

Teori Perkembangan Karir

Diintisarikan dari

Zunker, Vernon G. (1986). *Career Counseling: Applied Concepts of Life Planning. Second Edition. Chapter 2: Theories of Career Development. Monterey, California: Brooks/Cole Publishing Company*

Oleh Didi Tarsidi

Artikel ini membahas teori-teori karir, teori pembuatan keputusan dan teori-teori dalam pendekatan perkembangan karir. Teori-teori karir yang dibahas mencakup teori *trait-and-factor* dan teori-teori yang dikembangkan oleh Ginzberg dan kawan-kawan, Ann Ann Roe, Donald Super, John Holland, dan David Tiedeman; sedangkan teori-teori pembuatan keputusan mencakup *Gelatt Sequential Decision-Making Process* dan pemilihan karir dengan pendekatan teori *social learning*. Teori pendekatan perkembangan karir mencakup pendekatan psikoanalisis, sosiologis, dan pendekatan *learning*.

Teori *Trait-and-Factor*

Di kalangan para pelopor teori konseling vokasional, Parsons (1909) berpendapat bahwa bimbingan vokasional dilakukan pertama dengan mempelajari individu, kemudian dengan menelaah berbagai okupasi, dan akhirnya dengan mencocokkan individu dengan okupasi. Proses ini, yang disebut teori *trait-and-factor*, secara sederhana dapat diartikan sebagai mencocokkan karakter individu dengan tuntutan suatu okupasi tertentu, yang pada gilirannya akan memecahkan masalah penelusuran karirnya. Teori *trait-and-faktor* ini berkembang dari studi tentang perbedaan-perbedaan individu dan perkembangan selanjutnya terkait erat dengan gerakan testing atau psikometri. Teori ini berpengaruh besar terhadap studi tentang deskripsi

pekerjaan dan persyaratan pekerjaan dalam upaya memprediksi keberhasilan pekerjaan di masa depan berdasarkan pengukuran traits yang terkait dengan pekerjaan. Karakteristik utama dari teori ini adalah asumsi bahwa individu mempunyai pola kemampuan unik atau traits yang dapat diukur secara objektif dan berkorelasi dengan tuntutan berbagai jenis pekerjaan.

Pengembangan instrumen asesmen dan penyempurnaan informasi tentang okupasi terkait erat dengan teori trait-and-faktor. Perkembangan nilai-nilai individu dalam proses pembuatan keputusan karir juga merupakan faktor yang signifikan. Beberapa ahli berpendapat bahwa teori *trait-and-factor* mungkin lebih tepat disebut psikologi diferensial terapan.

Williamson merupakan seorang pendukung kuat konseling berdasarkan teori *trait-and-factor*. Penggunaan prosedur konseling Williamson menggunakan pendekatan *trait-and-factor* yang dikembangkan dari karya Parsons. Bahkan ketika diintegrasikan ke dalam teori-teori bimbingan karir lain, pendekatan trait-and-faktor memainkan peranan yang sangat vital. Dampak dan pengaruhnya terhadap perkembangan teknik-teknik asesmen dan penggunaan informasi tentang karir sangat besar.

Namun demikian, selama tiga dekade terakhir ini asumsi dasar pendekatan *trait-and-factor* telah mendapat tantangan yang sangat kuat. Keterbatasan testing telah dibuktikan dalam dua proyek penelitian. Penelitian pertama dilakukan oleh Thorndike dan Hagen (1959), yang mengikuti pola karir 10.000 laki-laki yang telah diberi tes dalam angkatan bersenjata pada masa Perang Dunia II. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tes yang diberikan 12 tahun sebelumnya tidak akurat memprediksi keberhasilan karir karena berbagai alasan. Banyak individu yang menjabat pekerjaan yang tidak berhubungan dengan hasil pengukuran kemampuannya. Penelitian lain oleh Ghiselli (1966) menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan prediksi keberhasilan dalam program pelatihan kerja berdasarkan hasil tes hanya moderat saja. Pada umumnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil tes

saja tidak memberikan cukup informasi untuk dapat memprediksi secara akurat keberhasilan karir di masa depan.

Pada tahun 1984, Brown berargumentasi bahwa teori trait-and-faktor tidak pernah sepenuhnya difahami. Dia mengemukakan bahwa para pendukung pendekatan trait-and-faktor tidak pernah menyetujui penggunaan testing secara berlebihan dalam konseling karir. Misalnya, Williamson (1939) mengemukakan bahwa hasil tes hanya salah satu cara saja untuk mengevaluasi perbedaan individu. Data lain, seperti pengalaman kerja dan latar belakang individu pada umumnya, merupakan faktor yang sama pentingnya dalam proses konseling karir.

Asumsi-asumsi berikut ini dari pendekatan *trait-and-factor* juga menimbulkan keprihatinan tentang teori ini: (1) hanya terdapat satu tujuan karir untuk setiap orang dan (2) keputusan karir terutama didasarkan atas kemampuan yang terukur. Asumsi-asumsi tersebut sangat membatasi jumlah faktor yang dapat dipertimbangkan dalam proses pengembangan karir. Pada intinya, pendekatan trait-and-faktor itu terlalu sempit cakupannya untuk dipandang sebagai teori utama perkembangan karir. Namun demikian, kita harus mengakui bahwa prosedur analisis okupasional dan asesmen baku yang menekankan pendekatan trait-and-faktor itu tetap bermanfaat dalam konseling karir.

Ginzberg et al.

Ginzberg, Ginsburg, Axelrad, dan Herma (1951) pada umumnya dipandang sebagai ahli pertama yang melakukan pendekatan terhadap teori pilihan okupasi (*occupational choice*) dari sudut pandang perkembangan. Tim ini, yang terdiri dari seorang ekonom, seorang psikiater, seorang sosiolog, dan seorang psikolog, melakukan pengetesan dan mengembangkan sebuah teori pilihan okupasi.

Dalam mengembangkan teorinya, Ginzberg et al. menginvestigasi secara empirik sejumlah sampel yang memiliki kebebasan memilih suatu okupasi. Sampel tersebut terdiri dari laki-laki yang berasal dari kelas menengah ke atas di daerah perkotaan, dari keluarga Protestan atau Katolik keturunan Anglo-Saxon, yang tingkat pendidikannya berkisar dari kelas enam hingga pasca-sarjana. Karena pemilihan sampel tersebut sangat terbatas, maka konklusi hasil penelitian ini hanya dapat diaplikasikan secara terbatas pula. Secara spesifik, pola perkembangan karir perempuan dan etnik minoritas ataupun mereka yang berasal dari daerah pedesaan dan kaum miskin tidak menjadi bahan pertimbangan. Oleh karena itu, konklusi yang dihasilkan dari studi ini belum tentu dapat diaplikasikan pada populasi selain dari yang diwakili oleh sampel yang disebutkan.

Kelompok Ginzberg menyimpulkan bahwa pilihan okupasional merupakan proses perkembangan, yang pada umumnya mencakup kurun waktu selama enam hingga sepuluh tahun, yang dimulai dari sekitar usia 11 tahun dan berakhir sesudah usia 17 atau awal masa dewasa. Terdapat tiga periode atau tahapan dalam proses pemilihan okupasi yaitu periode *fantasy*, *tentative*, dan *realistic* Dengan karakteristik sebagai berikut.

Tahapan-tahapan atau Periode dalam Studi Ginzberg

Periode	Usia	Karakteristik
Fantasi	Masa kanak-kanak (sebelum usia 11 tahun)	Murni berorientasi bermain pada tahap awal. Menjelang akhir tahap ini bermain menjadi berorientasi kerja.
Tentatif	Awal masa remaja (usia 11-17 tahun)	Proses transisi yang ditandai oleh pengenalan secara gradual terhadap persyaratan kerja. Pengenalan minat, kemampuan, imbalan kerja, nilai dan perspektif waktu.
Realistik	Pertengahan masa remaja (usia 17 tahun) hingga awal masa dewasa	Pengintegrasian kapasitas dan minat. Kelanjutan perkembangan nilai-nilai. Spesifikasi pilihan okupasi.

