

HAKEKAT KARIR

Sunardi, PLB FIP UPI

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang ditandai dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, telah berdampak kepada munculnya bidang-bidang baru dalam dunia pekerjaan. Bidang pekerjaan semakin terdiferensiasi atau terspesifikasi sehingga disamping dirasakan semakin banyak juga mempersyaratkan kemampuan yang lebih tinggi. Sementara itu, persaingan untuk memasuki dunia kerja juga semakin ketat dan kompetitif. Di sisi lain, sistem penerimaan kerja yang dulu berorientasi pada formasi kini cenderung berubah ke arah kualifikasi. Akibatnya, apabila seseorang tidak mempersiapkan diri secara baik dan maksimal sebagai sumber daya yang handal, dikhawatirkan akan kalah dalam percaturan di dunia pekerjaan yang akhirnya akan menjadi pengangguran.

Mencermati hal di atas, agar individu dapat memperoleh jabatan atau pekerjaan yang memuaskan sesuai dengan kemampuan, bakat, dan minatnya, maka diperlukan perencanaan karir secara matang. Dalam konteks pendidikan upaya membantu siswa dalam merencanakan pemilihan jabatan atau pekerjaan di masa mendatang secara tepat merupakan aspek yang sangat krusial, sehingga telah menempatkan pentingnya layanan bimbingan karir bagi siswa sebagai bagian integral dari layanan bimbingan dan konseling di sekolah. Bahkan, apabila ditinjau dari perspektif sejarah lahirnya bimbingan dan konseling tidak lepas dari upaya untuk membantu siswa-siswa mendapatkan lapangan kerja yang cocok sesudah mereka meninggalkan bangku sekolah, melalui gerakan bimbingan jabatan atau masalah karir.

Di Indonesia sendiri, pentingnya bimbingan karir bagi para siswa, khususnya di tingkat SMU sudah dirasakan sejak lama, dan sejak ditetapkannya Kurikulum tahun 1984 bimbingan karir mulai diformalkan, sehingga telah menjadi penampang dari keseluruhan bimbingan dan konseling di sekolah. Namun karena sempitnya pemahaman para konselor di sekolah, sehingga dalam pelaksanaannya sering terjadi malpraktek (dianggap sebagai bidang studi sehingga diajarkan), tidak diikuti dengan assesmen yang tepat, informasi pekerjaan tidak diberikan secara mendalam, terpadu, dan komprehensif, serta kurang dilaksanakan secara intensif. Akibatnya hasil-hasil dari bimbingan karir tersebut masih jauh dari apa yang diharapkan.

Sementara itu, dalam pandangan umum istilah karir sering sering diidentikkan dengan bidang pekerjaan, suatu jabatan tertentu, atau prestise seseorang. Bahkan menurut Soegiyoharto (<http://www.bpkpenabur.or.id>) secara umum karir seseorang diukur dengan semacam skala yang telah dianggap valid dan reliable untuk ukurannya, yang menyebabkan adanya kutub: positif-negatif, yaitu sukses-tidak sukses. Bahkan tidak jarang ukuran yang digunakan adalah materi. Kondisi ini pula yang kemudian sering menjadikan orang tua memaksakan

pilihan karir tertentu pada anaknya agar dapat menjadi seseorang yang berhasil atau sukses, yang mungkin tidak cocok dengan pilihan karir anaknya sendiri.

Berdasarkan permasalahan di atas, tulisan ini bermaksud untuk mengkaji lebih jauh tentang apa sebenarnya hakekat karir tersebut, sehingga dapat diperoleh pemahaman yang lebih jelas, luas, dan komprehensif.

HAKEKAT KARIR

Menurut para ahli, istilah karir memiliki makna yang berbeda-beda tergantung dari sudut pandangnya masing-masing. Namun demikian, terdapat kesamaan bahwa masalah karir tidak dapat dilepaskan dengan aspek perkembangan, pekerjaan, jabatan, dan proses pengambilan keputusan. Atas dasar ini, untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas dan komprehensif tentang hakekat karir, bagian ini akan menjelaskan tentang konsep dasar karir, teori-teori perkembangan karir, serta implikasinya terhadap konseling.

