

APA DAN BAGAIMANA BIMBINGAN KARIER

Materi Sajian

**Workshop Bimbingan dan Konseling
Politeknik Kesehatan, Tasikmalaya
22-25 Maret 2006**



**Oleh:
Mamat Supriatna
Ilfiandra**

**JURUSAN PSIKOLOGI PENDIDIKAN DAN BIMBINGAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2006**

BAGIAN PERTAMA

KONSEP DASAR BIMBINGAN KARIR

1. Makna Karier

Di masa lalu, terminologi karir dipadang oleh masyarakat awam sebagai sebuah istilah yang eksklusif dan menjadi wacana dikalangan terbatas saja, misalnya bagi orang yang memiliki latar belakang pendidikan tinggi, pejabat publik atau orang yang memegang jabatan struktural, bahkan menyempit dikalangan orang-orang yang sukses di sektor bisnis, pemerintahan dan birokrasi karir. Reduksi esensi karir lainnya adalah pandangan bahwa karir identik dengan kenaikan pangkat atau golongan secara reguler dan puncak karir terjadi ketika seseorang memegang jabatan struktural

Persepsi tentang 'karir' seperti yang dipaparkan di atas tidak sepenuhnya benar atau seluruhnya salah. Alasannya adalah banyak istilah yang seintas memiliki kesamaan makna dengan karir, misalnya *task, position, job, occupation, vocation, avocation*. Sejatinya karir memiliki spektrum makna yang lebih luas dan dalam dibandingkan istilah sejenis. Karir mengandung makna urutan okupasi, job dan posisi-posisi yang diduduki sepanjang pengalaman kerja seseorang (Tolbert, 1974). Sejalan dengan pendapat ini, Healy (1982: 5) mengemukakan bahwa karir dapat didefinisikan *as the sequence of major position occupied by a person throughout his or her pre-occupational, occupational and post-occupational life*. Kedua pengertian ini menunjukkan bahwa karir seseorang terjadi sejak masa belajar, memiliki pekerjaan, dan saat pensiun.

Permasalahan yang muncul adalah apakah posisi belajar, pekerja dan pensiunan dapat dikatakan sebagai karir? Itulah yang oleh Super (1976) disebut bahwa karir lebih bersifat *person oriented*. Posisi

tersebut dapat dipandang sebagai karir, bergantung pada pandangan seseorang mengenai karir dan perspektif mana yang ia gunakan. Yang paling penting adalah bagaimana kualitas individu berperilaku pada setiap posisi tersebut (Healy, 1982). Dengan asumsi ini dapat dikatakan bahwa kualitas perilaku pada posisi tersebut dapat dirasakan dan bermakna bagi kehidupan individu itu sendiri dan lingkungannya.

Karir dapat dikatakan sebagai suatu rentangan aktivitas pekerjaan yang saling berhubungan; dalam hal ini seseorang memajukan kehidupannya dengan melibatkan berbagai perilaku, kemampuan, sikap, kebutuhan, aspirasi, dan cita-cita sebagai satu rentang hidupnya sendiri (*the span of one's' life*) (Murray:1983). Definisi ini memandang karir sebagai rentangan aktivitas pekerjaan yang diakibatkan oleh adanya kekuatan *inner person* pada diri manusia. Perilaku yang tampak karena adanya kekuatan motivatif, kemampuan, sikap, kebutuhan, aspirasi, dan cita-cita sebagai modal dasar bagi karir individu. Itulah yang oleh Healy (1982) disebut sebagai kekuatan karir (*power of career*). Kekuatan karir ini akan tampak dalam penguasaan sejumlah kompetensi (fisik, sosial, intelektual, spiritual) yang mendukung kesuksesan individu dalam karirnya.