	Kristalisasi pola-pola okupasi.
--	---------------------------------

Menurut Ginzberg et al., selama periode fantasi, kegiatan bermain secara bertahap menjadi berorientasi kerja dan merefleksikan preferensi awal untuk jenis aktivitas tertentu. Berbagai peran okupasional tercermin dalam kegiatan bermain, yang menghasilkan pertimbangan nilai dalam dunia kerja. Periode tentatif terbagi ke dalam empat tahap:

- (1) tahap minat, di mana individu membuat keputusan yang lebih definitif tentang suka atau tidak suka.
- (2) Tahap kapasitas untuk menjadi sadar akan kemampuan sendiri yang terkait dengan aspirasi vokasional.
- (3) Tahap nilai, yaitu masa terbentuknya persepsi yang lebih jelas tentang gaya-gaya okupasional.
- (4) Tahap transisi, yaitu saat di mana individu menyadari keputusannya tentang pilihan karirnya serta tanggung jawab yang menyertai karir tersebut.

Periode realistic terbagi ke dalam tiga tahap.

- (1) Tahap eksplorasi, yang berpusat pada saat masuk ke perguruan tinggi. Pada tahap ini, individu mempersempit pilihan karir menjadi dua atau tiga kemungkinan tetapi pada umumnya masih belum menentu.
- (2) Kristalisasi, yaitu ketika komitmen pada satu bidang karir tertentu sudah terbentuk. Jika ada perubahan arah, itu disebut "*pseudo-crystallization*".
- (3) Tahap spesifikasi, yaitu bila individu sudah memilih suatu pekerjaan atau pelatihan profesi untuk karir tertentu.

Kelompok Ginzberg mengakui adanya variasi individual dalam proses pembuatan keputusan karir. Pola individual perkembangan karir yang tidak sesuai dengan sebayanya disebut menyimpang. Terdapat dua penyebab utama penyimpangan itu, yaitu:

- (1) Keterampilan okupasional yang sudah berkembang dengan baik secara dini sering menghasilkan pola karir yang dini pula, yang menyimpang dari perkembangan normal; dan
- (2) *Timing* untuk tahap perkembangan realistic itu mungkin secara signifikan lebih lambat datangnya sebagai akibat dari variable-variabel tertentu seperti instabilitas emosi, berbagai masalah pribadi, dan kekayaan financial.

Dari penelitian ini muncul sebuah proses khas yang sistematis yang didasarkan terutama pada pola penyesuaian diri remaja yang mengarahkan individu ke pilihan okupasi. Pemilihan okupasi merupakan proses bertahap yang dinilai secara subjektif oleh individu yang bersangkutan dalam milieu sosiokulturalnya sejak masa kanak-kanak hingga awal masa dewasanya. Pilihan okupasi itu dirumuskan selama individu melalui tahapan-tahapan sebagaimana dideskripsikan dalam penelitian ini. Pada saat keputusan vokasional tentatif dibuat, pilihan-pilihan lain yang potensial dicoret.

Pada awalnya, Ginzberg et al. menyatakan bahwa proses perkembangan pembuatan keputusan okupasional itu tidak dapat diputar balik, yaitu bahwa individu tidak dapat kembali secara kronologis ataupun psikologis ke masa lalu untuk mengubah keputusannya. Konklusi ini kemudian dimodifikasinya: individu dapat mengubah keputusannya tetapi tetap menekankan pentingnya pilihan yang dilakukan secara dini dalam proses pembuatan keputusan karirnya.

Dalam kaji ulangnya terhadap teorinya, Ginzberg (1984) menekankan kembali bahwa pilihan okupasional merupakan proses pembuatan keputusan seumur hidup bagi mereka yang mencari kepuasan dari kerjanya. Ini berarti bahwa mereka harus senantiasa menilai ulang bagaimana mereka dapat meningkatkan kecocokan antara perubahan tujuan karirnya dengan realita dunia kerja.

Telah terdapat sejumlah evidensi yang mendukung prinsip utama dari teori ini. O'Hara dan Tiedeman (1959) menginvestigasi keempat tahap dari periode tentative (minat, kapasitas, nilai, dan transisi) dan menemukan bahwa tahap-tahap itu memang terjadi sesuai dengan urutan sebagaimana diteorikan, tetapi pada usia yang lebih dini. Studi oleh Davis, Hagan, dan Strouf (1962) dan Hollender (1967) cenderung mendukung postulat tentang konsep perkembangan vokasional, meskipun waktu dan urutan tahap-tahap tersebut belum sepenuhnya didukung.

Konseptualisasi perkembangan proses pembuatan keputusan karir tersebut sangat bertentangan dengan pendekatan trait-and-faktor. Meskipun belum sepenuhnya teruji, tetapi teori ini memberikan suatu deskripsi tentang suatu proses perkembangan untuk pola perkembangan vokasional yang normal maupun menyimpang. Teori ini lebih bersifat deskriptif daripada eksplanatori; artinya bahwa teori ini tidak memberikan strategi untuk memfasilitasi perkembangan karir ataupun penjelasan tentang proses perkembangannya. Tampaknya kegunaan utama dari teori ini adalah dalam memberikan satu kerangka baru untuk melakukan studi mengenai perkembangan karir.

Ann Roe

Hubungan dini di dalam keluarga dan pengaruhnya kemudian terhadap arah karir merupakan focus utama karya Ann Roe (1956). Analisis tentang perbedaan dalam kepribadian, aptitude, inteligensi, dan latar belakang yang mungkin terkait dengan pilihan karir merupakan tujuan utama penelitiannya. Dia meneliti sejumlah ilmuwan terkemuka dalam bidang fisika, biologi, dan social untuk menentukan apakah arah vokasional itu erat hubungannya dengan perkembangan dini kepribadian.

Roe (1956) menekankan bahwa pengalaman pada awal masa kanak-kanak memainkan peranan penting dalam pencapaian kepuasan dalam

bidang yang dipilih seseorang. Penelitiannya menginvestigasi bagaimana gaya asuh orang tua (*parental styles*) mempengaruhi hierarki kebutuhan anak, dan bagaimana hubungan antara kebutuhan ini dengan gaya hidup masa dewasanya. Dalam mengembangkan teorinya, dia menggunakan teori Maslow tentang *hierarchy of needs* sebagai dasar. Struktur kebutuhan seorang individu, menurut Roe, sangat dipengaruhi oleh frustrasi dan kepuasan pada awal masa kanak-kanak. Misalnya, individu yang menginginkan pekerjaan yang menuntut kontak dengan orang adalah mereka yang didorong oleh kebutuhan yang kuat untuk memperoleh kasih sayang dan mendapatkan pengakuan sebagai anggota kelompok. Mereka yang memilih jenis pekerjaan non-orang akan memenuhi kebutuhan akan rasa aman pada tingkat yang lebih rendah. Roe berhipotesis bahwa individu yang senang bekerja dengan orang adalah mereka yang dibesarkan oleh orang tua yang penuh kehangatan dan penerimaan, dan mereka yang menghindari kontak dengan orang adalah yang dibesarkan oleh orang tua yang dingin dan/atau menolak kehadiran anaknya.

Roe (1956) mengklasifikasikan okupasi ke dalam dua kategori utama: *person oriented* dan *nonperson oriented*. Contoh okupasi yang *person-oriented* adalah: (1) jasa; (2) kontak bisnis (kontak dari orang ke orang, terutama dalam penjualan); (3) managerial; (4) kebudayaan umum; dan (5) seni dan hiburan.

Contoh okupasi yang *nonperson-oriented* adalah dalam bidang: (1) teknologi; (2) pekerjaan di luar ruangan (pertanian, kehutanan, pertambangan, dsb.); dan (3) ilmu pengetahuan.