A. Konsep Dasar Karir

Surya (1988) menegaskan bahwa karir erat kaitannya dengan pekerjaan, tetapi mempunyai makna yang lebih luas dari pada pekerjaan. Karir dapat dicapai melalui pekerjaan yang direncanakan dan dikembangkan secara optimal dan tepat, tetapi pekerjaan tidak selamanya dapat menunjang pencapaian karir. Dengan demikian pekerjaan merupakan tahapan penting dalam pengembangan karir. Sementara itu, perkembangan karir sendiri memerlukan proses panjang dan berlangsung sejak dini serta dipengaruhi oleh berbagai faktor kehidupan manusia.

Milgram (1979) menegaskan bahwa perkembangan karir merupakan suatu proses kehidupan panjang dari kristalisasi identitas vokasional. Suatu variasi luas dari kombinasi faktor keturunan, fisik, pribadi-sosial, sosiologis, pendidikan, ekonomi, dan pengaruh-pengaruh budaya. Dalam bagian lain juga disebutkan bahwa karir adalah gaya hidup. Artinya bahwa karir adalah suatu makna utama dari ekspresi kemampuan dan minat khusus yang secara intensif disadari sebagai implikasi dari pilihan pekerjaan untuk gaya hidup di masa mendatang. Dalam diskusi tentang karir sebagai gaya hidup, isu-isu yang berlawanan dengan nilai-nilai pekerjaan yang menyenangkan sering kali muncul. Atas dasar ini karir hakekatnya adalah bagaimana memadukan antara kemampuan dengan nilai kesenangan sebagai satu kesatuan. Karir sebagai gaya hidup adalah bagian dari proses pengambilan keputusan pada semua orang, dengan maksud agar tidak menimbulkan konflik antara kesenangan dalam pekerjaan dengan pemenuhan aspirasi dan dalam merealisasikan kemampuannya.

Munandir (1996) menyatakan bahwa karir erat kaitannya dengan pekerjaan dan hal memutuskan karir bukanlah peristiwa sesaat, melainkan proses yang panjang dan merupakan bagian dari proses perkembangan individu. Hoyt (Gibson dan Mitchell, 1995) menjelaskan bahwa karir adalah totalitas dari pengalaman pekerjaan/jabatan seseorang dalam sepanjang

hidupnya. Dalam arti sempit karir adalah jumlah total dari pengalaman pekerjaan/jabatan seseorang dalam kategori pekerjaan umum, seperti sebagai pengajar, akunting, dokter, atau sales.

Sementara itu Gibson dan Mitchell (1995) menjelaskan bahwa karir adalah jumlah total dari pengalaman hidup dan gaya hidup seseorang. Secara konseptual, karir erat kaitannya dengan pekerjaan, perkembangan karir, pendidikan karir, bimbingan karir, konseling karir, informasi pekerjaan, jabatan, dan pendidikan jabatan. Dijelaskan lebih lanjut bahwa antara karir, pendidikan karir, perkembangan karir, dan konseling karir merupakan istilah-istilah yang saling berhubungan. Karena itu satu tanpa yang lain tidak akan efektif dan kurang bermakna. Dimaksudkan dengan pendidikan karir adalah seluruh aktivitas dan pengalaman yang direncanakan untuk menyiapkan seseorang untuk memasuki dunia kerja, perkembangan karir merupakan aspek dari totalitas perkembangan yang mendasarkan pada belajar tentang, persiapan untuk, masuk ke, dan kemajuan dalam dunia pekerjaan. Sedangkan konseling karir adalah aktivitas yang dimaksudkan untuk menstimulasi dan memfasilitasi perkembangan karir sepanjang hidupnya. Aktivitas tersebut termasuk membantu dalam perencanaan karir, pengambilan keputusan karir, dan penyesuaian karir. Dengan demikian, pendidikan karir akan menstimulasi perkembangan karir, sedangkan konseling karir akan memberikan arah terhadap pendidikan dan perkembangan karir.

B. Teori-teori Perkembangan Karir

Untuk lebih memahami hakekat karir dapat ditinjau dari teori-teori perkembangan karir yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Gibson dan Mitchell (1995) paling tidak terdapat lima teori perkembangan karir, yaitu : (1) teori proses, (2) teori perkembangan, (3) teori kepribadian, (4) teori sosiologi, (5) teori ekonomi, dan (6) teori lain.