Sukses karir dapat pula dicapai melalui pendidikan, hobby, profesi, sosial-pribadi dan religi. Karir mencakup seluruh aspek kehidupan individu (Tohari, 1986:) yaitu meliputi : (1) peran hidup (*life-roles*), seperti sebagai pekerja, anggota keluarga dan warga masyarakat; (2) lingkungan kehidupan (*life-settings*), seperti dalam keluarga, lembaga-lembaga masyarakat, sekolah atau dalam pekerjaan; dan (3) peristiwa kehidupan (*life-event*), seperti dalam

memasuki pekerjaan, perkawinan, pindah tugas, kehilangan pekerjaan atau mengundurkan diri dari suatu pekerjaan.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa karir merupakan perwujudan diri yang bermakna melalui serangkaian aktivitas dan mencakup seluruh aspek kehidupan yang terwujud karena adanya kekuatan *inner person*. Perwujudan diri akan bermakna manakala ada kepuasan/kebahagiaan diri dan lingkungan.

2. Makna Bimbingan Karir

Konsep layanan bimbingan karir sulit dipisahkan dari konsep *vocational guidance* yang berubah menjadi *career guidance* seperti yang dikemukakan oleh *National Vocational Guidance Association (NVGA)* pada tahun 1973, yang diartikan sebagai proses membantu dalam memilih pekerjaan, mempersiapkan, memasuki dan memperoleh kemajuan di dalamnya (Herr and Cramer, 1979: 6).

Pada tahun 1951, Donal Super mengajukan revisi terhadap definisi *bimbingan jabatan* sebagai suatu proses bantuan terhadap individu untuk menerima dan mengembangkan diri dan peranannya secara terpadu dalam dunia kerja, mengetes konsepnya dengan realitas dan kepuasan bagi dirinya dan masyarakat (Herr and Cramer, 1979: 6). Atas dasar analisis itu, Super (Tennyson, *et. al.*, 1974: 146) mengganti konsep *vocational choice* menjadi *vocational development*.

Kematangan vokasional menunjukkan pada tingkat perkembangan, tingkat yang dicapai pada kontinum perkembangan diri dari tahap eksplorasi ke tahap kemunduran. Kematangan vokasional dipandang sebagai umur vokasional yang secara konseptual sama dengan umur mental (Super. 1975: 185-186). Sejak tahun 1951

terjadilah pergeseran dari model okupasional yang dianut oleh para ahli bimbingan vokasional sebelum tahun 1951 ke model karir.

Model okupasional terutama menekankan pada adanya kesesuaian antara bakat dan minat dengan tuntutan pekerjaan; sedangkan model karir mencoba menghubungkan dengan tujuan-tujuan yang lebih jauh sehingga nilai-nilai pribadi, kebutuhan, konsep diri, rencana-rencana pribadi dan sejenisnya ikut dipertimbangkan.

Sejalan dengan terjadinya pergeseran konsep *vocational guidance* menjadi *career guidance* dan model okupasional menjadi karir telah banvak dikemukakan definisi mengenai bimbingan karir. Rochman Natawidjaja (1990: 1) memberikan pengertian bimbingan karir sebagai berikut:

“..Bimbingan karir adalah suatu proses membantu seseorang untuk mengerti dan menerima gambaran tentang diri pribadinya dan gambaran tentang dunia kerja di luar dirinya, mempertemukan gambaran diri tersebut dengan dunia kerja itu untuk pada akhirnya dapat memilih bidang pekerjaan, memasukinya dan membina karir dalam bidang tersebut”.

Conny Semiawan (1986:3) memberikan definisi bimbingan karir lebih luas, yaitu seperti berikut:

“..Bimbingan karir (BK) sebagai sarana pemenuhan kebutuhan perkembangan individu yang harus dilihat sebagai bagian integral dari program pendidikan yang diintegrasikan dalam setiap pengalaman belajar bidang studi. Bimbingan karir terkait dengan perkembangan kemampuan kognitif dan afektif, maupun keterampilan seseorang dalam mewujudkan konsep diri yang positif, memahami proses pengambilan keputusan maupun perolehan pengetahuan dan keterampilan yang akan membantu dirinya memasuki kehidupan, tata hidup dari kejadian dalam kehidupan yang terus-menerus berubah; tidak semata-mata terbatas pada bimbingan jabatan atau bimbingan tugas”.

Mohamad Surya (1988:31) menyatakan bahwa bimbingan karir merupakan salah satu jenis bimbingan yang berusaha membantu

individu dalam memecahkan masalah karir, untuk memperoleh penyesuaian diri yang sebaik-baiknya antara kemampuan dengan lingkungan hidupnya, memperoleh keberhasilan dan perwujudan diri dalam perjalanan hidupnya.