Roe (1956) berpendapat bahwa pemilihan sebuah kategori okupasi terutama didasarkan atas struktur kebutuhan individu tetapi tingkat pencapaian dalam suatu kategori lebih tergantung pada tingkat kemampuan dan latar belakang sosioekonomi individu. Iklim hubungan antara anak dan orang tua merupakan kekuatan utama yang membangkitkan kebutuhan, minat, dan sikap yang kemudian tercermin dalam pemilihan pekerjaan.

Roe memodifikasi teorinya setelah beberapa studi menyangkal pendiriannya bahwa perbedaan interaksi orang tua-anak menghasilkan perbedaan dalam pemilihan pekerjaan. Kini dia mengambil posisi bahwa orientasi dini seorang individu terkait dengan keputusan utama yang diambilnya di kemudian hari — terutama dalam pemilihan okupasi — tetapi variable-variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam teorinya pun merupakan faktor-faktor yang penting. Pernyataan-pernyataan berikut oleh Roe (1972) mengekspresikan pandangan pribadinya tentang perkembangan karir.

1. Riwayat kehidupan setiap laki-laki dan banyak perempuan, tentang atau seputar kisah pekerjaannya, dapat memberikan penjelasan tentang esensi orang tersebut secara lebih lengkap daripada menggunakan pendekatan lain.
2. Situasi yang relevan dengan riwayat ini dimulai dengan kelahiran individu itu ke dalam sebuah keluarga tertentu pada tempat dan waktu tertentu, dan berlanjut sepanjang hidupnya.
3. Mungkin faktor yang berbeda mempunyai bobot yang berbeda pula, tetapi pada esensinya proses keputusan dan perilaku vokasionalnya tidak berbeda.
4. Sejauh mana keputusan dan perilaku vokasional berada dalam control sadar individu itu bervariasi, tetapi individu dapat mempunyai lebih banyak control daripada yang dapat disadarinya. Pertimbangan yang sengaja tentang faktor-faktor tersebut jarang dilakukan.
5. Kehidupan okupasional mempengaruhi semua aspek lain dari pola kehidupan.
6. Pekerjaan yang tepat dan memuaskan dapat merupakan pencegah terhadap penyakit neurotic atau merupakan tempat pelarian dari kondisi tersebut. Pekerjaan yang tidak tepat atau tidak memuaskan dapat menimbulkan gangguan kesehatan yang parah.
7. Karena kebaikan hidup dalam suatu kelompok social tergantung pada dan juga menentukan kebaikan kehidupan setiap anggotanya, maka upaya suatu masyarakat untuk mempertahankan stabilitas dan kemajuan ke arah yang lebih baik mungkin dapat dicapai secara lebih

baik dengan mengembangkan situasi vokasional yang memuaskan bagi para anggotanya daripada dengan cara lain. Tetapi ini tidak akan banyak berarti jika pekerjaan itu tidak diintegrasikan secara memadai ke dalam pola kehidupan secara menyeluruh.

8. Tidak ada suatu lowongan pekerjaan tertentu yang hanya cocok bagi satu individu tertentu saja. Demikian pula, tidak ada satu individu yang hanya cocok untuk satu pekerjaan tertentu saja. Dalam setiap pekerjaan terdapat banyak variabel yang menuntut persyaratan-persyaratan yang bervariasi pula.

Teori Roe ini biasanya disebut "*a need-theory approach to career choice*" (pemilihan karir dengan pendekatan kebutuhan). Menurut Roe, kombinasi antara hubungan orang tua-anak pada masa dini, pengalaman lingkungan, dan faktor-faktor genetic, menentukan perkembangan struktur kebutuhan itu. Individu kemudian belajar untuk memuaskan kebutuhannya tersebut. Intensitas kebutuhan merupakan faktor penentu utama yang memotivasi individu untuk mencapai tingkat hierarkhi yang lebih tinggi dalam suatu struktur pekerjaan.

Teori Roe telah membangkitkan banyak penelitian tetapi hanya sedikit saja yang hasilnya mendukung model teori tersebut. Postulat Roe bahwa interaksi orang tua-anak berpengaruh terhadap pilihan pekerjaan di kemudian hari ternyata sulit untuk divalidasi. Namun demikian, Roe telah memberikan kontribusi yang besar pada konseling karir yaitu dengan mengarahkan banyak perhatian pada periode perkembangan masa kanak-kanak.

Donald Super

Pendekatan multidisipliner terhadap pengembangan karir yang dipergunakan oleh Super tercermin dalam minatnya terhadap psikologi diferensial atau teori trait-and-faktor sebagai media pengembangan

instrument testing dan norma-norma asesmen yang menyertainya. Dia berpendapat bahwa psikologi diferensial sangat penting dalam upaya untuk memperkaya data tentang perbedaan okupasional yang terkait dengan kepribadian, *aptitude*, dan minat.

Teori *self-concept* merupakan bagian yang sangat penting dari pendekatan Super terhadap perilaku vokasional. Penelitian menunjukkan bahwa *vocational self-concept* berkembang melalui pertumbuhan fisik dan mental, observasi kehidupan bekerja, mengidentifikasi orang dewasa yang bekerja, lingkungan umum, dan pengalaman pada umumnya. Pada akhirnya, perbedaan dan persamaan antara diri sendiri dan orang lain akan terasimilasi. Bila pengalaman yang terkait dengan dunia kerja sudah menjadi lebih luas, maka konsep diri vokasional yang lebih baik pun akan terbentuk. Meskipun *vocational self-concept* hanya merupakan bagian dari konsep diri secara keseluruhan, namun konsep tersebut merupakan tenaga penggerak yang membentuk pola karir yang akan diikuti oleh individu sepanjang hidupnya. Jadi, individu mengimplementasikan konsep dirinya ke dalam karir yang akan menjadi alat ekspresi dirinya yang paling efisien.

Kontribusi penting lainnya dari Super adalah formulasi tentang tahapan perkembangan vokasional. Tahapan tersebut adalah:

1. *Growth* (sejak lahir hingga 14 atau 15 tahun), ditandai dengan perkembangan kapasitas, sikap, minat, dan kebutuhan yang terkait dengan konsep diri;
2. *Exploratory* (usia 15-24), ditandai dengan fase tentative di mana kisaran pilihan dipersempit tetapi belum final;
3. *Establishment* (usia 25-44), ditandai dengan *trial* dan stabilisasi melalui pengalaman kerja;
4. *Maintenance* (usia 45—64), ditandai dengan proses penyesuaian berkelanjutan untuk memperbaiki posisi dan situasi kerja; dan
5. *Decline* (usia 65+), ditandai dengan pertimbangan-pertimbangan pra-pensiun, output kerja, dan akhirnya pensiun.

Tahapan perkembangan vokasional ini menjadi kerangka untuk perilaku dan sikap vokasional, yang dimanifestasikan melalui lima aktivitas yang dikenal dengan *vocational developmental tasks*. Kelima tugas perkembangan vokasional tersebut dapat dilihat pada tabel 2.2.

Tabel 2.2: Tugas-tugas Perkembangan Vokasional dari Super

Tugas Perkembangan Vokasional	Usia	Karakteristik Umum
<i>Kristalisasi</i>	14-18	Periode proses kognitif untuk memformulasikan sebuah tujuan vokasional umum melalui kesadaran akan sumber-sumber yang tersedia, berbagai kemungkinan, minat, nilai, dan perencanaan untuk okupasi yang lebih disukai.
<i>Spesifikasi</i>	18-21	Periode peralihan dari preferensi vokasional tentatif menuju preferensi vokasional yang spesifik.
<i>Implementasi</i>	21-24	Periode menamatkan pendidikan/pelatihan untuk pekerjaan yang disukai dan memasuki dunia kerja.
<i>Stabilisasi</i>	24-35	Periode mengkonfirmasi karir yang disukai dengan pengalaman kerja yang sesungguhnya dan penggunaan bakat untuk menunjukkan bahwa pilihan karir sudah tepat.
<i>Konsolidasi</i>	35+	Periode pembinaan kemapanan karir dengan meraih kemajuan, status dan senioritas.

