. Karir dapat dicapai dengan pekerjaan yang terencana dan dikembangkan dengan baik. Seperti yang diungkapkan oleh Super, karir bukan suatu pekerjaan, melainkan sebuah urutan posisi yang diduduki oleh seseorang.¹ Karir dimulai dengan pendidikan dan kedudukan posisi sebagai pelajar, kemudian berlanjut dengan pekerjaan dan pendudukan urutan pada suatu posisi yang mungkin atau tidak berkaitan dengan substansinya.² Oleh karena itu, karir dan pekerjaan tidaklah sama. Pekerjaan tidak selamanya dapat menunjang pencapaian karir seseorang, khususnya jika pekerjaan itu tidak sesuai dan tidak dapat memenuhi apa yang ia inginkan.

Menurut Winkel, kata karir (*career*) menunjuk pada pekerjaan atau jabatan yang ditekuni dan diyakininya sebagai panggilan hidup,

¹Charles M. Super and Donald E. Super, *Opportunities in Psychology Careers*, (USA: McGraw Hill, 2001) h. 81

² Ibid., h. 81

yang meresapi seluruh alam pikiran dan perasaan seseorang, serta mewarnai seluruh gaya hidupnya.³

Tidak hanya sebagai pekerjaan atau jabatan seperti yang dikemukakan oleh Winkel, Gysbers menyatakan bahwa istilah karir tidak hanya sekedar menggambarkan okupasi, tetapi mencakup seluruh aspek kehidupan seseorang yang meliputi peranan hidup (*life-role*), lingkup kehidupan (*life-setting*), peristiwa kehidupan (*life-events*).⁴

Senada dengan Gysbers, Brooks dan Brown mendefinisikan istilah karir sebagai urutan dari pengalaman terkait pekerjaan dan sikap yang timbul selama rentang kehidupan kerja orang tersebut.⁵

Jadi, dari berbagai pengertian karir di atas, peneliti menyimpulkan bahwa karir merupakan total peristiwa atau pengalaman dalam kehidupan setiap individu yang berkaitan dengan kedudukan atau posisi dalam pekerjaan.

³Winkel dan Hastuti, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*, (Yogyakarta: Media Abadi, 1997) h. 571

⁴Norman C. Gysbers, *Developing and Managing: Your School Guidance and Counseling*. (Alexandaria: American Counseling Association, 2006) h.55

⁵Linda Brooks and Duane Brown, *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice*. (California: Jossey-Bass, 1991) h. 422

2. Tahapan Perkembangan Karir Remaja

Ginzberg melihat perkembangan karir pada masa remaja sebagai suatu proses yang kompleks dalam membuat keputusan yang tentatif. Proses pembuatan keputusan tentatif ini dibagi menjadi empat tahapan, yaitu:

a. Tahap Minat (11-12 tahun)

Pada tahap ini, pra-remaja membuat pilihan utamanya dilihat dari segi kesukaan dan minatnya.

b. Tahap Kapasitas (13-14 tahun)

Pada tahap ini, individu menjadi semakin lebih sadar akan kebutuhan untuk mengenal unsur-unsur yang realistis sebagai pertimbangannya.

c. Tahap Nilai (15-16 tahun)

Tahap ini ditandai dengan para remaja yang berusaha untuk menemukan tempat untuk dirinya sendiri dalam masyarakat. Remaja harus menyadari bahwa ia harus mensintesis banyak unsur seperti; apa yang ia ingin lakukan, apa yang ia dapat lakukan dalam hal kapasitas, apa situasi realitas yang memungkinkan ia lakukan, dan bagaimana dia akan dihargai oleh masyarakat jika ia memulai pada karir tertentu.

d. Tahap Transisi (17 tahun)

Pada tahap ini, individu mendekati akhir dari Sekolah Menengah Atas (SMA), ia harus melihat ke depan baik untuk bekerja atau kuliah.⁶

Senada dengan Ginzberg, Super turut menguraikan tahapan perkembangan karir dengan lebih kompleks berdasarkan rentangan hidup manusia. Menurut Super dalam Sharf, perkembangan karir pada masa remaja memfokuskan perkembangan minat, kapasitas, dan nilai yang ketiganya berada pada tahap eksplorasi.⁷ Tahap eksplorasi meliputi proses kristalisasi yaitu membuat keputusan karir, menspesifikasi pilihan karir, dan mengimplementasinya dengan menemukan dan memilih pekerjaan.⁸ Selama periode ini, remaja mulai mencari informasi untuk keputusan tentatifnya dan membuat rencana masa depan.⁹ Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan Super dalam Shertzer dan Stone yang memandang perkembangan karir sebagai

⁶Eli Ginzberg, *Occupation Choice: an Approach to a General Theory*, (New York :Columbia University Press, 1951) h. 75-76.