Dengan mencermati uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa bimbingan karir adalah suatu proses bantuan, layanan, pendekatan terhadap individu agar dapat mengenal dan memahami dirinya, mengenal dunia kerja, merencanakan masa depan yang sesuai dengan bentuk kehidupan yang diharapkannya, mampu menentukan dan mengambil keputusan secara tepat dan bertanggung jawab atas keputusan yang diambalnya itu sehingga mampu mewujudkan dirinya secara bermakna. Dengan demikian, bimbingan karir difokuskan untuk membantu individu menampilkan dirinya yang memiliki kompetensi/keahlian agar meraih sukses dalam perjalanan hidupnya dan mencapai perwujudan diri yang bermakna bagi dirinya dan lingkungan di sekitarnya.

3. Prinsip-prinsip Pelaksanaan Bimbingan Karir

Dalam menyelenggarakan layanan bimbingan karir, perlu diperhatikan prinsip-prinsip berikut:

- a. Bimbingan karir merupakan suatu proses berkelanjutan dalam seluruh perjalanan hidup seseorang, tidak merupakan peristiwa yang terpisah satu sama lain. Dengan demikian, bimbingan karir merupakan rangkaian perjalanan hidup seseorang yang terkait dengan seluruh aspek pertumbuhan dan perkembangan yang dijalaninya.

- b. Bimbingan karir diperuntukkan bagi semua individu tanpa kecuali. Namun dalam praktiknya prioritas layanan dapat diberikan terutama bagi mereka yang sangat memerlukan pelayanan. Skala prioritas diberikan dengan mempertimbangkan berat-ringannya masalah dan penting tidaknya masalah untuk segera dipecahkan. Oleh karena layanan bimbingan karir diperuntukkan bagi semua siswa, maka pemberian layanan bimbingan karir sebaiknya lebih bersifat *preventive- developmental*.
- c. Bimbingan karir merupakan bantuan yang diberikan kepada individu yang sedang dalam proses berkembang. Dengan demikian ciri-ciri perkembangan pada fase tertentu hendaknya menjadi dasar pertimbangan dalam setiap kegiatan bimbingan karir.
- d. Bimbingan karir berdasarkan pada kemampuan individu untuk menentukan pilihannya. Setiap individu memiliki hak untuk menentukan pilihan dan mengambil keputusan, tetapi harus bertanggung jawab atas segala konsekuensi dari pilihan/keputusannya itu. Ini berarti bahwa bimbingan karir tidak sekedar memperhatikan hak individu untuk menentukan dan memutuskan pilihan sendiri, tetapi juga membantu individu untuk mengembangkan cara-cara pemenuhan pilihan/putusan itu secara bertanggung jawab.
- e. Pemilihan dan penyesuaian karir dimulai dengan pengetahuan tentang diri. Hal ini mengandung arti bahwa individu perlu memahami terlebih dahulu kemampuan yang ada dalam dirinya, seperti bakat, minat, nilai-nilai, kebutuhan, hasil kerja/prestasi belajar dan kepribadiannya.

- f. Bimbingan karir membantu individu untuk memahami dunia kerja dan sejumlah pekerjaan yang ada di masyarakat serta berbagai sisi kehidupannya.

4. Fenomena Masalah Karir

Jika bimbingan karir dipandang sebagai bentuk perlakuan, maka intervensi bimbingan karir berorientasi masalah. Beberapa ahli, di antaranya Williamson, Bordin, Byrne, dan Robinson mengemukakan klasifikasi masalah karir. Khusus Williamson mendeskripsikan masalah karir menjadi empat jenis yaitu: (1) *no choice* –individu tidak mampu membedakan secara memadai pilihan karir dan komitmen terhadap pilihan; (2) *uncertain choice* – individu tidak merasa yakin dengan pilihan karirnya; (3) *unwise choice* – ketidak keselarasan antara bakat atau minat individu dengan pilihan karirnya; dan (4) *discrepancy* – ketidakselarasan antara minat dan bakat individu.