Kontribusi lainnya dari Super adalah konsep tentang pola karir. Dia memodifikasi enam klasifikasi yang dipergunakan oleh Miller dan Form dalam studinya tentang pola karir untuk laki-laki menjadi empat klasifikasi (lihat tabel 2.3). Super juga mengklasifikasikan pola karir untuk perempuan menjadi tujuh kategori (lihat tabel 2.4).

Tabel 2.3: Pola Karir untuk Laki-laki (dari Super)

Klasifikasi Pola	Klasifikasi Karir	Karakteristik
Pola karir stabil	Profesional, managerial, pekerja terampil	Masuk ke dalam karir secara dini dengan sedikit atau tanpa masa percobaan.

Pola karir konvensional	Managerial, pekerja terampil, pekerja administrasi	Masa kerja percobaan diikuti dengan masuk ke dalam pola yang stabil.
Pola karir tak stabil	Pekerja semi-terampil, pekerja administrasi dan pekerja domestik	Beberapa pekerjaan dengan masa percobaan yang dapat mengarah pada pekerjaan yang stabil temporer, diikuti dengan pekerjaan dengan masa percobaan lainnya.
Pola karir jamak	Pekerja domestik dan pekerja semi-terampil	Karir tidak tetap yang ditandai dengan pekerjaan yang selalu berubah-ubah.

Tabel 2.4: Pola Karir untuk Perempuan (dari Super)

Klasifikasi Pola Karir	Karakteristik Umum
Pola karir ibu rumah tangga yang stabil	Menikah sebelum mendapatkan pengalaman kerja yang signifikan
Pola karir konvensional	Memasuki dunia kerja setelah pelatihan di SMA atau perguruan tinggi, sekedar untuk mengisi waktu luang sebelum menikah; Selanjutnya menjadi ibu rumah tangga penuh waktu.
Pola karir kerja stabil	Memasuki dunia kerja sesudah mengikuti pelatihan dan memandang pekerjaannya sebagai karir seumur hidup.
Pola karir "double-track"	Memasuki karir sesudah pelatihan, lalu menikah dan memulai karir kedua dalam bidang kerumahtanggaan.
Pola karir terinterupsi	Memasuki dunia kerja lalu menikah dan melepaskan karir untuk menjadi ibu rumah tangga penuh waktu, dan mungkin kembali ke dalam karir tergantung pada situasi di rumah.
Pola karir tak stabil	Khas terjadi pada masyarakat sosioekonomi lemah, di mana polanya adalah: bekerja, PHK, menjadi ibu rumah tangga; dan kemudian siklus ini berulang lagi.
Pola karir "multiple-trial"	Tidak pernah mapan dalam satu karir, selalu berubah-ubah pekerjaan.

Super berpendapat bahwa penyelesaian tugas-tugas yang sesuai pada masing-masing tahapan merupakan indikasi kematangan vokasional (*vocational maturity*). Kematangan vokasional itu tampaknya lebih terkait dengan inteligensi daripada usia.

Hasil penelitian longitudinal (Super, 1951) yang mengikuti perkembangan sejumlah siswa kelas 9 menunjukkan bahwa berbagai ciri kematangan vokasional (seperti merencanakan, menerima tanggung jawab,

dan kesadaran akan berbagai aspek pekerjaan yang disukai) tidak beraturan dan tidak stabil selama periode SMA. Akan tetapi, individu yang dipandang memiliki kematangan vokasional di kelas 9 (berdasarkan pengetahuannya tentang okupasi, perencanaan, dan minat) secara signifikan lebih berhasil ketika mereka mencapai awal masa dewasa. Hal ini mengisyaratkan bahwa terdapat hubungan antara kematangan karir dengan pencapaian anak remaja dalam *self-awareness*, pengetahuannya tentang okupasi, dan kemampuannya dalam perencanaan. Jadi, perilaku vokasional di kelas 9 memiliki validitas prediktif untuk masa depannya. Dengan kata lain, individu yang berhasil menyelesaikan tugas-tugas perkembangan pada setiap tahapan cenderung mencapai tingkat kematangan yang lebih besar pada masa kehidupan selanjutnya.

Konsep kematangan karir yang dikembangkan oleh Super itu mempunyai implikasi yang besar bagi program pendidikan karir dan konseling karir. Fase-fase perkembangan kematangan karir merupakan titik di mana kita dapat mengidentifikasi dan mengases sikap dan kompetensi yang terkait dengan pertumbuhan karir yang efektif. Lebih jauh, gambaran tentang sikap dan kompetensi yang diharapkan dicapai dalam setiap tahap itu memungkinkan kita menentukan tujuan instruksional dan konseling yang dirancang untuk membantu perkembangan kematangan karir.

Super (1974) mengidentifikasi enam dimensi yang relevan dan tepat untuk remaja sebagai berikut:

1. orientation to vocational choice (dimensi sikap yang menentukan pilihan akhir pekerjaannya);
2. information and planning (dimensi kompetensi individu untuk memilih jenis informasi tentang keputusan karir masa depannya dan perencanaan yang sudah terlaksana);
3. Consistency of vocational preferences (konsistensi individu dalam pilihan karir yang disukainya);
4. Crystalization of traits (kemajuan individu ke arah pembentukan konsep diri); !

5. vocational independence (kemandirian dalam pengalaman kerja);
6. wisdom of vocational preferences (dimensi yang berhubungan dengan kemampuan individu untuk menentukan pilihan yang realistic yang konsisten dengan tugas-tugas pribadinya).

Dimensi kematangan karir tersebut mendukung konsep bahwa pendidikan dan konseling dapat menjadi stimulus untuk perkembangan karir. Kematangan karir tidak hanya terkait dengan tugas-tugas perkembangan yang terselesaikan secara individual tetapi juga dengan perilaku yang dimanifestasikan dalam caranya melaksanakan tugas-tugas perkembangan pada periode tertentu. Kesiapan individu untuk memasuki aktivitas yang terkait dengan karir tertentu memiliki nilai yang sangat berharga dalam proses konseling karir.

Aspek-aspek perkembangan dari teori Super memberikan penjelasan tentang berbagai faktor yang mempengaruhi proses pemilihan karir. Dua prinsip dasar berikut ini dipergunakan dalam teori perkembangan pada umumnya:

- (1) Perkembangan karir merupakan proses seumur hidup yang terjadi pada periode-periode perkembangan tertentu.
- (2) Konsep diri terbentuk pada saat masing-masing fase kehidupan mendesak pengaruhnya pada perilaku manusia.

Super (1984) mengklarifikasi pandangannya tentang teori konsep diri bahwa pada esensinya konsep diri merupakan kecocokan antara pandangan individu terhadap atributnya sendiri dengan atribut yang dibutuhkan oleh sebuah okupasi. Super membagi teori konsep diri ke dalam dua komponen: (1) personal atau psikologis, yang berfokus pada cara individu memilih dan beradaptasi pada pilihannya; dan (2) sosial, yang berfokus pada asesmen pribadi yang dilakukan oleh individu terhadap situasi sosioekonominya dan struktur sosial di mana dia bekerja dan tinggal saat ini. Hubungan antara konsep diri dengan perkembangan karir merupakan salah satu kontribusi utama teori Super.

John Holland

Menurut John Holland (1973), individu tertarik pada suatu karir tertentu karena kepribadiannya dan berbagai variabel yang melatarbelakanginya. Pada dasarnya, pilihan karir merupakan ekspresi atau perluasan kepribadian ke dalam dunia kerja yang diikuti dengan pengidentifikasian terhadap stereotipe okupasional tertentu. Perbandingan antara *self* dengan persepsi tentang suatu okupasi dan penerimaan atau penolakannya merupakan faktor penentu utama dalam pilihan karir. Harmoni antara pandangan seseorang terhadap dirinya dengan okupasi yang disukainya membentuk "modal personal style".