⁷Richard S. Sharf, *Applying Career Development Theory to Counseling*, (California: Brooks/Cole Publishing Company, 1992) h. 122.

⁸Ibid., h. 123

⁹Laurence Steinberg. *Adolescence 3rd Edition*. (United States: McGraw-Hill, 1993) h. 410

proses yang berkelanjutan dan melihat pilihan pekerjaan sebagai proses mensintesa.¹⁰

Pada remaja sekolah menengah, tahapan perkembangan karirnya berada pada tahap kristalisasi. Kisaran usia yang berada pada tahap ini ialah mulai dari 14 sampai dengan 18 tahun, tugas utamanya ialah mengkristalisasi pekerjaan yang diinginkannya, dimana ia membutuhkan seseorang untuk merumuskan gagasan tentang pekerjaan yang sesuai untuk dirinya.¹¹ Super dalam Seligman mendeskripsikan proses kristalisasi melibatkan sikap, perilaku, dan karakteristik sebagai berikut :

- a. Kesadaran terhadap kebutuhan untuk mengkristalisasi
- b. Penggunaan sumber daya
- c. Kesadaran terhadap faktor yang perlu dipertimbangkan dalam perencanaan karir
- d. Kesadaran akan kontinjensi yang dapat mempengaruhi tujuan
- e. Perbedaan dan pengklarifikasian dari minat dan nilai
- f. Kesadaran akan hubungan masa kini dan masa depan
- g. Perumusan pilihan karir secara umum
- h. Konsistensi dari pilihan

¹⁰Bruce Shertzer and Shelly C. Stone, *Fundamental of Guidance*. (New York: Houghton Mifflin Company, 1966) h. 313.

¹¹Samuel H. Osipow, *Theories of Career Development*, (New Jersey: Prentice-Hall Inc., 1983) h. 157

- i. Memiliki informasi karir tentang pilihan karir
- j. Perencanaan dari pilihan karir
- k. Kebijaksanaan pilihan¹²

Kesimpulan dari tahapan perkembangan karir pada masa remaja adalah bahwa mereka berada pada tahap kristalisasi yang merumuskan ide-ide atau gagasan mengenai karir yang diinginkan dengan bantuan orang lain sehingga ia dapat memilih keputusan karir yang tentatif yang sesuai dengan minat, kapasitas, dan nilai-nilai dalam dirinya sendiri.

3. Definisi Perencanaan Karir

Perencanaan karir merupakan salah satu tahapan dalam mencapai perkembangan karir seseorang. Super dalam Sharf mengemukakan bahwa perencanaan karir mengukur seberapa banyak individu telah memberikan pendapat atau pemikirannya pada jenis-jenis dari pencarian informasi dan seberapa banyak pengetahuan mereka tentang berbagai aspek dari pekerjaan.¹³ Senada dengan Super, Shertzer mengatakan bahwa perencanaan karir termasuk mengumpulkan informasi tentang diri kita sendiri dan tentang

¹²Linda Seligman, *Developmental Career Counseling and Assessment 2th ed*, (New York: Sage publication, 1994) h. 256-257.

¹³Richard S. Sharf, *Applying Career Development Theory to Counseling*, (California: Brooks/Cole Publishing Company, 1992) h.156.

pekerjaan, memperkirakan hasil kemungkinan dari berbagai tindakan, dan akhirnya memilih alternatif yang kita anggap menarik dan memungkinkan.¹⁴ Shertzer dan Stone menambahkan, perencanaan didasarkan atas anggapan setiap individu pada suatu waktu, membutuhkan bantuan dalam mengklarifikasi dan mendiskusikan tujuan jangka panjang dan dalam memutuskan yang mana dari tujuan jangka pendek mereka akan menjadi tujuan jangka panjang paling terbaik.¹⁵

Hall dalam Adekola, mendefinisikan perencanaan karir sebagai sebuah proses yang disengaja untuk menjadi sadar akan diri sendiri, peluang, kendala, pilihan dan konsekuensinya, serta mengidentifikasi tujuan karir terkait, dan penyusunan program untuk pekerjaan, pendidikan, dan pengalaman perkembangan terkait untuk memberikan arah, waktu dan urutan langkah untuk mencapai tujuan karir tertentu.¹⁶

Selanjutnya, Corey & Corey dalam Silaen menyimpulkan dengan sederhana bahwa perencanaan karir adalah suatu proses yang mencakup penjelajahan pilihan dan persiapan diri untuk sebuah

¹⁴Bruce Shertzer, *Career Planning: Freedom to Choose*, (Boston: Houghton Mifflin, 1977) h. 273.

¹⁵Shertzer and Stone, *Fundamental of Guidance*, (New York: Houghton Mifflin Company, 1966) h.325.