5. Spektrum Kehidupan dan Jalur Karir

Jika disederhanakan kehidupan manusia dapat dipilah menjadi tiga episode yaitu: (1) *the world of education*; (2) *the world of work*; dan (3) *the world of retirement* (Santarmaria, 1991). Selama menempuh dunia pendidikan, individu berusaha mengembangkan pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai, dan sikap yang dibutuhkan nanti ketika bekerja, secara asuntif proses ini berlangsung selama lebih kurang 18-20 tahun. Bekerja merupakan masa mengejawantakan seluruh pengalaman belajar yang diperoleh di dunia pendidikan, dan proses ini berlangsung dari usia 20 – 60 tahun. Terakhir, masa pensiun merupakan fase terakhir dari kehidupan atau '*final chapter of our life*'.

Dinamika transisi dari ketiga episode kehidupan tersebut antar individu menunjukkan kecenderungan beragama. Dalam konteks jalur

karir (*career path*), Santamaria (1991) mengemukakan empat jalur karir yaitu 1) *steady state*, 2) *linear*, 3) *transitory*, dan 4) *spiral*. Jalur 'steady state' memerlukan komitmen jangka panjang dalam sebuah karir, jalur linier ditandai oleh adanya mobilitas yang konstan dalam sebuah karir, jalur transitory diwarnai oleh adanya pencarian karir yang lebih variatif, dan jalur spiral ditandai oleh mobilitas karir secara lateral.

BAGIAN KEDUA

MAKNA DAN MATRA STRATEGI BIMBINGAN KARIR

1. Makna Strategi Bimbingan Karier

Strategi bimbingan karir pada dasarnya adalah pola umum perbuatan pembimbing-klien dalam wujud hubungan bantuan. Pembimbing menjalankan hubungan bantuan dengan klien dalam artian bahwa ia bersedia dan berupaya menciptakan sistem lingkungan yang kondusif atau yang memfasilitasi perkembangan klien untuk :

- a. memahami dan menilai dirinya, terutama yang menyangkut potensi dasar (bakat, minat, sikap, kecakapan dan cita-cita);
- b. menyadari dan memahami nilai-nilai yang ada pada diri dan masyarakatnya;
- c. mengetahui lingkungan pekerjaan yang berhubungan dengan potensi dirinya serta jenis-jenis pendidikan dan pelatihan yang diperlukan untuk suatu bidang tertentu;
- d. menemukan dan dapat mengatasi hambatan-hambatan yang disebabkan oleh faktor diri dan lingkungannya; dan
- e. merencanakan masa depan karir dirinya.

Dalam makna strategi bimbingan karir di atas, sekaligus terkandung tujuan yang akan dicapai dan penempatan siswa sebagai pelaku karir (subjek). Dalam pernyataan lain, siswa terbantu dalam pembuatan dan pelaksanaan rencana, penilaian diri dan lingkungannya, demi mencapai kesuksesan perjalanan hidup yang bermakna horizontal (bagi sesamanya) dan vertikal (untuk Tuhannya).

2. Matra Sasaran Strategi Bimbingan Karier

Makna strategi di atas menunjukkan bahwa setiap strategi bersifat situasional; atau dalam penggunaannya bergantung pada matra sasaran (*domain*) perilaku siswa yang akan dikembangkan.

Berdasarkan tujuan yang hendak dicapai, pada gilirannya matra sasaran dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

- a. matra sasaran **diri klien** dengan segala karakteristik psiko-fisiknya;
- b. matra sasaran **nilai-nilai** (*values*) yang berarti ide atau gagasan konseptual tentang derajat atau kadar kepentingan dalam kehidupan manusia;
- c. matra sasaran **lingkungan efektif** yang secara potensial berpengaruh terhadap diri klien;
- d. matra sasaran **permasalahan**, baik berupa penghambat maupun pendukung keberhasilan hidup klien dan kemungkinan penanggulangannya; dan
- e. matra sasaran **perencanaan dan keputusan karier** yang didasarkan atas kemampuan untuk mengelola matra sasaran (a) sampai dengan (d).