Orientasi kesenangan pribadi (modal personal orientation) merupakan proses perkembangan yang terbentuk melalui hereditas dan pengalaman hidup individu dalam bereaksi terhadap tuntutan lingkungannya. Sentral bagi teori Holland adalah konsep bahwa individu memilih sebuah karir untuk memuaskan orientasi kesenangan pribadinya. Jika individu telah mengembangkan suatu orientasi yang dominant, maka akan lebih besar kemungkinan baginya mendapatkan kepuasan dalam lingkungan okupasi yang sesuai. Akan tetapi, jika dia belum dapat menentukan pilihan, maka kemungkinan mendapat kepuasan itu akan hilang. Orientasi kesenangan pribadi yang didukung oleh lingkungan kerja yang sesuai akan menentukan pilihan gaya hidup individu.

Homogenitas okupasi merupakan jalan terbaik menuju *selffulfillment* dan pola karir yang konsisten. Individu yang mempunyai peran dan tujuan okupasional yang bertentangan dengan lingkungan akan mempunyai pola karir yang inkonsisten dan divergen. Holland menekankan pentingnya *self-knowledge* dalam upayanya mencari kepuasan dan stabilitas vokasional.

Berdasarkan konsep tersebut, Holland mengemukakan enam jenis lingkungan okupasional yang disenangi (modal occupational environments) dan enam orientasi kesenangan pribadi yang cocok dengan enam lingkungan tersebut, yang dirangkum dalam tabel berikut.

Tabel 2.5: Gaya Kesenangan Pribadi dan Lingkungan okupasional dari Holland

Gaya Pribadi	Tema	Lingkungan Okupasional
Agresif, lebih menyukai tugas-tugas pekerjaan konkret daripada abstrak, pada dasarnya kurang dapat bergaul, interaksi interpersonal buruk	Realistic	Pekerja terampil seperti tukang pipa, tukang listrik, dan operator mesin. Keterampilan teknisi seperti juru mesin pesawat terbang, juru foto, juru draft dan pekerjaan servis tertentu.
Intelektual, abstrak, analitik, mandiri, kadang-kadang radikal dan terlalu berorientasi pada tugas	Investigative	Ilmiah seperti ahli kimia, ahli fisika, dan ahli matematik. Teknisi seperti teknisi lab, programmer komputer, dan pekerja elektronik.
Imaginatif, menghargai estetika, lebih menyukai ekspresi diri melalui seni, agak mandiri dan extrovert	Artistic	Artistik seperti pematung, pelukis, dan desainer. Musikal seperti guru musik, pemimpin orkestra, dan musisi. Sastrais seperti editor, penulis, dan kritikus.
Lebih menyukai interaksi sosial, senang bergaul, memperhatikan masalah-masalah sosial, religius, berorientasi layanan masyarakat, dan tertarik pada kegiatan pendidikan	Social	Edukasional seperti guru, administrator pendidikan, dan profesor. Kesejahteraan sosial seperti pekerja sosial, sosiolog, konselor rehabilitasi, dan perawat profesional.
Extrovert, agresif, petualang, lebih menyukai peran-peran pemimpin, dominant, persuasif, dan memanfaatkan keterampilan verbal yang baik	Enterprising	Managerial seperti menejer personalia, produksi, dan menejer pemasaran. Berbagai posisi pemasaran seperti salesperson asuransi, real estate, dan mobil.
Praktis, terkendali, bisa bergaul, agak konservatif, lebih menyukai tugas-tugas terstruktur dan menyukai aturan-aturan dengan sanksi masyarakat	Conventiona l	Pekerja kantor dan administrasi seperti penjaga waktu, petugas file, teller, akuntan, operator, sekretaris, petugas pembukuan, resepsionis, dan menejer kredit.

Dalam proses pembuatan keputusan karir, Holland berasumsi bahwa tingkat pencapaian dalam sebuah karir ditentukan terutama oleh *individual self-evaluations*. Intelegensi dipandang sebagai kurang penting dibanding kepribadian dan minat. Lebih jauh, faktor inteligensi sudah tercakup di dalam klasifikasi tipe-tipe kepribadian; misalnya, individu yang investigatif pada umumnya cerdas dan secara alami memiliki keterampilan penalaran analitik

dan abstrak. Menurut Holland, stabilitas pilihan karir sangat tergantung pada dominansi orientasi personal individu, yang dipengaruhi oleh lingkungannya.

Teori Holland memberikan penekanan pada ketepatan *self-knowledge* dan informasi karir yang diperlukan untuk pembuatan keputusan karir. Dampaknya sangat besar pada prosedur asesmen minat dan prosedur konseling karir. Implikasinya untuk konseling adalah bahwa tujuan utama konseling adalah mengembangkan strategi untuk meningkatkan pengetahuan tentang diri, berbagai persyaratan okupasional dan berbagai macam lingkungan kerja.

David Tiedeman

Konsep kunci Tiedeman dalam pendekatan konselingnya terhadap perkembangan karir adalah *self-development* dalam pengertian yang luas. Fokus utamanya adalah perkembangan kognitif total individu dan proses pembuatan keputusan yang dihasilkannya. Menurut Tiedeman, perkembangan karir terjadi dalam proses perkembangan kognitif secara umum ketika individu mengatasi krisis egonya yang relevan. Dia yakin bahwa perkembangan identitas ego merupakan faktor yang sangat penting dalam proses perkembangan karir.

Tahapan perkembangan karir parallel dengan tahapan perkembangan menurut orientasi teori Erikson (1950) yang terdiri dari delapan krisis psikososial sebagai berikut: (1) *trust*, (2) *autonomy*, (3) *initiative*, (4) *industry*, (5) *identity*, (6) *intimacy*, (7) *generativity*, dan (8) *ego integrity*. *Self-in-situation*, *self-in-world*, dan orientasi kerja berkembang pada saat individu mengatasi krisis psikososial dalam kehidupannya. Ketika *ego identity* berkembang, kemungkinan-kemungkinan pembuatan keputusan karir yang relevan juga berkembang.

Akhirnya dalam pembuatan keputusan karir, individu mencapai suatu titik yang oleh Tiedeman disebut *differentiation* dan *integration*. Diferensiasi

adalah proses mengevaluasi *self* atau *self-in-world* melalui pengidentifikasian dan studi tentang berbagai aspek okupasi. Proses ini kompleks dan unik untuk masing-masing individu, tergantung pada potensi biologis dan struktur social lingkungannya. Pada saat struktur kognitif individu berkembang, dorongan untuk mencapai diferensiasi pun terbentuk, secara fisiologis ataupun psikologis. Aktivitas dalam lingkungan individu, termasuk pendidikan formal, memberikan stimulasi eksternal.

Salah satu tujuan utama diferensiasi adalah untuk mengatasi krisis *trust-mistrust* (Erikson, 1950) yang terkait dengan dunia kerja. Tiedeman dan O'Hara (1963) berasumsi bahwa masyarakat dan individu senantiasa berusaha ke arah satu tujuan yang sama: untuk saling memberikan makna. Pada esensinya, individu berusaha untuk berintegrasi ke dalam masyarakat — khususnya ke dalam suatu karir — untuk mendapatkan penerimaan oleh para anggota bidang karir tersebut namun tetap mempertahankan sebagian dari individualitasnya. Jika keunikan individu memperoleh kesesuaian dengan keunikan dunia kerja, maka integrasi, sintesis, keberhasilan, dan kepuasan akan menyertainya. Menurut Tiedeman, teori pemilihan okupasi dan perkembangan vokasional belum mengeksplorasi bagaimana proses evolusi diferensiasi dan integrasi dapat diaplikasikan pada perkembangan karir. Oleh karena itu, dia telah mengkonseptualisasikan sebuah pola atau paradigma problem solving sebagai mekanisme pembuatan keputusan karir. Paradigma tersebut mencakup empat aspek antisipasi atau preokupasi (*exploration, crystallization, choice, dan clarification*) dan tiga aspek implementasi atau penyesuaian (*induction, reformation, dan integration*), yang dirangkum dalam table 2.6 berikut ini.