¹⁶Bola Adekola, *Career Planning and Career Management as Correlates for Career Development and Job Satisfaction a Case Study of Nigerian Bank Employees*, (Australian Journal of Business and Management Research Vol.1 No.2, 2011) h. 102.

karir.¹⁷ Winkel dan Hastuti menambahkan bahwa perencanaan yang matang menuntut pemikiran tentang segala tujuan yang hendak dicapai dalam jangka waktu panjang (*long-range goals*) dan semua tujuan yang hendak dicapai dalam jangka waktu pendek (*short-range goals*).¹⁸

Gould dan Greenhaus dalam Zikic dan Klehe mengatakan bahwa perencanaan karir mengacu pada individu dalam menguraikan masa depan perkembangan karir dan untuk menetapkan tujuan serta mengejar karir mereka.¹⁹

Kesimpulan yang dapat diambil dari berbagai definisi perencanaan karir adalah bahwa perencanaan karir merupakan suatu proses penjelajahan dan pengidentifikasian karir pada individu dalam memilih dan menyelaraskan jalur karir dengan tujuan karir untuk mencapai karir yang diinginkan.

17 Corey dan Corey, dikutip langsung oleh Audita C. Silaen, *Hubungan antara Pemanfaat Layanan Bimbingan Karir dengan Perencanaan Karir pada Siswa Kelas XII SMUN 4 Medan*, (Skripsi Sarjana Psikologi USU Medan: tidak diterbitkan) h. 30.

¹⁸Winkel dan Hastuti, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*, (Yogyakarta: Media Abadi, 1997) h. 621.

¹⁹Jelena Zikic and Ute-Christine Klehe, *Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality*, (Journal of Vocational Behavior 69, 2006) h. 393.

4. Tujuan Perencanaan Karir

Menurut Shertzer dan Stone, tujuan dari perencanaan karir adalah untuk meminimalisir kemungkinan dari kesalahan yang terjadi dalam banyaknya pilihan seseorang di antara jalur karir dan alternatifnya²⁰. Sedangkan Dillard dalam Rahmi mengemukakan tujuan perencanaan karir dengan lebih spesifik, yaitu sebagai berikut :

- a. Memperoleh kesadaran dan pemahaman diri (*Acquiring self awareness and understanding*). Secara sadar siswa perlu menilai diri sendiri, dari kelebihan hingga kelemahan yang dimiliki sehingga siswa dapat merencanakan karirnya secara realistis dan terarah dengan tepat.
- b. Mencapai kepuasan pribadi (*Attaining personal satisfaction*). Karir yang ditekuni dengan perencanaan terlebih dahulu diharapkan dapat mewujudkan tujuan karir yang diinginkan dan memberikan kepuasan secara pribadi.
- c. Mempersiapkan diri untuk memperoleh penempatan dan penghasilan yang sesuai (*Preparing for adequate placement*). Melalui perencanaan karir, siswa dapat berusaha memposisikan dirinya dengan penempatan karir yang diinginkan dan menghindarkan diri dari penempatan karir yang tidak diinginkan.

²⁰ Shertzer and Stone, *op. cit.*, h.325

- d. Efektivitas usaha dan penggunaan waktu (*Efficiently using time and effort*). Melalui perencanaan karir, diharapkan siswa dapat mengefisiensikan waktu dalam mendapatkan karir yang memuaskan sehingga terhindar dari kesalahan dengan dasar mencoba-coba.²¹

Selain itu, Gysbers juga menuliskan beberapa tujuan dari perencanaan kehidupan karir, yaitu :

- a. Siswa akan mengembangkan dan memadukan pemahaman tentang hak dan tanggung jawab perencana.
- b. Siswa akan mengembangkan dan memadukan pemahaman tentang bagaimana sikap dan nilai mempengaruhi keputusan, tindakan, dan gaya hidup.
- c. Siswa akan mengembangkan dan memadukan pemahaman tentang proses pengambilan keputusan dan bagaimana keputusan yang mereka buat dipengaruhi oleh keputusan sebelumnya yang dibuat oleh dirinya sendiri dan orang lain.
- d. Siswa akan mengembangkan dan memadukan kemampuan untuk menghasilkan alternatif pengambilan keputusan,

²¹Rona Septi Rahmi, *Program Bimbingan untuk Meningkatkan Kemampuan Merencanakan Karir Siswa Sekolah Menengah Atas*, (Skripsi Sarjana BK Universitas Pendidikan Indonesia: Tidak diterbitkan) h. 22-23.

mengumpulkan informasi yang diperlukan, dan menilai risiko dan konsekuensi dari alternatif.