1. Teori Proses

Menurut teori proses, pilihan pekerjaan dan akhirnya masuk dalam suatu pekerjaan tertentu sesuai pilihan adalah proses yang berisi tahapan-tahapan tertentu yang akan dilalui oleh setiap individu. Salah satu tokoh teori proses adalah Ginzberg. Menurut Ginzberg, perkembangan karir terikat pada tiga elemen dasar, yaitu proses, *iveribilitas*, dan kompromi (Gibson dan Mitchell, 1995). Ditinjau dari elemen proses, pengambilan keputusan karir berlangsung melalui tiga periode, yaitu fantasi, tentatif, dan realistik. Pada periode fantasi pemilihan pekerjaan dilakukan tanpa memperhitungkan tuntutan realitas, asal-asalan. Periode tentatif terdiri fase: minat, kapasitas, nilai, dan transisi. Artinya pertama berdasar pada minat/kesukaannya, kemudian mulai mempertimbangkan kemampuannya, diikuti dengan didasarkan tujuan dan nilai yang mendasari, dan terakhir dilakukan dengan memperhitungkan realitas. Sedangkan periode realistik terbagi

atas fase eksplorasi, kristalisasi, dan spesifikasi. Artinya, setelah anak melakukan eksplorasi dan dengan memadukan faktor-faktor internal dan eksternal, selanjutnya anak memasuki fase kristalisasi dengan mengambil keputusan, dan selanjutnya mengambil keputusan yang lebih spesifik. Berdasar teori ini maka semakin dewasa, proses pemilihan pekerjaan semakin meningkat ke arah yang lebih realistik.

Sedangkan elemen *iversibilitas* merujuk pada pernyataan bahwa pilihan pekerjaan itu tidak dapat diubah, dibatalkan, atau dibalikkan. Sedang elemen kompromi menyatakan bahwa pilihan pekerjaan merupakan kompromi dari faktor-faktor yang ada, antara kepentingan subyek dengan kepentingan nilai.

2. Teori Perkembangan

Menurut teori ini memandang bahwa perencanaan karir merupakan perkembangan karir pada seseorang sebagai aspek perkembangan totalitas pribadi. Sebagaimana aspek perkembangan yang lain, perkembangan jabatan berlangsung mulai sejak awal kehidupan dan berlangsung secara terus menerus secara kontinum sampai akhir hayatnya.

Salah satu tokoh teori perkembangan adalah Donald E. Super. Menurutnya, bekerja merupakan perwujudan konsep diri yang berlangsung sepanjang hayat, dimulai sejak awal kehidupan sampai akhir kehidupan. Dalam kaitannya dengan kerja, konsep diri tersebut berkembang melalui beberapa tahapan yang masing-masing tahap dituntut mampu menguasai tugas-tugas yang secara meningkat semakin sulit. Tahapan-tahapan tersebut adalah: (1) pertumbuhan (*growth*), tahap pembentukan konsep diri melalui identifikasi, (2) eksplorasi (*exploration*), tahap pembentukan konsep diri melalui kontak dengan orang lain dan lingkungannya, (3) Pemantapan (*establishment*), tahap penemuan konsep diri kerja secara mantap, sehingga tidak mungkin pindah tetapi justru ingin mengembangkannya, (4) Pembinaan (*maintenance*), pada tahap ini biasanya sudah mencapai sukses, dan mulai memikirkan pensiun, dan (5) penurunan (*decline*), yaitu tahap pengurangan kegiatan (Gibson dan Mitchell, 1995).

Pengaruh konsep diri terhadap pilihan pekerjaan, juga mengandung tiga elemen dasar, yaitu (1) formasi, yaitu pembentukan konsep diri yang didalamnya terdapat eksplorasi, deferensiasi diri, dan identifikasi diri, (2) translasi, yaitu penerjemahan konsep diri terhadap kerja berdasar tilikan diri dan arah jabatan, dan (3) implementasi, yaitu penerapan konsep diri terhadap pekerjaan melalui latihan. Jadi menurut Super, pilihan kerja merupakan fungsi tahap perkembangan yang berlangsung dalam rangka melaksanakan tugas-tugas perkembangan. Secara hirarkis tugas-tugas perkembangan tersebut adalah preferensi pekerjaan, spesifikasi preferensi, implementasi

preferensi, stabilisasi, dan konsolidasi. Untuk mendukung teorinya, selanjutnya Super mengajukan duabelas proposisi yang berkaitan dengan pekerjaan yang berlangsung sepanjang hayat.

