

## MENGENAL JANGKAR KARIER DAN PROSES PEMILIHAN KARIER

Novita Selvi<sup>1</sup>, Ikhwan Ramadhan<sup>2</sup>, Muhammad Irfan<sup>3</sup>, Aidil Yundra<sup>4</sup>, Hendri Irawan<sup>5</sup>

<sup>1,2</sup>*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Unniversitas Mahaputera Muhammad Yamin*

Email : <sup>1</sup>[novitaselvi703@gmail.com](mailto:novitaselvi703@gmail.com), <sup>2</sup>[hobbynapak@gmail.com](mailto:hobbynapak@gmail.com),  
<sup>3</sup>[muhammadirfanhid21@gmail.com](mailto:muhammadirfanhid21@gmail.com), <sup>4</sup>[yundraaidil@gmail.com](mailto:yundraaidil@gmail.com),  
<sup>5</sup>[hendriirawandt@gmail.com](mailto:hendriirawandt@gmail.com)

### Abstrak

*E.G Willianson (Winkel and Sri Hastuti, 2006) describes the history of the development of job guidance and job counseling processes that adhere to Trait-Factor theory. Frank Parsons points out three steps that must be followed in choosing a job, namely: first, a clear self-understanding of brain abilities, talents, interests, strengths and weaknesses and other characteristics. Second, knowledge of all the requirements that must be met in order to achieve success in various occupations, as well as about remuneration and opportunities for advancement in various fields of work. Third, think rationally about the relationship between the two groups of facts above. So, the first step is to use self-analysis; second step; take advantage of job information (vocational information); The third step applies the ability to think rationally in order to find a match between personality traits that have relevance to success or failure in a job or position with the demands for qualifications and opportunities contained in a job or position. In general, career selection is a process of the individual in an effort to prepare himself to enter the stages related to work (Setyawardani, 2009). The theory of Holland and Akbar (2011) reveals that the choice of a career or position is the result of the interaction between heredity factors and all cultural influences, friends, parents, adults who are considered to have an important role.*

### Pendahuluan

Perencanaan karir merupakan suatu proses yang dilakukan oleh para pekerja untuk merencanakan langkah-langkah yang diambil serta mengimplementasikannya agar nantinya tercapai tujuan karir yang diinginkan. Perencanaan karir terdiri dari evaluasi kemampuan dan minat, pertimbangan kesempatan karir, perencanaan tujuan karir, serta kegiatan pengembangan karir. Dalam perusahaan, pekerja dapat dibantu oleh seorang konseling karir untuk merencanakan karir yang tepat dan sesuai dengan minat dan bakat pekerja tersebut. Perencanaan karir yang sudah ditentukan tersebut nantinya akan dengan mudah dikembangkan dan dapat menjadi karir tetap yang sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki oleh pekerja.

Menurut Yusuf (2013: 628) pemilihan karir adalah suatu keputusan psikologis yang dibuat oleh individu dalam menentukan pekerjaan/studi yang sesuai dengan lapangan kerja yang cocok. Sedangkan Holland (dalam Munandir, 1996: 107) mengungkapkan bahwa pemilihan karir merupakan hasil dari interaksi antara faktor hereditas (keturunan) dengan segala pengaruh budaya, teman bergaul, orang tua dan orang dewasa yang

dianggap memiliki peran penting. Dari pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pemilihan karir adalah hasil dari proses pengambilan keputusan yang berlangsung sepanjang proses perkembangan untuk memilih berbagai alternatif karir yang tersedia dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya.

### **Metode Pelaksanaan**

Metode pada penelitian ini adalah kualitatif,

### **Hasil Dan Pembahasan**

#### **A. Perencanaan Karir**

##### 1. Teori perencanaan karir

E.G Willianson (Winkel dan Sri Hastuti, 2006) menguraikan sejarah perkembangan bimbingan jabatan dan proses konseling jabatan yang berpegang pada teori Trait-Factor. Frank Parsons menunjukkan tiga langkah yang harus diikuti dalam memilih suatu pekerjaan yaitu : pertama, pemahaman diri yang jelas mengenai kemampuan otak, bakat, minat, berbagai kelebihan dan kelemahan serta ciri-ciri lainnya. Kedua, pengetahuan tentang keseluruhan persyaratan yang harus dipenuhi supaya dapat mencapai sukses dalam berbagai pekerjaan, serta tentang balas kerja dan kesempatan untuk maju dalam berbagai bidang pekerjaan. Ketiga, berfikir secara rasional mengenai hubungan antara kedua kelompok fakta diatas. Jadi, langkah pertama menggunakan analisis diri; langkah kedua; memanfaatkan informasi jabatan (vocational information) ; langkah yang ketiga menerapkan kemampuan untuk berfikir rasional guna menemukan kecocokan antara ciri-ciri kepribadian yang memiliki relevansi terhadap kesuksesan atau kegagalan dalam suatu pekerjaan atau jabatan dengan tuntutan kualifikasi dan kesempatan yang terkandung dalam suatu pekerjaan atau jabatan.