- e. Siswa akan mengembangkan dan memadukan keterampilan dalam mengklarifikasi nilai-nilai, memperluas minat dan kemampuan, dan mengevaluasi kemajuan ke arah tujuan.²²

Shertzer menambahkan bahwa perencanaan karir akan membantu seseorang untuk mendekati dan mengatasi lebih baik dengan masalah baru, seperti memutuskan baik atau tidaknya untuk memasuki program pendidikan atau pelatihan, memutuskan baik atau tidak untuk mengubah pekerjaan, dan menganalisis kesulitan yang dihadapi dengan sebuah situasi atau seseorang.²³

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari perencanaan karir adalah memperoleh pemahaman diri dan pengetahuan dalam mempersiapkan karir yang tepat, serarah dengan tujuan dan kemampuan yang dimiliki. Selain itu, perencanaan karir dilakukan untuk meminimalisir kesalahan dalam pilihan-pilihan karir.

5. Aspek-aspek Perencanaan Karir

Winkel dan Hastuti mengatakan bahwa kunci dari perencanaan karir yang matang dan keputusan yang bijaksana terletak dalam

²²Norman C. Gysbers, *op. cit.*, h. 60-61

²³Bruce Shertzer, *op. cit.*, h.276

pengolahan informasi tentang diri sendiri dan informasi lingkungan hidup yang relevan bagi perencanaan karirnya, khususnya informasi mengenai karir.²⁴ Senada dengan Winkel dan Hastuti yang menganggap informasi diri dan karir adalah hal penting dalam perencanaan karir, Manrihu turut menganggap akan pentingnya menggali informasi diri dan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Manrihu menyatakan bahwa hal pokok dari suatu pendekatan komprehensif dalam perencanaan dan pengembangan karir adalah penilaian diri (*self-appraisal*). Hal ini mencakup pemeriksaan ketrampilan-ketrampilan dan kemampuan-kemampuan yang berkaitan dengan pekerjaan.²⁵

Senada dengan Winkel dan Hastuti serta Manrihu, Shertzer turut menyatakan bahwa kunci dari perencanaan karir adalah mempelajari diri sendiri. Dalam hal ini, seseorang perlu memahami apa yang ia sukai, apa yang ia hargai, dan apa yang ia inginkan menjadi dasar bagi semua perencanaan karir.²⁶ Oleh karena itu, seseorang yang akan membuat perencanaan dalam karirnya perlu memahami dirinya terlebih dahulu, ketrampilan-ketrampilan yang dimiliki, tujuan yang ia inginkan dan mulai mencari berbagai informasi

²⁴Winkel dan Hastuti, *op. cit.*, h. 623.

²⁵Mohammad Thayeb Manrihu, *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karier*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992) h. 176.

²⁶Bruce Shertzer, *loc. cit.*, h. 273

mengenai karir yang diinginkan sehingga dapat menentukan pilihan karirnya dengan sesuai dengan apa yang ia inginkan.

Holland dalam Seligman menambahkan bahwa kunci untuk perencanaan karir yang memuaskan bagi siswa SMA adalah mereka memiliki keberanian dan kemampuan untuk bertindak atas persepsi mereka.²⁷ Holland percaya bahwa siswa SMA perlu mengembangkan empat kemampuan untuk mencapai perencanaan karir secara efektif yaitu sebagai berikut:

- a. Penjabaran kemampuan
- b. Memiliki kepercayaan diri dan kompetensi yang cukup memadai
- c. Merencanakan kemampuan
- d. Pengetahuan dasar dari sumber daya dan prinsip-prinsip karir

Crites melihat *planning* atau perencanaan dalam karir sebagai salah satu aspek untuk melihat kematangan karir pada aspek kognitif seseorang.²⁸ Senada dengan Crites, Super dalam Sharf juga menjadikan perencanaan karir sebagai salah satu indikator dalam menentukan kematangan karir seseorang atau mengetahui kondisi seseorang dalam pencapaian tugas perkembangan karirnya dalam dimensi sikap. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa perencanaan

²⁷Linda Seligman, *op. cit.*, h. 276

²⁸John O. Crites, h. 125, *Career Counseling: Models, Methods, and Materials*, (USA: McGraw Hill, 1981) h. 124

karir adalah salah satu tahap penting dalam mencapai kematangan dan perkembangan karir pada seseorang.

Super dalam Sharf menyatakan bahwa perencanaan karir ditunjukkan untuk mengukur seberapa besar pemikiran dan pendapat seseorang untuk kegiatan mencari informasi dan seberapa besar yang mereka rasakan dan ketahui tentang variasi aspek dalam pekerjaan.²⁹ Kesimpulan yang dapat diambil dari Super adalah, aspek terpenting dari perencanaan karir adalah kegiatan pencarian informasi dan pengetahuan mengenai pekerjaan.