3. Jenis Strategi Bimbingan Karier

Untuk mencapai tujuan bimbingan karier, setiap dosen pembimbing memiliki dan dapat menempuh strategi yang berbeda-beda; sesuai dengan latar belakang pendidikan, keahlian dan kondisi objektif klien yang dihadapinya. Namun, apabila dikelompokkan seluruh strategi yang dimaksud melingkupi: (a) strategi instruksional; (b) strategi substansial/interpersonal; dan (c) strategi permainan.

a. Strategi instruksional merupakan bentuk penyelenggaraan bimbingan karir yang diintegrasikan atau dipadukan dalam pengajaran (instruksional). Strategi ini sangat sesuai dijalankan oleh tenaga pengajar. Strategi instruksional cenderung bersifat informatif daripada pemrosesan informasi. Apabila kecenderungan yang terakhir dijadikan fokus strategi, walaupun dijalankan oleh tenaga pengajar, maka dapat diperoleh ketepatangunaannya.

Strategi ini pada dasarnya bukanlah penyelenggaraan bimbingan karier, melainkan pengajaran (instruksional) yang menerapkan prinsip-prinsip bimbingan karir dan lebih terfokus pada pemberian informasi karir. Strategi bimbingan karir instruksional yang terpadu dengan pembelajaran merupakan pemrosesan informasi karir secara klasikal atau kelompok melalui penggunaan metode atau teknik-teknik pembelajaran, seperti : pengajaran unit, *home room*, karyawisata, ceramah tokoh/nara sumber, media audio visual, bibliografi, pelatihan kerja, *career day*, wawancara, dan paket bimbingan karier.

b. Strategi substansial merupakan bentuk penyelenggaraan bimbingan karier melalui hubungan interpersonal (antara pembimbing dengan klien). Strategi ini lazim dipergunakan oleh dosen pembimbing dalam bentuk wawancara konseling. Untuk mempergunakan strategi ini, diperlukan penguasaan teori dan praktik konseling, di samping disiplin

ilmu penunjang yang terkait. Termasuk ke dalam strategi ini ialah teknik genogram dan konseling karier.

1) Teknik genogram

Istilah genogram mulai dipopulerkan oleh Rae Wiemers Okiishi (1987) dalam tulisannya yang berjudul *The Genogram as a Tool in Career Counseling* dimuat dalam *Journal of Counselling and Development, Volume 66*. Secara etimologis, genogram berarti silsilah, yaitu gambar asal-usul keluarga klien sebanyak tiga generasi. Penggunaan teknik genogram dilandasi oleh asumsi bahwa ada pengaruh dari orang lain yang berarti (*significant other*) terhadap individu dalam identifikasi perencanaan dan pemilihan karir. Konselor atau pembimbing berupaya mengidentifikasi orang yang berarti bagi diri klien. Pada dasarnya penggunaan genogram ini lebih merupakan teknik awal untuk memasuki konseling karir, oleh karena itu pelaksanaannya pun bersifat individual. Namun tidak menutup kemungkinan, wawancara genogram dapat dipandang sebagai proses konseling karir manakala dalam wawancara tersebut konselor (pembimbing) menerapkan prinsip-prinsip dan teknik-teknik konseling yang terfokus pada pemecahan masalah karir klien.

Penerapan teknik genogram ditempuh dalam tiga tahap, yaitu : (1) konstruksi genogram, (2) identifikasi jabatan, dan (3) eksplorasi klien. Ketiga tahap tersebut dapat dijelaskan berikut ini.

(a) Konstruksi genogram

Proses ini merupakan tahap pertama untuk memetakan/membuat gambar silsilah atau asal-usul keluarga klien sebanyak tiga generasi, yaitu generasi klien, generasi orangtua klien dan generasi kakek nenek klien. Seluruh anggota keluarga dari ketiga generasi yang diketahui oleh klien dibuat gambarnya; konselor membuat gambar tersebut bersama-sama dengan klien. Gambar tersebut hendaknya

memberi penjelasan hal-hal penting berkenaan dengan silsilah dari ketiga generasi klien, dengan mencantumkan tanda atau simbol tertentu yang dapat difahami oleh konselor dan klien.

(b) Identifikasi jabatan

Pada tahap ini konselor bersama klien berupaya menelusuri bidang-bidang pekerjaan/jabatan yang ada pada anggota keluarga dari tiga generasi itu, termasuk usaha yang ditempuh untuk memperoleh pekerjaan/jabatan, tingkat keberhasilan, dan konsekuensinya dalam segala aspek kehidupan yang bersangkutan.