Willianson (Winkel dan Sri Hastuti 2006) merumuskan pula sejumlah asumsi yang mendasari Trait Factor counselling dalam suatu karangan yang dimuat dalam *Theories Of Counseling* sebagai berikut:

- a. Setiap individu mempunyai sejumlah kemampuan dan potensi seperti taraf intelegensi umum, bakat khusus taraf kreatifitas wujud minat serta keterampilan yang Bersama sama membentuk suatu pola yang khas di individu itu.
- b. Pola kemampuan dan potensi yang tampak pada seseorang yang menunjukkan hubungan yang berlainan dengan kemampuan dan keterampilan yang dituntut pada seorang pekerja berbagai bidang pekerjaan.
- c. Sesuai dengan pola berfikir pada butir (b) kurikulum suatu program studi menuntut sejumlah kualifikasi tertentu.
- d. Setiap individu mampu berkeinginan dan berkecenderungan untuk mengenal diri sendiri serta memanfaatkan pemahaman yaitu dengan berfikir baik sehingga dia akan menggunakan seluruh kemampuannya semaksimal mungkin dan dengan demikian mengatur kehidupannya sendiri dengan memuaskan.

Bimo Walgito (2004) menyatakan bahwa tujuan dilaksanakannya bimbingan karir disekolah yaitu :

- a. Agar siswa dapat memahami nilai dirinya sendiri
- b. Agar siswa menyadari dan memahami nilai nilai yang ada didalam dirinya dan yang ada dalam masyarakat.
- c. Agar siswa mengetahui jenis pekerjaan yang berhubungan dengan potensi yang ada didalam dirinya.
- d. Agar siswa menemukan hambatan hambatan yang mungkin timbul yang disebabkan oleh dirinya dan factor lingkungan.
- e. Agar siswa dapat merencanakan masa depan serta menemukan dan kehidupan yang serasi

## 2. Jenis jenis perencanaan karier

Perencanaan yang matang menuntut tentang segala tujuan yang hendak dicapai dalam jangka Panjang dan semua tujuan yang hendak dicapai dalam jangka pendek, secara ideal tujuan yang terakhir ini menjadi tujuan intermediary yang semakin mendekati siswa kepada tujuan jangka Panjang misalnya dan nilai nilai kehidupan yang ingin direalisasikan dalam hidup. Kegunaan dari perencanaan karier dimasa depan adalah memaksimalkan kemungkinan dibuat dalam kesalahan yang berat dalam memilih alternatif alternatif yang ada. Hasil dari perencanaan ialah suatu keputusan yang dipilih secara sadar biasanya antar jumlah tingkat pertama lain juga disekolah lanjut tingkat atas dan lain pula dijenjang perguruan tinggi.

## 3. Factor factor yang menentukan dalama perencanaan karir siswa

Kunci bagi perencanaan yang matang dan keputusan yang bijaksana terletak pada pengelolaan informasi tentang diri dan pemahamana tentang lingkungan hidupnya. Berikut ini adalah factor factor menurut Williamson yang di perlukan dalam membuat perencanaan karir siswa (WS Winkel & sri hastuti,2006).

- a) Informasi tentang diri sendiri yaitu meliputi tentang : (1) kemampuan intelektual ; (2) bakat khusus di bidang studi akademik ; (3) minat-minat baik yang bersifat luas maupun khusus ; (4) hasil belajar dalam berbagai bidang studi inti ; (5) sifat sifat kepribadian yang mempunyai relevansi terhadap suatu program studi akademik, suatu program latihan dan pra jabatan dan suatu bidang jabatan seperti berani berbicara dan bertindak,korperatif,sopan dapat di andalkan,bijaksana,rajin,berpotensi,dalam bidang kepemimpinan,rapi dan tekun,toleransi tahan situasi yang penuh ketegangan,terbuka jujur dan berwatak baik,
- b) Data tentang keadaan keluarga dekat juga di masukan dalam lingkup informasi tentang gambaran diri sendiri yang sebenarnya termasuk data social,keluarga dekat ini meliputi tentang (1) posisi anak dalam keluarga (2) pandangan keluarga

tentang peranan kewajiban anak laki-laki dan perempuan (3) harapan keluarga untuk masadepan anak (4) taraf social kehidupan keluarga (5) gaya hidup dan suasana keluarga (6) taraf Pendidikan orang tua (7) sumber konflik orang tua dan anak (8) status perkawinan(9) tinggal di rumah selain orang tua sendiri dan kakak adik.