Selain itu, Savickas menambahkan bahwa sikap yang matang dalam perencanaan karir adalah seseorang yang telah memiliki tujuan masa depan, mengambil langkah-langkah yang terencana, dan aktif melibatkan dirinya dalam aktivitas perencanaan karir.³⁰ Berikut adalah berbagai aktivitas dalam perencanaan karir yang dijelaskan oleh Super dalam Sharf, yaitu: (1) mempelajari informasi tentang karir, (2) membicarakan rencana karir dengan orang dewasa, (3) mengikuti kursus yang dapat membantu menentukan karirnya, (4) berpartisipasi

²⁹Richard Sharf, *op. cit.*, h. 156

³⁰Mark L.Savickas, William C. Briddick, and C. Edward Watkins. *The Relation of Career Maturity to Personality Type and Social Adjustment*. (Journal of Career Assessment, Vol. 10 No. 1: Sage Publications, 2002) h. 28-29

dalam kegiatan ekstrakurikuler atau kerja paruh waktu, dan (5) mendapatkan pelatihan atau pendidikan untuk suatu pekerjaan.³¹

Dari berbagai aspek yang dikemukakan oleh beberapa ahli mengenai aspek dalam perencanaan karir, maka dapat diambil kesimpulan bahwa aspek yang diukur dalam perencanaan karir adalah:

- a. Memiliki informasi dan pengetahuan dalam mempersiapkan karir dengan memahami kemampuan diri (bakat, minat, kelebihan dan kekurangan diri) dan informasi dunia kerja seperti variasi aspek atau persyaratan dalam pekerjaan.
- b. Menetapkan pilihan mengenai karir yang diinginkan dan sesuai dengan kemampuan, memiliki alternatif dari pilihan karir, serta yakin pada pilihan yang diambil.
- c. Memiliki tujuan dari karir yang diinginkan, mulai dari tujuan jangka pendek hingga tujuan jangka panjang.
- d. Terlibat dalam berbagai aktivitas perencanaan karir, yaitu : (1) mempelajari informasi tentang karir, (2) membicarakan rencana karir dengan orang dewasa, (3) mengikuti kursus yang dapat membantu menentukan karirnya, (4) berpartisipasi dalam

³¹ Richard Sharf, *loc. cit.*, h.156

kegiatan ekstrakurikuler atau kerja paruh waktu, dan (5) mendapatkan pelatihan atau pendidikan untuk suatu pekerjaan.

6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Karir

Perkembangan karir pada masing-masing individu berbeda-beda, tergantung dari pengalaman kehidupan yang dihadapinya, karena itulah setiap individu pun memiliki perencanaan karir yang berbeda pula. Faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karir pada masa remaja menurut Seligman adalah sebagai berikut:

a. Individu

Faktor individu memiliki pengaruh yang kuat pada perkembangan karir seseorang. Setiap individu memiliki kepribadian yang berbeda-beda, seperti karakter, minat, bakat, dan nilai-nilai dalam diri akan mempengaruhi individu dalam memilih bidang pekerjaannya. Selain itu, faktor keluarga, teman, guru, dan pengalaman anak di usia dini ikut mempengaruhi harapan, rencana, dan pilihan pekerjaannya.

b. Pengalaman

Pengalaman seseorang seperti pengalaman kerja, kegiatan di waktu luang, serta paparan kerja dan gaya hidup. Secara umum, remaja yang memperoleh pengalaman bekerja memiliki nilai yang

lebih tinggi dan harga diri yang lebih baik daripada mereka yang tidak memiliki pengalaman bekerja.³²

c. Latar belakang etnis dan sosio-ekonomi

Faktor ini sangat mempengaruhi remaja dalam memilih karirnya. Umumnya remaja akan bercermin dengan kondisi sosial maupun ekonomi mereka sebagai model atau patokan mereka dalam memilih karirnya di masa depan. Hal ini diperkuat oleh Schoon dan Parsons (2002) dalam Brown dan Lent, yang menemukan bahwa status sosial ekonomi keluarga berhubungan dengan pencapaian pekerjaan anaknya nanti ketika dewasa.³³

d. Gender

Perkembangan karir remaja perempuan berbeda dari remaja laki-laki yang sedemikian rupa membatasi pilihan pekerjaan perempuan. Remaja perempuan menunjukkan kematangan karir yang lebih tinggi dibandingkan remaja laki-laki dan terlihat pilihan pekerjaan mereka lebih pasti. Remaja perempuan lebih kompleks dalam memilih suatu pekerjaan. Perempuan muda sering membatasi diri dengan memilih peran pembantu atau asisten, menekankan pilihan dalam sosial/ artistik/ wilayah administratif, dan

³²Ibid., h. 261

³³Steven D. Brown and Robert W. Lent, *Career Development and Counseling : Putting Theory and Research to work*, (New Jersey: John Willey & Sons Inc., 2005) h. 57

menghindari peran non-tradisional karena takut pilihan tersebut dapat menyebabkan mereka dianggap tidak feminin atau tidak diinginkan oleh laki-laki.