(c) Eksplorasi klien

Tahap ini memfokuskan kajian terhadap diri klien agar memperoleh pemahaman diri dan lingkungan serta dapat merencanakan karirnya. Oleh karena itu, hal-hal yang perlu dianalisis selama wawancara genogram adalah: (1) isi pengamatan diri klien; (2) pemahaman lingkungan/dunia kerja; (3) proses pembuatan keputusan; model-model pola hidup; dan (5) model-model okupasional. Sedangkan yang perlu didiskusikan oleh dosen pembimbing dengan karyasiswa adalah : (1) keberhasilan-keberhasilan anggota keluarga; (2) mobilitas anggota keluarga; (3) pengelolaan waktu; dan (4) integritas diri.

2) Konseling karier

Ada beberapa teknik/pendekatan konseling karier yang dapat diterapkan oleh dosen pembimbing. John Crites (1987) mengemukakan enam pendekatan konseling karir, yaitu: (1) *trait and factor career counseling*, (2) *client-centered career counseling*, (3) *psychodynamic career counseling*, (4) *developmental career counseling*, (5) *behavioral career counseling*, dan (6) *comprehensive career counseling*.

c. **Strategi permainan**, merupakan strategi alternatif penyelenggaraan bimbingan karir. Strategi ini berlangsung melalui permainan, yang sekaligus dalam setiap permainan dapat menjangkau beberapa matra sasaran. Permainan adalah suatu perbuatan atau kegiatan sukarela, yang dilakukan dalam batas-batas ruang dan waktu tertentu yang sudah ditetapkan, menurut aturan yang sudah diterima secara sukarela tapi mengikat sepenuhnya, dengan tujuan dalam dirinya sendiri, disertai oleh perasaan tegang dan gembira, dan kesadaran lain daripada kehidupan sehari-hari (Johan Huizinga, 1990: 39).

Definisi tersebut menyiratkan bahwa permainan memiliki ciri-ciri khas yang membedakannya dengan kegiatan dalam kehidupan yang lain. Ciri-ciri khas dimaksud adalah: (1) permainan adalah perbuatan yang bebas, artinya permainan dapat ditanggihkan atau dikesampingkan setiap saat; karena ia dilakukan tanpa paksaan/tuntutan fisik apalagi kewajiban moral, sehingga permainan melampaui jalannya proses alami; (2) permainan bukanlah perikehidupan yang biasa atau yang sesungguhnya; ia merupakan suatu perbuatan keluar dari sesungguhnya, dalam suasana kegiatan yang sementara dengan tujuan tersendiri; (3) permainan memisahkan diri dari kehidupan biasa dalam hal tempat dan waktu, oleh karenanya ia bercirikan tertutup dan terbatas. Ia dimainkan dalam batas-batas waktu dan tempat tertentu, bermakna dan berlangsung dalam dirinya sendiri, dimulai dan berakhir pada suatu saat tertentu, terdapat variasi aktifitas, serta dapat diulangi sesuai dengan kebutuhan; (4) di dalam ruang permainan berlaku tata-tertib tersendiri yang mutlak, oleh karena itu lebih bercirikan menciptakan ketertiban atau keteraturan, penyimpangan atas aturan tersebut dapat merusak proses dan nilai permainan.

Berdasarkan matra sasaran bimbingan karier yang inklusif dengan tujuan yang ingin dicapai, dapat dikelompokkan jenis-jenis permainan

sebagai berikut: (1) permainan ekspresi dan proyeksi diri; (2) permainan pilihan dan putusan nilai; (3) eksplorasi dan identifikasi lingkungan; (4) diskusi isu dan aturan; dan (5) analisis gaya hidup.

1) Permainan ekspresi dan proyeksi diri

Jenis permainan yang dapat dimasukkan ke dalam kelompok ekspresi, adalah permainan yang berupaya mengungkapkan karakteristik, ciri atau sifat-sifat diri pribadi secara langsung, baik dalam bentuk lisan, tulisan maupun gerak-gerik isyarat. Sebagai contoh: (a) siswa menuliskan sifat-sifat dirinya yang baik dan yang buruk; (b) menuturkan keadaan dirinya bila menghadapi suatu situasi atau mengemukakan penilaian atas sifat-sifat diri yang dibutuhkan untuk suatu jenis pekerjaan; (c) tebak-tebakan tentang keadaan diri bersama orang lain.