3. Teori Kepribadian

Dalam teori ini memandang bahwa pilihan jabatan / pekerjaan merupakan ekspresi dari kepribadian. Dinyatakan bahwa perilaku mencari pekerjaan hakekatnya adalah upaya mencocokkan antara karakteristik individu dengan lapangan pekerjaan khusus (Gibson dan Mitchell, 1995).

Salah satu tokoh dalam teori ini adalah Holland. Dalam teorinya, Holland berusaha menjelaskan pilihan kerja berdasarkan pada tiga sudut pandang, yaitu: (1) lingkungan kerja, (2) pribadi dan perkembangannya, dan (3) interaksi pribadi dan lingkungannya. Pilihan pekerjaan merupakan perluasan kepribadian dan merupakan usaha untuk mengungkapkan diri dalam lingkungan kerja. Pilihan pekerjaan sendiri pada hakekatnya merupakan hasil interaksi antara diri dengan kekuatan-kekuatan lingkungan.

Menurut Holland, pekerjaan di masyarakat dapat digolongkan menjadi lingkungan realistik, intelektual, sosial, dan konvensional. Sedangkan kepribadian terbagi dalam enam golongan, yaitu intelektual, realistik, sosial, konvensional, enterpise, dan artistik. Sementara aspek lingkungan dikuasai oleh pribadi tertentu dan dicirikan berdasarkan orang-orang yang ada di dalamnya. Lingkungan sekaligus menggambarkan orang-orang yang ada didalamnya. Berdasarkan hal tersebut, orang cenderung mencari lingkungan yang memungkinkan ia dapat mewujudkan dirinya sesuai dengan kepribadiannya, kepribadian juga sekaligus menggambarkan bagaimana orang menyalurkan pilihan-pilihan pekerjaannya. Karena itu tingkah laku orang ditentukan oleh interaksi antara kepribadian dan lingkungan (Munandir, 1996).

Tokoh lain yang termasuk dalam teori ini adalah A. Roe. Teori A Roe dikembangkan atas dasar teori kepribadian, dengan menempatkan faktor kebutuhan sebagai faktor penentu atas pilihan kerja. Orang memilih pekerjaan tertentu kalau pekerjaan tersebut dapat memberikan memuaskan kebutuhannya. Menurut A. Roe, sekalipun keputusan dan pilihan jabatan ditentukan sesudah masa dewasa, tetapi sangat ditentukan oleh pengalamannya pada masa kecil dalam keluarga, terutama pola asuh dan iklim yang berkembang dalam keluarga. Dikatakan bahwa pengalaman masa kecil akan menghasilkan dua orientasi pilihan pekerjaan, yaitu yang berkaitan dengan orang (misal jasa) dan bukan orang (misal teknik). Ada kecenderungan anak pola asuh yang memberikan kepuasan psikologis akan menentukan pilihan pekerjaan yang berkaitan dengan orang, dan sebaliknya.

Disamping Holland dan A. Roe, termasuk tokoh dalam teori ini adalah Williamson. Dalam pandangan Williamson, setiap orang mempunyai susunan sifat atau ciri psikologis pribadi (trait) yang khas yang hampir tidak mengalami perubahan, terutama sesudah masa remaja dan dapat diprofilkan atau dipetakan terutama berdasar tes, demikian juga dengan dunia kerja. Berdasar ini maka tugas konselor adalah membantu membuat keputusan tentang pilihan pekerjaan dengan cara mencocokkan antara trait siswa dengan persyaratan-persyaratan dunia pekerjaan. Pencocokan ini tidak hanya berdasar pada semata-mata kemampuan, bakat dan minat (trait) seperti yang diungkap dari tes, tetapi juga harus mempertimbangkan kompleksitas nilai-nilai yang telah diinternalisasikan dalam dirinya. Pencocokan tersebut berangkat dari asumsi bahwa ciri psikologis tertentu memiliki kecocokan dengan jenis pekerjaan tertentu.