Selain faktor-faktor yang telah disebutkan sebelumnya, banyak pengaruh lain dalam pencapaian tugas perkembangan karir seorang remaja yaitu kekuatan intelektual, fisik dan keterbatasannya, periode waktu di mana orang muda yang matang, dan kesempatan dapat berdampak pada perkembangan karir.³⁴

Senada dengan Seligman, Winkel membagi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan karir seseorang menjadi dua bagian, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

a. Faktor Internal

Faktor Internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu. Faktor ini terdiri dari tujuh hal yang mempengaruhi perkembangan karir seseorang, yaitu :

- 1) Nilai-nilai kehidupan (*values*), merupakan pedoman dan pegangan dalam hidup seseorang yang akan menentukan gaya hidup seseorang, termasuk dalam pemilihan pekerjaan yang diinginkannya.

³⁴Ibid., h. 266

- 2) Taraf Intelegensi, merupakan taraf kemampuan intelegensi atau akademik untuk mencapai prestasi-prestasi yang dapat memegang peranan seseorang dalam memilih jabatan dan karirnya.
- 3) Bakat khusus, merupakan kemampuan yang menonjol pada seseorang dalam suatu bidang kognitif, ketrampilan atau kesenian. Jika bakat telah terbentuk, maka dapat menjadi bekal untuk memasuki berbagai bidang pekerjaan tertentu.
- 4) Minat, merupakan ketertarikan seseorang pada suatu bidang tertentu dan merasa senang ketika berada dalam suatu kegiatan yang berkaitan dengan bidang tersebut. Jika minat telah terbentuk, akan mengandung makna bagi perencanaan masa depan, khususnya pada bidang jabatan apakah yang akan dimasuki dan apakah orang akan merasa puas dengan bidang jabatannya.
- 5) Sifat-sifat, merupakan ciri-ciri kepribadian yang bersama-sama memberikan corak khas pada seseorang, seperti periang, teliti, fleksibel, ceroboh, dan lain-lain. Sifat-sifat kepribadian bagi orang muda seperti siswa yang normal tidak begitu menentukan, namun berpengaruh terhadap pertahanan diri keberhasilan dalam jabatan yang dipilih.

- 6) Pengetahuan, merupakan informasi yang dimiliki tentang bidang-bidang pekerjaan dan tentang diri sendiri. Informasi yang akurat tentang dunia kerja dan diri sendiri sangat penting karena dapat mempengaruhi aspirasi dan taraf aspirasi siswa. proses penyesuaian aspirasi dan taraf aspirasi berkaitan dengan kematangan karir yang semakin maju.
- 7) Keadaan jasmani, merupakan ciri-ciri fisik pada diri seseorang seperti tinggi badan, tampan dan tidak tampan, ketajaman penglihatan, pendengaran yang baik, jenis kelamin, dan lainnya. beberapa pekerjaan memberlakukan persyaratan ciri fisik, dan akan mempengaruhi seseorang dalam memilih pekerjaannya.³⁵

b. Faktor Eksternal

Faktor ini berasal dari luar diri individu dan ikut mempengaruhi perencanaan karir. Faktor ini terdiri dari tujuh hal yang berpengaruh dalam perkembangan karir seseorang, yaitu :

1) Masyarakat.

Lingkungan sosial-budaya dimana seseorang dibesarkan yang berpengaruh besar terhadap pandangan dalam banyak hal yang dipegang teguh oleh setiap keluarga dan pada

³⁵ Winkel dan Hastuti, *op.cit.*, h. 592-596.

gilirannya menanamkannya pada semua anak. Pandangan atau keyakinan ini mencakup gambaran tentang luhur rendahnya aneka jenis pekerjaan, peranan pria dan wanita dalam kehidupan masyarakat, dan cocok tidaknya jabatan pria dan wanita dalam kehidupan masyarakat, dan cocok tidaknya jabatan tertentu untuk pria dan wanita.

2) Keadaan sosial-ekonomi negara atau daerah.

Laju pertumbuhan ekonomi yang lambat atau cepat; stratifikasi masyarakat dalam golongan sosial-ekonomi tinggi, tengah, dan rendah; serta diversifikasi masyarakat atas kelompok-kelompok yang terbuka atau tertutup bagi anggota dari kelompok lain. Semua ini berpengaruh terhadap terciptanya suatu bidang pekerjaan baru dan terhadap terbuka dan tertutupnya kesempatan kerja bagi orang muda.

3) Pengaruh status sosial-ekonomi keluarga.

Tingkat pendidikan orang tua (ayah dan ibu), daerah tempat tinggal, dan suku bangsa. Status ini ikut menentukan tingkat pendidikan sekolah yang dimungkinkan, jumlah kenalan *pegangan kunci* bagi beberapa jabatan tertentu yang dianggap masih sesuai dengan status sosial tertentu.