Tabel 2.6.
Aspek Antisipasi, Preokupasi, Implementasi, dan Penyesuaian

Aspek Antisipasi atau Preokupasi	Karakteristik	Aspek Implementasi	Karakteristik
Eksplorasi	1. Berpikir agak temporer dan induktif. 2. Kemungkinan tindakan	Induksi	1. Dalam periode ini dimulai pengalaman interaksi sosial dan identifikasi karir.

	<p>dipertimbangkan berulang-ulang.</p> <p>3. Melalui imaginasi, individu mengalami berbagai aktivitas dengan mengaitkan perasaan self dalam struktur atau premis tertentu.</p> <p>4. Melalui proyeksi, individu mencari tujuan-tujuan tentatif.</p> <p>5. Terdapat fokus pada perilaku masa depan dengan beberapa alternatif tindakan.</p> <p>6. Merefleksikan aspirasi, kemampuan, minat, dan implikasi sosial di masa depan yang terkait dengan pilihan karir.</p>		<p>2. Lebih jauh mengidentifikasi self dan mempertahankan self dalam sistem sosial karir.</p> <p>3. Pada saat mengalami penerimaan dalam karir, bagian dari self berpadu dengan kelompok penerima.</p> <p>4. Terdapat kemajuan dalam pencapaian tujuan individu tetapi dalam kerangka totalitas karir dengan tujuan sosialnya.</p>
Kristalisasi	<p>1. Asesmen terhadap berbagai alternatif terus dilakukan.</p> <p>2. Mempertimbangkan beberapa alternatif.</p> <p>3. Muncul beberapa alternatif pilihan.</p> <p>4. Pilihan-pilihan tentatif mungkin direvaluasi dalam proses penilaian dan pengurutan.</p> <p>5. Tujuan menjadi lebih pasti dan terbentuk tetapi ada kemungkinan untuk diubah.</p> <p>6. Terdapat langkah yang pasti menuju stabilitas pemikiran.</p>	Reafirmasi	<p>1. Kelompok karir memberikan pengakuan dan penerimaan sebagai anggota kelompok.</p> <p>2. Terdapat ketegasan di pihak individu di dalam maupun di luar kelompok karir, yang diperkuat oleh kondisi baru.</p> <p>3. Terdapat tindakan asertif dalam bentuk upaya meyakinkan orang lain agar menyesuaikan dengan pandangan diri individu dan ke arah penerimaan yang lebih baik terhadap tujuan yang sudah dimodifikasi.</p>
Pilihan	<p>1. Memilih satu tujuan yang pasti.</p> <p>2. Terfokus pada perilaku tertentu yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.</p>	Integrasi	<p>1. Kompromi dalam tujuan dapat dicapai oleh individu pada saat dia berinteraksi dengan kelompok karir.</p> <p>2. Objektivitas self dan kelompok karir diperoleh.</p> <p>3. Terjadi identifikasi terhadap seorang anggota kelompok karir.</p> <p>4. Kepuasan dengan suatu tindakan tercapai, sekurang-kurangnya untuk sementara.</p>
Klarifikasi	<p>1. Periode ini ditandai dengan klarifikasi lebih lanjut tentang self dalam posisi yang dipilih.</p> <p>2. Pertimbangan lebih lanjut tentang posisi yang diantisipasi mengurangi keraguan terhadap keputusan karir.</p> <p>3. Keyakinan yang lebih</p>		

	kuat terhadap keputusan karir dikembangkan. 4. Ini mengakhiri tahap antisipasi atau preokupasi.		
--	--	--	--

Kontribusi utama dari teori Tiedeman dan O'Hara (1963) adalah fokus pada peningkatan kesadaran diri (*self-awareness*) sebagai faktor yang penting dan diperlukan dalam proses pembuatan keputusan. Perhatian diarahkan pada upaya mempengaruhi perubahan dan pertumbuhan melalui penyesuaian terhadap kebiasaan-kebiasaan yang berlaku di dalam sistem sosial sebuah karir. Adaptasi dengan lingkungan kerja untuk mendapatkan afiliasi yang bermakna dengan kelompok sebaya juga mendapat penekanan. Teori ini mempunyai dampak yang penting terhadap proses pembuatan keputusan, tetapi dukungan data empiriknya masih sangat terbatas. Teori ini diformulasikan berdasarkan tahapan perkembangan menurut Erikson berdasarkan pengalaman vokasional lima orang laki-laki kulit putih.

Teori Keputusan

Teori keputusan adalah satu metode yang digunakan untuk menjelaskan proses pemilihan karir dan merupakan kerangka untuk merumuskan tujuan konseling. Teori keputusan didasarkan atas premis bahwa seorang individu mempunyai sejumlah opsi atau alternative yang dapat dipilihnya. Urutan peristiwa yang dapat mengarah pada sebuah keputusan mencakup: (1) mendefinisikan masalah, (2) merumuskan sejumlah alternative, (3) mengumpulkan informasi, (4) memproses informasi, (5) membuat rencana, (6) memilih tujuan, dan (7) mengimplementasikan rencana (Bergland, 1974; Herr & Cramer, 1984). Pentingnya pembuatan keputusan digarisbawahi oleh keyakinan bahwa ia merupakan proses seumur hidup.

Dalam bagian ini akan dibahas model pembuatan keputusan menurut Gelatt, pendekatan teori social learning dalam pemilihan karir, dan model pembuatan keputusan menurut Krumboltz dan Sorenson.

Teori Gelatt

Gelatt memandang system nilai sebagai bagian penting dari proses pembuatan keputusan. Model pembuatan keputusan menurut Gelatt mengemukakan konsep tentang serangkaian keputusan (*immediate*, *intermediate*, dan *future*), yang menunjukkan bahwa pembuatan keputusan merupakan proses yang berkelanjutan.

Terdapat lima langkah dalam proses pembuatan keputusan menurut Gelatt:

Langkah 1: Individu menyadari kebutuhannya untuk membuat keputusan dan selanjutnya menentukan tujuan.

Langkah 2: Individu mengumpulkan data dan melakukan survey untuk melihat berbagai kemungkinan tindakan. Pengumpulan data dipandang sebagai salah satu langkah terpenting karena pengetahuan tentang berbagai kemungkinan alternative itu sangat relevan dalam proses pembuatan keputusan. Alternatif informasi memberikan pengetahuan yang esensial termasuk tentang pekerjaan, persyaratan pendidikan dan pelatihan yang dipergunakan dalam pembuatan keputusan karir.

Langkah 3: Pemanfaatan data dalam menentukan rangkaian tindakan yang mungkin diambil dan hasil yang mungkin dicapai.

Langkah 4: Mengestimasi baiknya hasil yang akan dicapai, yang ditentukan oleh system nilai yang dianut individu.

Langkah 5: Mengevaluasi dan memilih sebuah keputusan, yang merupakan keputusan terminal atau keputusan investigatori. Kemudian individu mengevaluasi kembali hasil yang mungkin dicapai dengan keputusan itu dengan menggunakan system prediksi tertentu.

Model ini berimplikasi bahwa terdapat sekurang-kurangnya empat pertimbangan konseling yang penting sebagai berikut.

Pertama, Individu harus memiliki kesiapan untuk memulai proses pembuatan keputusan. Apakah konseli menyadari kebutuhannya untuk membuat keputusan? Apakah konseli sudah memiliki keterampilan untuk memanfaatkan sumber-sumber yang diperlukan dalam proses pembuatan keputusan?

Kedua, konseli harus memiliki self-knowledge. Apakah konseli sudah memiliki self-knowledge yang memadai tentang minat, kemampuan, nilai-nilai, dan pengalaman yang relevan? Apakah konseli memiliki keterampilan untuk mengaplikasikan pengetahuan ini untuk mempertimbangkan berbagai alternatif?