4. Teori Sosiologi

Menurut Osipow (1983) teori ini secara fundamental didasarkan kepada pemikiran bahwa elemen-elemen di luar individu memiliki pengaruh kuat terhadap individu dalam sepanjang hidupnya, termasuk pendidikan dan keputusan pekerjaan. Para pendukung teori ini juga berpandangan bahwa derajat kebebasan individu dalam pilihan pekerjaan / jabatan adalah jauh dari apa yang semula diasumsikan dan harapan diri seseorang tidaklah bebas dari harapan masyarakatnya. Sebaliknya, masyarakat menyajikan peluang pekerjaan / jabatan dalam suatu pola-pola yang berhubungan dengan keanggotaan kelas sosial. Berkaitan dengan kelas social dan perkembangan karir, Lipsett (Osipow, 1983) menyatakan bahwa keanggotaan kelas social berpengaruh terhadap pilihan karir tertentu ketika ia mencapai usia remaja. Sejalan dengan itu Sewell dan Shah (Osipow, 1983) juga menyatakan bahwa walaupun tahapan dalam pengambilan keputusan pendidikan – karir secara mendasar tidak berbeda dari kelas ke kelas, namun waktu dan pilihannya tampaknya berbeda. Pada remaja dari kelas social yang lebih rendah, disamping pengambilan keputusan dilakukan pada usia yang lebih muda, pilihan karirnya juga berbeda, dibandingkan dengan kelas social yang lebih tinggi.

Sedangkan menurut Gibson dan Mitchell (1995) bahwa pilihan karir lebih berhubungan dengan kesempatan dari pada sesuatu yang sengaja direncanakan. Kesempatan tersebut salah satunya dipengaruhi oleh kelas social, disamping factor-faktor lain seperti budaya, kondisi-kondisi yang dibawa sejak lahir atau muncul kemudian, kesempatan pendidikan, dan observasi terhadap model.

5. Teori Ekonomi

Menurut Gibson dan Mitchell (1995) teori ini menekankan pentingnya factor-faktor ekonomi dalam pilihan karir. Hal ini terutama

terkait dengan tersedianya beberapa tipe pekerjaan versus tersedianya pekerja-pekerja yang *qualified* untuk pekerjaan tersebut. Faktor utama dalam pilihan karir adalah : “Apa jenis pekerjaan yang dapat saya peroleh?”. Pilihan karir terutama berdasar kepada pertimbangan apakah pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhan dasar diri sendiri dan keluarganya, keamanan pekerjaan, keuntungan (khususnya asuransi kesehatan serta rencana pensiun) atau factor-faktor yang dianggap paling menguntungkan dan paling bernilai pada individu tersebut (tidak selalu dalam bentuk uang).

6. Teori lain

Termasuk dalam teori lain ini adalah teori belajar social. Teori ini bermaksud menjawab pertanyaan mengapa seseorang memasuki lapangan pekerjaan tertentu dan mengapa orang memperlihatkan preferensi kerja tertentu. Salah satu tokoh dalam teori ini adalah Krumboltz yang mengembangkan teori karirnya berdasar atas teori belajar sosial dari Bandura dan dikenal sebagai teori pengambilan keputusan. Menurutnya pribadi dan lingkungan merupakan faktor penting bagi penentuan keputusan karir seseorang. Pengambilan keputusan karir juga tidak berlangsung secara kebetulan, tetapi ditentukan pandangan dirinya sebagai hasil interaksi antara diri dan lingkungan tersebut, melalui pengalaman, respon-respon kognitif dan perasaan, serta keterampilan dalam membuat keputusan.

Menurut Munandir (1996), faktor pribadi berkenaan dengan apa yang sudah ada pada diri seseorang, seperti jenis kelamin, rupa, atau tampakan fisik dan kemampuan-kemampuan yang mengandung unsur bawaan. Sedangkan termasuk dalam pengertian lingkungan, seperti lingkungan kerja, pasar kerja, syarat kerja, pengaturan dan undang-undang kerja, serta hal-hal lain di dalam masyarakat yang berpengaruh terhadap kehidupan kerja.