- c) Informasi tentang lingkungan hidup yang relavan bagi perencanaan karir, khususnya informasi pendidikan dan informasi jabatan yang sama sama di kenal dengan informasi karir, pemberian informasi ini bertujuan agar siswa mempunyai pemahaman tentang jenis-jenis pekerjaan yang ada di dalam masyarakat, mengenai informasi-imformasi jenis Pendidikan kelanjutan studi yang di butuhkan masyarakat di masa depan.
4. Tantangan tantangan konselor sekolah dalam membantu membuat perencanaan karier siswa
1. Harus mempertimbangkan taraf keseimbangan vokasiaonal siswa
  2. Hasrus menghindari dari bahaya yang terkadang dalam memberikan saran tentang pilihan yang dibuat
  3. Harus dihindari ramalan yang bersifat dogmatic tentang kemungkinan konseli yang akan berhasil atau gagal dalam mengambil suatu jalur
  4. Harus dihindari memberikan kesan yang terdapat suatu karir yang cocok bagi konseling dan akan memuaskan baginya

## **B. Pengertian Pemilihan Karier**

Secara umum, pemilihan karier merupakan suatu proses dari individu sebagai usaha mempersiapkan dirinya untuk memasuki tahapan yang berhubungan dengan pekerjaan (setyawardani, 2009). Teori Holland dan Akbar (2011) mengungkapkan bahwa pemilihan karier atau jabatan adalah merupakan hasil dari interaksi antara faktor hereditas dengan segala pengaruh budaya, teman bergaul, orang tua, orang dewasa yang dianggap memiliki peranan yang penting. Menurut Marliah, dkk (2004) dan Oktaviani (2006) pilihan karier merupakan suatu proses ketika remaja mengarahkan diri kepada suatu tahap baru dalam kehidupannya, melihat posisi mereka dalam kehidupan pembuatan keputusan karier mereka.

### **1. Faktor-faktor pemilihan karier**

Faktor yang berpengaruh terhadap perkembangan arah pilihan karier, diantaranya faktor internal dan faktor eksternal, keduanya saling berinteraksi dan berpengaruh secara positif terhadap arah pilihan karier, yang merupakan suatu proses yang bercirikan suatu perubahan, berlangsung secara bertahap dan terjadi pergeseran yang berlingkup luas kepada yang spesifik, dan terjadi akibat interaksi yang positif antara faktor-faktor internal dalam diri individu dan faktor eksternal diluar individu.

Menurut John Holland pilihan atas sebuah karier merupakan ungkapan kepribadian dan tidak terjadi secara acak meskipun ada peran kesempatan.

1. Realistic, menyukai kegiatan yang melibatkan penggunaan mesin/peralatan (Ahli mesin)
2. Investigative, analitis, ingin tahu, metodik, tepat (Peneliti)
3. Artistic, ekspresif, *nonconfirming*, orisinal, dan introspektif (Dekorator interior)
4. Social, menikmati bekerja dengan menolong orang lain (Guru bimbingan dan penyuluhan)
5. Enterprising, menikmati kegiatan untuk mempengaruhi orang lain (Pengacara)
6. Conventional, menikmati manipulasi data secara sistematis, menata arsip (Akuntan)

Jalur karier adalah pola pekerjaan berurutan yang membentuk karier seseorang. Jalur karier adalah garis kemajuan yang fleksibel yang secara khusus digunakan oleh kariawan untuk melakukan perpindahan jabatan selama bekerja dengan suatu perusahaan. Jalur karier dibagi atas:

1. Jalur karier tradisional
2. Jalur karier jaringan
3. Jalur keterampilan lateral
4. Jalur karier ganda

Adapun faktor-faktor internal dalam diri individu dan faktor eksternal diluar diri individu sebagai berikut :

1. Faktor internal

Membentuk keunikan kepribadian individu diantaranya:

- a. Taraf intelegensi  
Merupakan kemampuan siswa untuk mencapai prestasi yang memiliki peranan untuk menetapkan dan mempertahankan suatu tujuan.
- b. Bakat khusus  
Merupakan kemampuan yang menonjol yang dimiliki seseorang dalam bidang kognitif, keterampilan, dan kesenian.
- c. Minat  
Merupakan kecenderungan yang menetapkan pada diri seseorang untuk merasa tertarik pada suatu bidang.

2. Faktor eksternal

- a. Status sosial ekonomi keluarga, beberapa hal yang melatar belakangi status sosial ekonomi orang tua adalah tingkat pendidikan, penghasilan, dan pekerjaan orang tua.
- b. Prestasi akademik, diartikan sebagai suatu tingkat pencapaian tertentu dalam kerja akademik.

- c. Pendidikan sekolah, tingkatan atau jenjang yang dimiliki diperoleh melalui lembaga pendidikan.
- d. Lingkungan, yang bersifat potensial maupun direayasa mempunyai hubungan yang positif terhadap sikap, perilaku, dan kehidupan orang sekitarnya.