4) Pengaruh anggota keluarga besar dan inti,

Dalam faktor ini, pengaruh keluarga yang dimaksud ialah seperti orang tua atau saudara kandung yang menyatakan segala harapan mereka serta mengkomunikasikan pandangan dan sikap tertentu terhadap pendidikan dan pekerjaan.

5) Pendidikan sekolah.

Pandangan dan sikap yang dikomunikasikan dari petugas bimbingan atau tenaga pengajar kepada siswa mengenai nilai-nilai yang terkandung dalam bekerja, tinggi rendahnya status sosial jabatan tertentu, dan kecocokan jabatan pada anak laki-laki atau anak perempuan.

6) Pergaulan dengan teman sebaya.

Berbagai pandangan dan variasi harapan tentang masa depan yang terungkap dalam pergaulan sehari-hari.

7) Tuntutan yang melekat pada masing-masing jabatan dan pada setiap program studi atau latihan yang mempersiapkan seseorang untuk diterima pada jabatan tertentu dan berhasil didalamnya.³⁶

Menurut Shertzer dan Stone, terdapat dinamika faktor dalam perencanaan karir, yaitu: kemampuan intelektual, bakat, kepribadian,

³⁶ Ibid., h. 596-598.

minat, realisme, konsep diri, perbedaan jenis kelamin, pengaruh lingkungan, dan kemampuan untuk mendapatkan pendidikan tinggi.³⁷

Dari berbagai faktor yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan karir pada siswa ialah dirinya sendiri (meliputi minat, bakat, kepribadian, nilai-nilai, dan pengetahuan), gender, dan lingkungan (meliputi keluarga, kondisi sosio-ekonomi, masyarakat, teman sebaya, dan sekolah).

B. Karakteristik Siswa SMA

Siswa Sekolah Menengah Atas (SMA) umumnya berada pada usia 16-18 tahun. Menurut Santrock, usia pada masa itu berada pada masa remaja.³⁸ Dalam bahasa Indonesia, remaja sering dikatakan pubertas yang berasal dari kata *puberty*. Istilah *Puberty* (berasal dari Inggris) sendiri berasal dari bahasa Latin yaitu Pubertas yang berarti usia kedewasaan (*the age of manhood*). Karakteristik yang dapat terlihat dari seorang remaja ialah:

- a. Kegelisahan. Keadaan remaja yang tidak stabil akibat banyaknya keinginan yang tidak selalu dapat terpenuhi.

³⁷ Bruce Shertzer, *op. cit.*, h. 291-295

³⁸ John W. Santrock, *Remaja ed.11*, (Jakarta: Erlangga, 2006) h.21

- b. Pertentangan. Timbulnya pertentangan dalam diri sendiri atau dengan orang lain menimbulkan kebingungan pada dirinya sendiri maupun orang disekitarnya.
- c. Berkeinginan besar untuk mencoba hal-hal yang belum diketahui. Rasa penasaran yang dialami para remaja terhadap kehidupan dewasa seperti merokok, bersolek, dan sebagainya.
- d. Keinginan menjelajah ke alam sekitar. Remaja memiliki keinginan untuk melibatkan diri dalam kegiatan disekitarnya, seperti pramuka atau himpunan pecinta alam.
- e. Menghayal dan berfantasi. Pada masa ini remaja sering memiliki khayalan dan fantasi khususnya mengenai prestasi dan karir.
- f. Aktivitas berkelompok. Kebanyakan remaja yang sedang mengalami masalah atau kesulitan menemukan jalan keluar dengan berkumpul bersama orang-orang terdekatnya, khususnya teman sebaya.³⁹

Setiap remaja memiliki karakteristiknya masing-masing yang dapat mempengaruhinya dalam menuntaskan tugas-tugas perkembangannya, salah satunya adalah tugas perkembangan karir.

³⁹Sunarto dan Agung Hartono, *Perkembangan Peserta Didik*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2006) h. 58-59.

C. Hasil Penelitian yang Relevan

Terdapat beberapa penelitian yang berkaitan dengan perencanaan karir remaja di sekolah lanjutan atas sebagai berikut:

- a. Crites dalam Manrihu, melakukan *review* terhadap beberapa studi yang menyimpulkan bahwa sekitar 30 persen remaja masih bimbang pada sekolah lanjutan dan perguruan tinggi.⁴⁰
- b. Sri Prihartono (2007), meneliti mengenai perencanaan karier siswa kelas X salah satu SMAN di Majalengka menunjukkan bahwa 27,8% siswa mempunyai perencanaan karir yang rendah, 47,2% perencanaan karier sedang dan 25% sudah memiliki perencanaan karir yang tinggi.⁴¹
- c. Amin Budiamin (2003) dalam Irmayanti, menyebutkan tentang kemampuan siswa SMU di Kabupaten Bandung dalam merencanakan masa depan menunjukkan bahwa 90% siswa menyatakan bingung dalam memilih karier masa depannya, dan 70% siswa menyatakan perencanaan masa depan tergantung orang tua.⁴²
- d. Nina Triana (2004), *Kematangan Memilih Karir Siswa SMK N 27 Jakarta*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sebagian siswa