C. Implikasi terhadap Bimbingan dan Konseling Karir

Pada dasarnya teori perkembangan karir tertentu berimplikasi pada tuntutan yang tertentu pula terhadap bagaimana dan apa yang harus dilakukan oleh konselor dalam proses konseling karir. Secara umum Gibson dan Mitchell (1995) menjelaskan beberapa implikasi teori karir terhadap konseling karir, yaitu pentingnya konselor untuk :

1. Memahami proses dan karakteristik perkembangan manusia termasuk kesiapannya untuk belajar dan keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu sesuai dengan tahapan perkembangannya.
2. Memahami kebutuhan dasar manusia, termasuk kebutuhan khususnya dan hubungannya dengan perkembangan karir dan pengambilan keputusan.
3. Dapat melakukan assesmen dan menginterpretasikan sifat-sifat individual dan karakteristiknya, serta menerapkannya dalam relasi konseling yang bervariasi.
4. Memahami dan mampu membantu klien dalam memahami bahwa faktor-faktor perubahan atau faktor-faktor yang tak terduga dapat mengubah perencanaan karir.
5. Memahami perubahan cepat yang terjadi dalam dunia kerja dan kehidupan, sehingga memerlukan pengujian secara tetap serta perlunya penggunaan teori dan riset-riset mutakhir sebagai dasar pelaksanaan konseling.

Selanjutnya, peran apa yang dapat dilakukan pembimbing atau konselor karir sangat tergantung pada fokus bimbingan / konseling karir yang dihadapinya. Secara garis besar peran tersebut adalah : (a) membantu membuat keputusan-keputusan karir dengan jalan memberikan informasi yang diperlukan, (b) membantu membuat keputusan karir dengan jalan mengembangkan keterampilan membuat keputusan, (c) membantu membuat beberapa keputusan karir (bukan satu) yang saling berkaitan, dan (d) membantu memahami dan mengembangkan sifat-sifat yang dimiliki untuk mencapai keputusan karir yang telah dibuatnya.

Sejalan dengan peran pembimbing atau konselor di atas, maka dalam konteks bimbingan dan konseling karir di sekolah, maka program bimbingan dan konseling karir seyogyanya menekankan pada:

1. Kemampuan memahami dan menerima diri terhadap kemampuan, bakat, minat, serta kemampuan dalam memahami dan menyesuaikan diri dengan dunia kerja. Untuk kepentingan ini diperlukan pengumpulan data dan keterangan diri melalui layanan inventarisasi pribadi dengan berbagai teknik dan cara, baik melalui tes maupun nontes.
2. Tersedianya keragaman dan keluasan informasi karir yang sejalan dengan kemampuan, bakat, dan minat anak, persyaratan-persyaratan

minimal yang harus dipenuhi, tuntutan aktivitas suatu jabatan, dan nilai-nilai dari jabatan tersebut. Keluasan informasi yang diberikan melalui layanan informasi karir terutama diperlukan untuk pemahaman terhadap dunia pekerjaan yang terus berubah dan berkembang secara cepat, sehingga mampu mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan keadaan diri maupun tuntutan masyarakat. Informasi jabatan yang diberikan seharusnya menyangkut informasi yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif secara utuh, dan agar betul-betul dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan karir. Untuk itu, informasi tersebut harus akurat, cermat, baru, luas, dan komprehensif dengan mempertimbangkan ketersediaannya, bebas prasangka, serta bersumber pada yang berwenang. Misalnya dari Depnaker dengan Klasifikasi Jabatan Indonesia yang telah dikeluarkannya atau berdasar Kamus Jabatan Nasional.

Pemberian informasi karir tersebut harus menjadi bagian terpadu dari bimbingan atau konseling yang dilakukan menuju pengambilan keputusan karir, dan dihindari kesan mengarahkan. Dengan demikian, siswa atau klien merasa dilibatkan secara penuh, baik pikiran, perasaan, maupun dalam memberikan makna terhadap pekerjaan yang sengaja dipilihnya, sehingga dapat lebih bertanggungjawab atas keputusannya.