## **2. Teori pemilihan karier menurut R. Hoppck**

1. Pekerjaan dipilih sesuai kebutuhan atau untuk memenuhi kebutuhan fisik ataupun psikis.
2. Pekerjaan yang dipilih diyakini dapat memenuhi kebutuhan.
3. Jabatan atau pekerjaan merupakan pilihan seseorang ketika ia pertama kali menyadari pekerjaan tersebut akan membantu memenuhi kebutuhannya.
4. Kebutuhan yang timbul bisa diterima secara intelektual yang diarahkan pada tujuan tertentu.
5. Pekerjaan akan menjadi lebih baik jika individu mampu mengukur bagaimana pekerjaan yang dipilihnya akan memenuhi kebutuhannya.
6. Pengetahuan terhadap kondisi pribadi akan mempengaruhi pilihan pekerjaan seseorang.
7. Pengetahuan tentang pekerjaan akan membantu seseorang dalam kariernya.

## **3. Teori pemilihan karier Anneroe**

Dirumuskan atas dasar penelitian tentang latar belakang pengembangan dan kepribadian ilmuan diberbagai bidang termasuk ilmu sosial dan ilmu biologi.

Monandir: (1996) menjelaskan bahwa teori Roe dinyatakan kedalam lima proposisi yaitu:

1. Pembawaan genetik, yang bersifat menentukan perkembangan sifat-sifat individu, pengaruhnya berbeda-beda.
2. Pengalaman, pengalaman individu dan latar belakang budaya, sosial ekonomi, keluarga, berpengaruh terhadap perkembangan sifat-sifat bawaan.
3. Kepribadian, seperti minat, sikap, dan yang lainna berkembang terutama ditentukan oleh bagaimana pola pemerolehan kepuasan dan kekecewaan kepuasan yang diperoleh individu ditentukan oleh lingkungan
4. Pola tenaga psikis, adanya pola tenaga psikis dalam bentuk tertujunya perhatian merupakan penentu utama minat.
5. Pemuasan kebutuhan, sangat menentukan kuat tidaknya dorongan dalam pencapaian orang dalam menjalankan tugas.

Kelebihan dan keterbatasan teroi Roe:

1. Kelebihan, telah membangkitkan banyak penelitian walau hanya sedikit saja yang hasilnya mendukung. Memberikan kontribusi yang besar pada konseling karier yaitu dengan mengarahkan perhatian pada peride masa kanak-kanak

2. Keterbatasan, teori ini masih belum menjelaskan banyak tentang prosedur-prosedur apa yang berguna untuk melakukan konseling karier, tidak ada prosedur dalam konseling karier yang disarankan untuk mencapai tujuan-tujuan itu.

### **Kesimpulan**

Perencanaan yang matang menuntut tentang segala tujuan yang hendak dicapai dalam jangka Panjang dan semua tujuan yang hendak dicapai dalam jangka pendek, secara ideal tujuan yang terakhir ini menjadi tujuan intermediary yang semakin mendekati siswa kepada tujuan jangka Panjang misalnya dan nilai nilai kehidupan yang ingin direalisasikan dalam hidup.

Kegunaan dari perencanaan karier dimasa depan adalah memaksimalkan kemungkinan dibuat dalam kesalahan yang berat dalam memilih alternatif alternatif yang ada. Hasil dari perencanaan ialah suatu keputusan yang dipilih secara sadar biasanya antar jumlah tingkat pertama lain juga disekolah lanjut tingkat atas dan lain pula dijenjang perguruan tinggi. Setelah merencanakan Karier kita akan dituntut untuk menentukan apa pilihan karir yang ingin kita capai

Secara umum, pemilihan karier merupakan suatu proses dari individu sebagai usaha mempersiapkan dirinya untuk memasuki tahapan yang berhubungan dengan pekerjaan (Setyawardani, 2009). Teori Holland dan Akbar (2011) mengungkapkan bahwa pemilihan karier atau jabatan merupakan hasil dari interaksi antara factor hereditas dengan segala pengaruh budaya, teman bergaul, orang tua, orang dewasa yang dianggap memiliki peranan yang penting.

### **Daftar Pustaka**

Arifah. 2005. "Pengertian Wawancara Dan Kusion 2005/2006."

Nadhan, Robert, and Linda Hil. 2012. *Konseling Karier*.

Widarto. 2015. *Bimbingan Karier Dan Tips Berkarier*.

التعويضات المتحركة الكاملة و التعويضات "No Title غسان جميل الوزير. 2006. الشعراي, اباد فواد الفكية الوجهية" (December):1-6. 1999 □□□□ □□□□□ □□□□□□□□.