⁴⁰Moh. Thayeb Marinh, *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karir*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992) h. 156

⁴¹Sri Prihartono, *Program Bimbingan untuk mengembangkan Kemampuan Perencanaan Karir Remaja*. Skripsi Sarjana pada PBB UPI Bandung: Tidak diterbitkan), h. 39

⁴²Rima Irmayanti, *Penggunaan Genogram untuk mengembangkan Kemampuan Perencanaan Karier Siswa :Studi Pra Eksperimen terhadap Siswa Kelas Viii Smp Negeri 43 Bandung Tahun Ajaran 2010/2011*, (Skripsi Sarjana BK UPI: Tidak diterbitkan) h. 5

kurang memiliki persiapan diri dalam bidang perencanaan yang akan dipilih.⁴³

Dari berbagai hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian remaja pada umumnya masih bimbang terhadap sekolah lanjutannya, sehingga kurang memiliki persiapan dalam merencanakan karir yang akan dipilihnya nanti. Hal ini terlihat dari berbagai penelitian yang menunjukkan rendahnya perencanaan karir yang dimiliki siswa pada jenjang SMA. Perencanaan karir yang rendah menandakan kurang matangnya siswa tersebut dalam menghadapi karirnya. Hal ini dapat memberikan dampak buruk dalam pencapaian perkembangan karirnya saat ini dan juga masa depan.

D. Kerangka Berpikir

Siswa yang memiliki perencanaan karir merupakan siswa yang telah memenuhi salah satu langkah awal dari pencapaian tugas perkembangan dalam aspek karir yang disesuaikan dengan tahapan usianya. Pada umumnya, siswa kelas XI SMA berusia 16 tahun yang berada pada masa remaja. Tugas perkembangan pada remaja dalam aspek karir yaitu mempersiapkan dan membuat pilihan karir dimasa depan, yang didalamnya terdapat aktivitas mengkristalisasi pilihan,

⁴³Nina Triana, *Kematangan Memilih Karir Siswa SMK N 27 Jakarta*, (Skripsi Sarjana BK Universitas Atma Jaya: Tidak diterbitkan) h. i

mengklarifikasinya secara rinci, dan mengimplementasinya kedalam dunia nyata yang disesuaikan dengan nilai-nilai hidupnya.

Namun pada kenyataannya, masih terdapat masalah dalam perencanaan karir siswa di SMA, dimana masih terdapat siswa yang kurang memiliki persiapan dalam merencanakan pilihan karirnya di masa depan. Oleh karena itu, guru BK di sekolah memerlukan alat ukur untuk mengetahui persiapan siswa dalam merencanakan karirnya di masa depan. Untuk itu, dalam mengukur perencanaan karir siswa, peneliti dapat menggunakan skala untuk mengukur seberapa besar siswa tersebut telah memiliki informasi dan pengetahuan mengenai dirinya sendiri dan dunia kerja, memiliki tujuan karir, menetapkan pilihan karir, dan sejauh mana siswa telah terlibat dalam aktivitas perencanaan karir seperti : (1) mempelajari informasi karir, (2) membicarakan rencana karir dengan orang dewasa, (3) mengikuti kursus yang dapat membantu menentukan karirnya, (4) berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler atau kerja paruh waktu, dan (5) mendapat pelatihan atau pendidikan untuk suatu pekerjaan.

Persiapan siswa dalam merencanakan karirnya berbeda-beda tergantung faktor-faktor yang melatar belakangi kehidupan masing-masing individu baik internal maupun eksternal. Meskipun setiap siswa memiliki latar belakang yang berbeda, mereka perlu merencanakan karirnya secara matang sehingga tidak menimbulkan dampak yang buruk

yang akan dijalannya di masa depan. Oleh karena itu, guru BK adalah pihak yang bertanggung jawab dalam memfasilitasi pencapaian kemampuan siswanya, memiliki tugas untuk membantu siswa sesuai dengan kebutuhannya dalam rangka mencapai tugas perkembangan karir siswa, yang salah satunya adalah kemampuan perencanaan karir. Untuk dapat memberikan layanan yang sesuai dengan kebutuhan, guru BK perlu mengetahui terlebih dahulu gambaran masalah yang dialami oleh para siswanya. Oleh sebab itu, penelitian ini bermaksud untuk melihat profil perencanaan karir siswa kelas XI di SMA untuk mempersiapkan dan memilih pekerjaannya di masa depan.