Ketiga, pengetahuan individu mengenai kesempatan pelatihan/pendidikan dan lingkungan, persyaratan dan tuntutan pekerjaan.

Keempat, konseli harus memahami proses pembuatan keputusan.

Teori Social-Learning tentang Pemilihan Karir

Penggunaan pendekatan teori social-learning dalam pemilihan karir telah dipelopori oleh Krumboltz, Mitchell, dan Gelatt (1975). Teori ini merupakan upaya untuk menyederhanakan proses pemilihan karir, terutama didasarkan atas peristiwa-peristiwa kehidupan yang berpengaruh terhadap penentuan pilihan karir. Dalam teori ini, proses perkembangan karir melibatkan empat faktor yaitu: (1) warisan genetic dan kemampuan khusus, (2) kondisi dan peristiwa lingkungan, (3) pengalaman belajar, dan (4) keterampilan pendekatan tugas.

Warisan genetic dan kemampuan khusus mencakup sejumlah kualitas bawaan yang dapat membatasi kesempatan karir individu.

Kondisi dan peristiwa lingkungan dipandang sebagai faktor yang berpengaruh yang sering kali berada di luar control individu. Peristiwa-

peristiwa dan keadaan tertentu di dalam lingkungan individu mempengaruhi perkembangan keterampilan, kegiatan, dan pilihan karir.

Faktor ketiga, pengalaman belajar, mencakup pengalaman belajar instrumental dan asosiatif. Pengalaman belajar instrumental adalah yang dipelajari individu melalui reaksi terhadap konsekuensi, tindakan yang hasilnya dapat langsung teramati, dan melalui reaksi orang lain. Konsekuensi kegiatan belajar dan pengaruhnya terhadap perencanaan dan perkembangan karir ditentukan terutama oleh reinforcement atau nonreinforcement kegiatan tersebut, warisan genetic individu, kemampuan dan keterampilan khususnya, dan tugas pekerjaan itu sendiri. Pengalaman belajar asosiatif mencakup reaksi negative dan positif terhadap pasangan situasi yang sebelumnya bersifat netral. Misalnya, pernyataan "semua politisi tidak jujur" dan "semua banker kaya" berpengaruh terhadap persepsi individu tentang okupasi ini. Asosiasi seperti ini dapat juga dipelajari melalui observasi, bacaan, dan film.

Faktor keempat, keterampilan pendekatan tugas (tasks approach skills), mencakup keterampilan-keterampilan yang sudah dikembangkan oleh individu, seperti keterampilan problem-solving, kebiasaan kerja, *mental sets*, respon emosional, dan respon kognitif. Keterampilan-keterampilan ini menentukan hasil masalah dan tugas yang dihadapi oleh individu. Tasks approach skills sering kali termodifikasi akibat pengalaman yang bagus maupun jelek.

Krumboltz et al. menekankan bahwa pengalaman belajar yang unik dari masing-masing individu selama hidupnya menyebabkan berkembangnya pengaruh-pengaruh primer yang mengarahkan pilihan karirnya. Pengaruh tersebut mencakup:

- (1) penggeneralisasian self berdasarkan pengalaman dan kinerja yang terkait dengan standar yang dipelajari,
- (2) keterampilan yang dipergunakan dalam menghadapi lingkungan, dan
- (3) perilaku memasuki karir seperti melamar pekerjaan atau memilih lembaga pendidikan atau pelatihan.

Pembentukan keyakinan dan generalisasi individu merupakan hal yang sangat penting dalam model social-learning. Peranan konselor adalah menelusuri asumsi-asumsi dan keyakinan individu dan mengeksplorasi alternative keyakinan dan tindakan yang perlu dilakukan. Membantu individu memahami sepenuhnya validitas keyakinan individu merupakan komponen utama model social-learning. Secara spesifik, konselor sebaiknya berusaha mengatasi masalah-masalah berikut:

1. Individu mungkin tidak dapat mengakui bahwa masalah yang dihadapinya dapat diatasi (mereka berasumsi bahwa sebagian besar masalah merupakan bagian dari kehidupan yang normal dan tidak dapat diatasi).
2. Individu mungkin tidak dapat melakukan upaya yang dibutuhkan untuk membuat keputusan atau memecahkan masalah (mereka tidak banyak berusaha mengeksplorasi alternatif).
3. Individu mungkin tidak menyadari adanya alternative yang memuaskan (mereka melakukan overgeneralisasi asumsi yang salah).
4. Individu mungkin memilih alternative yang buruk atau alasan yang tidak tepat (individu tidak mampu mengevaluasi karir secara realistic karena keyakinan yang salah dan ekspektasi yang tidak realistik).
5. Individu mungkin mengalami kekecewaan dan kecemasan akibat persepsi bahwa mereka tidak dapat mencapai tujuan yang diinginkannya (tujuannya mungkin tidak realistik atau konflik dengan tujuan lain).

Krumboltz et al. juga memberikan beberapa observasi untuk konseling karir sebagai berikut:

1. Pembuatan keputusan karir merupakan keterampilan yang dipelajari.
2. Individu yang mengaku telah melakukan pilihan karir memerlukan bantuan juga (pilihan karirnya mungkin telah dilakukan berdasarkan informasi yang tidak akurat dan alternative yang keliru).

3. Keberhasilan diukur berdasarkan keterampilan yang telah ditunjukkan mahasiswa dalam membuat keputusan (diperlukan evaluasi terhadap keterampilan membuat keputusan).
4. Klien berasal dari berbagai macam kelompok.
5. Klien tidak usah merasa bersalah jika mereka tidak yakin tentang karir apa yang harus dimasukinya.
6. Tidak ada satu okupasi yang dapat dipandang tepat untuk semua orang.

Teori Psikoanalisis

Pendekatan psikoanalisis pada dasarnya memperlakukan pekerjaan sebagai satu cara untuk memuaskan dorongan dan sebagai penyaluran untuk keinginan-keinginan yang tersublimasi (Osipow, 1983). Bordin, Nachmann, dan Segal (1963) menekankan pentingnya interaksi dini anak-orang tua yang mengakibatkan terbentuknya sebuah *need hierarchy*. Mereka berteori bahwa kebutuhan itu terbentuk menjelang usia enam tahun. Berdasarkan kerangka teori ini, pilihan okupasi dibuat untuk memuaskan kebutuhan ini dan oleh karenanya terkait erat dengan pengalaman masa kanak-kanak. Kontribusi utama dari teori ini adalah perhatian terhadap pentingnya perkembangan pada usia dini yang terkait dengan hubungan orang tua-anak.

Pendekatan Sosiologis atau Situasional

Paradigma Blau-Gustad-Jessor-Parnes-and-Wilcox (1956), Hubungan antara Proses Pemilihan dan Proses Seleksi, merupakan sintesis pengaruh institusi social terhadap pilihan dan perkembangan karir. Model ini meletakkan penekanan pada hubungan timbal-balik antara faktor-faktor psikologis, ekonimis, dan sosiologis sebagai penentu dalam pemilihan dan

perkembangan okupasi. Karakteristik individu yang menentukan pilihannya bersifat biologis dan dikondisikan secara sosial melalui pengaruh keluarga, posisi dan hubungan social, dan karakteristik peran sosialnya. Pada akhirnya, individu mencapai suatu hierarkhi kesukaan yang salah satu di antaranya menjadi pilihannya.

Proses seleksi berkembang karena pengaruh-pengaruh yang terkait dengan kondisi sosial dan fisik seperti sumber-sumber yang tersedia, topografi dan iklim. Misalnya, seorang individu yang dibesarkan dalam lingkungan pedesaan yang keluarganya memiliki keadaan financial yang terbatas akan cenderung memilih sebuah okupasi pertanian, yang terkait dengan iklim (musim hujan yang panjang) dan topografi (dataran tinggi yang subur).

Faktor-faktor tersebut dipandang berada di luar kontrol individu tetapi merupakan penentu dalam proses seleksi.