3. Kemampuan anak secara dini untuk sedini mungkin merencanakan dan mempersiapkan diri dan memperjuangkannya secara sungguh-sungguh dan konsisten. Setelah anak mengambil keputusan karir, maka saat itu juga sudah harus mempersiapkan diri secara matang upaya-upaya untuk mencapainya. Berkaitan dengan ini, maka pembuatan rencana kehidupan jangka pendek dan jangka panjang sangat diperlukan, terutama berkaitan dengan bagaimana memperjuangkannya dan melalui jalur mana yang harus ditempuh, serta persiapan-persiapan diri apa yang harus dikuasai.
4. Kemampuan untuk merasa aman, puas, dan bahagia dengan pilihan dan keputusan karir yang telah ditetapkannya. Untuk itu, keputusan pilihan karir harus terus dimantapkan, dibantu dalam memperjuangkannya, dan terus dievaluasi kemajuannya.

Untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan program bimbingan karir, maka beberapa program kegiatan yang perlu dilakukan sekolah adalah: (1) Inventarisasi pribadi, melalui kegiatan assesmen, (2) pemahaman dunia kerja, melalui layanan informasi karir, (3) orientasi dunia kerja, melalui orientasi ke lapangan, (4) konseling dan pengambilan keputusan karir, dan (4) penempatan, dan (6) tindak lanjut. (Munandir, 1996).

Sementara itu, Gibson dan Mitchell (1995) mengajukan beberapa prinsip dalam bimbingan karir yang berkaitan dengan program pemberian

kesempatan perkembangan karir menuju tercapainya putusan karir secara tepat, yaitu:

1. Siswa harus diberi kesempatan untuk mengembangkan suatu yang tidak bias berdasarkan putusan karirnya.
2. Sejak awal dan seterusnya, perlu dikembangkan sikap positif terhadap pendidikan.
3. Siswa harus diajar untuk memandang karir sebagai suatu jalan hidup dan pendidikan sebagai persiapan untuk hidup.
4. Siswa harus dibantu untuk menghubungkan antara perkembangan sosial pribadi dengan perencanaan karir.
5. Semua tingkatan siswa harus diberi pemahaman tentang hubungan antara pendidikan dan karir.
6. Siswa dalam setiap jenjang pendidikannya harus mengalami orientasi karir yang sesuai dengan tingkat kesiapannya dan realistis.
7. Siswa diberi kesempatan untuk menguji konsep, keetrampilan, dan peran untuk mengembangkan nilai yang digunakan untuk menentukan karir masa depannya.
8. Program bimbingan karir dipusatkan di kelas, melalui koordinasi dan konsultasi dengan konselor sekolah, orang tua, sumber, dan masyarakat.
9. Program bimbingan/konseling karir di sekolah harus diintegrasikan dalam fungsi bimbingan dan konseling dan program pendidikan secara utuh.

Secara teknis, pelaksanaan bimbingan karir dapat dilakukan melalui berbagai cara, mulai dari mengarang, wawancara imajinatif dengan tokoh yang dikagumi, sampai pada penggunaan komputer. Berkaitan dengan pemanfaatan komputer Gibson dan Mitchell (1995) maupun Milgram (1979) mencatat bahwa penggunaan komputer ternyata memberikan sumbangan yang signifikan bagi perkembangan karir individu. Sedangkan settingnya dapat dilakukan secara individual ataupun kelompok, menyesuaikan dengan kebutuhan.

Secara khusus Gibson dan Mitchell (1995) menjelaskan bahwa dalam pengembangan karir, yang berakhir pada penempatan, maka konselor dapat menggunakan beberapa teknik, yaitu:

1. Kesadaran diri (*self-awareness*)

Sejak dini seseorang harus sadar dan menghargai keunikan dirinya sebagai manusia. Pemahaman tentang bakat, minat, nilai, sifat pribadi, dsb sangat penting dalam perkembangan konsep yang berhubungan dirinya sendiri dan eksplorasi karir. Caranya dengan latihan klarifikasi, mengarang, penggunaan film, tes, dsb.

2. Kesadaran pendidikan (*educational awareness*)

Kesadaran hubungan antara diri sendiri, kesempatan pendidikan, dan dunia kerja sangat penting dalam perencanaan karir. Salah satu caranya dapat dengan menghadirkan alumni.