Asumsi-asumsi dasar lainnya dari pendekatan ini adalah:

- (1) Terdapat struktur social yang menanamkan pola-pola kegiatan, identifikasi terhadap model, dan memberikan aspirasi di kalangan berbagai kelompok sosial;
- (2) Perkembangan karir merupakan proses yang berkelanjutan; dan
- (3) Kondisi situasional juga berpengaruh terhadap pola perkembangan karir.

Model ini efektif untuk mengklarifikasi unsure-unsur situasi dalam proses perkembangan karir. Pilihan karir dipandang sebagai serangkaian keputusan yang saling terkait yang melibatkan warisan biologis individu, lingkungan sosialnya, dan kondisi lingkungan.

Pendekatan teori Belajar

O'Hara (1968) dan A. W. Miller (1968) menekankan prinsip-prinsip belajar sebagai dasar untuk keputusan vokasional yang efektif.

O'Hara mengemukakan postulat bahwa perkembangan karir pada dasarnya merupakan sebuah proses belajar. Karena proses pembuatan keputusan melibatkan apa yang sudah dipelajari oleh individu tentang karir, maka tingkat belajarnya itu akan menentukan keefektifan pilihan-pilihannya. Menurut O'Hara, tujuan vokasional akan terumuskan dengan baik apabila persyaratan-persyaratan pendidikan akademik terkait erat dengan persyaratan vokasional.

Dalam hal-hal tertentu, individu sebaiknya belajar mengeksplorasi dunia kerja dengan mempelajari kosa kata dan symbol-simbol okupasional yang menandai produk-produk atau pekerjaan tertentu. Dengan cara ini, individu dapat belajar membedakan dan mengintegrasikan berbagai informasi okupasional. Menurut O'Hara, pengenalan terhadap terminology dan orientasi okupasional akan lebih menjamin terbentuknya respon-respon vokasional yang memadai.

A. W. Miller (1968) juga meyakini bahwa teori belajar seyogyanya diaplikasikan dalam pembuatan keputusan karir. Dia berkonsentrasi pada hubungan antara perilaku yang secara konsisten dan signifikan terkait dengan pilihan okupasi. Terdapat empat kategori perilaku seperti itu:

- (1) kegiatan fisik nyata (*overt*),
- (2) pernyataan verbal nyata,
- (3) perubahan emosional atau fisiologis tersembunyi (*covert*), dan
- (4) respon verbal atau pemikiran tersembunyi. Fungsi teori pembuatan keputusan karir adalah untuk memprediksi, menjelaskan, dan mengontrol perilaku pembuatan keputusan.

Dalam pendekatan Miller, konselor berusaha mengidentifikasi perilaku yang terlibat dalam pembuatan keputusan. Perilaku yang teridentifikasi tersebut memberikan petunjuk tentang peristiwa-peristiwa yang telah

memotivasi perilaku itu. Setelah peristiwa-peristiwa tersebut terisolasi, maka akan memungkinkan mengontrol perilaku yang menggerakkan pembuatan keputusan. Dengan menerapkan prinsip-prinsip belajar dan modifikasi perilaku, kita akan dapat memprediksi perubahan perilaku. Pada esensinya, dengan informasi yang memadai tentang seorang individu, terdapat potensi untuk mengontrol perilaku yang terkait langsung dengan pembuatan keputusan. Bagi Miller, ini merupakan kekuatan utama pendekatan teori belajar.

Rangkuman

1. Teori *trait-and-factor* dikembangkan dari studi tentang perbedaan-perbedaan individu dan terkait erat dengan perkembangan tgerakan psikometri. Karakteristik kunci dari teori trait-and-faktor adalah asumsi bahwa individu mempunyai pola kemampuan atau traits yang unik yang dapat secara objektif diukur dan akhirnya dicocokkan dengan persyaratan kerja.
2. Ginzberg, Ginsburg, Axelrad, dan Herma dipandang sebagai ahli pertama yang menggunakan pendekatan perkembangan terhadap teori pemilihan okupasi. Mereka mengemukakan bahwa pilihan okupasi merupakan proses perkembangan selama enam hingga sepuluh tahun, yang dimulai sekitar usia 11 tahun dan berakhir sekitar usia 17 tahun. Terdapat tiga periode atau tahap perkembangan yaitu fantasi, tentative, dan realistic.
3. Teori Roe berfokus pada hubungan dini dalam keluarga dan pengaruhnya terhadap arah karir. Roe menekankan pengalaman masa kanak-kanak merupakan faktor penting dalam kepuasan individu dalam pemilihan okupasinya. Roe mengklasifikasikan okupasi ke dalam dua kategori utama: person oriented dan nonperson oriented.
4. Super telah memberikan banyak kontribusi terhadap studi tentang perilaku vokasional termasuk formalisasi tahap-tahap perkembangan:

growth, exploratory, establishment, maintenance, dan decline. Super memandang self-concept sebagai kekuatan vital yang membentuk pola karir yang diikuti individu sepanjang hidupnya. Hasil penelitian longitudinalnya mengungkapkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara kematangan karir dan pencapaian remaja dalam kesadaran diri, pengetahuan tentang okupasi, dan kemampuan perencanaan.

5. Holland memandang pilihan karir sebagai ekspresi atau ekstensi kepribadian ke dalam dunia kerja, yang diikuti dengan pengidentifikasian terhadap stereotype okupasional tertentu. Holland memandang *modal personal orientation* sebagai kunci menuju pilihan okupasi individu. Sentral bagi teori Holland adalah konsep bahwa individu memilih karir untuk memuaskan orientasi kesenangan pribadinya. Holland mengembangkan enam gaya kesenangan pribadi dan enam lingkungan kerja yang cocok dengan gaya tersebut: realistic, investigative, artistic, social, enterprising, dan konvensional.
6. Tiedeman mengkonseptualisasikan perkembangan karir sebagai sebuah proses diferensiasi identitas ego yang berkelanjutan, memproses tugas-tugas perkembangan, dan mengatasi krisis psikososial. Aktivitas-aktivitas tersebut dipersepsi dalam kerangka tahapan waktu. Keputusan karir dicapai melalui pola pemecahan masalah yang sistematis yang mencakup tujuh langkah: (1) eksplorasi, (2) kristalisasi, (3) pilihan, (4) klarifikasi, (5) induksi, (6) reafirmasi, dan (7) integrasi.
7. Model pembuatan keputusan dari Gelatt mengilustrasikan bahwa pembuatan keputusan dan urutan proses pembuatan keputusan itu pada hakikatnya merupakan suatu siklus. Sistem nilai dipandang sebagai bagian penting dari proses pembuatan keputusan. Pengetahuan mengenai langkah-langkah proses pembuatan keputusan serta fleksibilitas yang diperlukan untuk menimbang berbagai alternative merupakan tujuan konseling yang penting menurut model ini.
8. Krumboltz, Mitchell, dan Gelatt mengemukakan postulat bahwa seleksi karir secara signifikan dipengaruhi oleh peristiwa-peristiwa kehidupan. Empat dari faktor-faktor tersebut adalah (1) warisan genetic dan

kemampuan khusus, (2) peristiwa dan kondisi lingkungan, (3) pengalaman belajar, dan (4) keterampilan pendekatan tugas. Pembuatan keputusan dipandang sebagai proses berkelanjutan seumur hidup.

9. Pendekatan psikoanalisis terhadap perkembangan karir memandang kerja sebagai cara untuk memuaskan dorongan dan merupakan penyaluran bagi keinginan yang tersublimasi. Pendekatan sosiologis atau situasional terhadap perkembangan karir menekankan hubungan timbale-balik antara faktor psikologis, ekonomi, dan sosiologis dari pilihan dan perkembangan okupasional. Pendekatan teori belajar pada dasarnya memandang perkembangan karir sebagai sebuah proses belajar. Misalnya, keterampilan dan peranan kerja dipelajari dan langsung diaplikasikan pada proses pembuatan keputusan.