3. Kesadaran karir (*career awareness*)

Pada semua tingkatan pendidikan, konselor sekolah harus mampu membantu siswa untuk terus meluaskan ilmu pengetahuan atau wawasan dan kesadaran akan dunia kerja. Termasuk pengembangan pemahaman hubungan antara nilai, gaya hidup, dan karir.

4. Eksplorasi karir (*career exploration*)

Agar eksplorasi karir dapat berjalan ke arah yang lebih sistematis, maka diperlukan perencanaan dan analisis karir sesuai dengan minatnya. Bila dilakukan melalui studi banding, pengetesan realita, dan sebagainya.

5. Perencanaan karir dan pembuatan keputusan (*career planing and decision making*).

Pada akhirnya pilihan karir siswa lebih terfokus, menyempit, atau terspesialisasi, dan perencanaan karir dimaksudkan untuk menguji secara kritis keputusan yang diambilnya.

KESIMPULAN

Karir hakekatnya merupakan masalah yang kompleks, yang menyangkut berbagai aspek kehidupan, baik aspek perkembangan, kepribadian, social, budaya, ekonomi, maupun belajar. Karir erat kaitannya dengan proses pengambilan keputusan di bidang pekerjaan / jabatan dan berlangsung melalui proses panjang serta bertahap, berlangsung sepanjang hayat, serta berkembang seiring dengan kematangan pribadi seseorang.

Dalam kehidupan seseorang, karir memegang peran yang amat penting bagi keberhasilannya dalam menempuh kehidupan di masa kini dan masa mendatang secara memuaskan. Karir adalah suatu jalan hidup, pendidikan karir adalah persiapan untuk hidup, sedangkan bimbingan dan konseling karir adalah pemberi arah sekaligus penerang jalan hidup menuju keberhasilan dan kepuasan dalam mengarungi kehidupan.

Mengingat pentingnya bimbingan dan konseling karir sebagai pemberi arah sekaligus penerang jalan hidup, maka dalam pelaksanaannya, khususnya khususnya di persekolahan, hendaknya lebih diintensifkan dan diefektifkan, sehingga mampu membantu siswa dalam: (a) pemahaman secara tepat tentang dirinya, (b) pengenalan terhadap keragaman dunia kerja dan persyaratannya, (c) mempersiapkan diri secara matang dalam memasuki dunia kerja, (d) penempatan bidang-bidang pekerjaan tertentu yang sesuai, (e) memecahkan berbagai persoalan khusus berkaitan dengan pekerjaan dan pola-pola kehidupan yang lain, dan (f) penghargaan yang obyektif dan sehat terhadap pekerjaan, jabatan, serta karir.

Selanjutnya, mengingat semakin luasnya bidang pekerjaan saat ini, pelaksanaan bimbingan / konseling karir dituntut mampu merangsang tumbuh dan berkembangnya pemikiran-pemikiran di bidang pekerjaan yang sifatnya lebih kreatif, imajinatif, dan holistik, sehingga perkembangan, pola, atau pandangan karirnya tidak linier, namun lebih menyebar, terdeferensiasi, dan terspesifikasi sesuai dengan kebutuhan dan tantangan jaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, R. L. dan Mitchell, M.H. (1995), **Intoduction to Counseling and Guidance**, Englewood Cliffs – New Jersey : Prentice-Hall Inc.
- Osipow, Samuel H. (1983), **Theories of Career Development**, Englewood Cliffs – New Jersey : Prentice-Hall Inc.
- Willis, Sofyan S. (2004), **Konseling Individual** : Teori dan Praktek, Bandung : Alfabeta.
- Munandir, (1996), **Program Bimbingan Karier di Sekolah**, Jakarta : PPTA – Ditjen Dikti Depdikbud.
- Soegiyoharto, Rinny (2007), **Peran Orang Tua terhadap Karier Anak: Tidak Memaksa Anak ke Jurusan Pendidikan yang Tidak Disukainya adalah Sikap Bijaksana** (<http://www.bpkpenabur.or.id>) 15 Januari 2007 23:04:36 GMT: Tersedia
- Surya, (1988), **Bimbingan Karir**, Bandung : PPS UPI. Makalah tidak diterbitkan.
- Mllgram, Roberta M. (1991), **Counseling Gifted and Talented Children**, Noewood – New Jersey : Ablex Publishing Corporation.