Jenis permainan proyeksi diri merupakan permainan yang berupaya menyingkap tabir atau selubung yang tersembunyi di balik ungkapan. Sebagai contoh: siswa diminta pendapatnya, bila mereka mendapatkan sejumlah uang, akan dipergunakan untuk apa. Di balik pendapatnya itu tersimpul nilai-nilai diri yang mendasari prioritas tindakan penggunaan uang. Dapat juga dalam bentuk karangan kepada sahabat imajiner, dan atau gambar/lukisan keadaan diri.

2) Permainan pilihan dan putusan nilai

Banyak jenis atau metode permainan ini. Namun yang menjadi prinsip utamanya, adalah bagaimana individu menentukan prioritas serta mengambil suatu keputusan tindakan, yang didasarkan atas nilai-nilai yang dimilikinya. Dalam permainan ini, klien tidak dinilai atau dievaluasi apalagi "dicap" tertentu oleh dosen pembimbing. Permainan semata-mata dilakukan untuk menegaskan "proses" pemilihan dan mengambil keputusan yang paling penting dalam hidupnya. Contoh jenis permainan ini: (a) pilihan objek wisata dan tempat liburan yang disenangi beserta

alasanya; (b) memilih kawan berbincang dalam suatu perjamuan; dan atau (c) mengurutkan prioritas utama orang yang perlu diselamatkan dari kecelakaan, dan sebagainya.

3) Eksplorasi dan identifikasi lingkungan

Kelompok permainan ini mengutamakan bantuan kepada klien, agar ia mampu dan sanggup menjelajahi dan merinci lingkungan baik pendidikan maupun pekerjaan, yang secara potensial sesuai dengan karakteristik diri pribadinya. Sehingga wawasan karir di masa depan, tergambar dan dapat diambil oleh klien sebagai alternatif pilihan. Sebagai contoh: siswa diajak untuk menganalisis satu jenis pekerjaan mengenai syarat, sarana penunjang yang dibutuhkan, komposisi kelompok atau sektor kerja yang sejenis, serta penentuan manfaat lain dari adanya pekerjaan itu. Contoh lain, adalah menyimak tokoh-tokoh sukses; membandingkan perjalanan hidup tokoh teladan dengan keadaan diri klien; kuis pesona atau menembak tamu misteri tentang pekerjaannya, berdasarkan pertanyaan tentang lingkungan kerja, peralatan yang dipergunakannya, dan sektor pekerjaan yang melingkupinya.

4) Diskusi isu dan aturan

Permainan ini dilakukan dalam bentuk diskusi, dimulai dari pemilihan dan penentuan masalah utama (isu) atau peraturan hidup yang dihadapi siswa atau manusia umumnya. Setelah ditentukan, beberapa siswa secara sukarela diminta tampil sebagai pembicara yang melontarkan pendapatnya atas isu dimaksud. Pada giliran selanjutnya ditanggapi oleh hadirin; diakhiri dengan kesimpulan yang bersifat umpan-balik bagi kehidupannya. Walaupun diskusi, namun masih tetap dalam kerangka permainan yang bersifat tegang atau gembira, dengan tidak melupakan ciri-ciri permainan di atas tadi.

5) Antisipasi/prediksi gaya hidup

Hal ini merupakan jenis permainan yang menekankan analisis atau terawangan, cita-cita yang diangankan akan masa depan kehidupan siswa, keluarga maupun pekerjaan dan keadaan dirinya, berdasarkan pengelolaan informasi diri dan lingkungan, nilai serta permasalahan yang dihadapi sekarang ini. Sebagai contoh: siswa dapat menuturkan cita-citanya, kemudian ditanggapi oleh siswa lain atau dosen pembimbing. Tanggapan itu yang memungkinkan siswa penutur melakukan pertimbangan, mengungkapkan alasan keadaan dirinya sekarang. Contoh lain adalah siswa menentukan pilihan jenis serta sifat orang yang sekiranya dapat menolong dirinya di saat diperlukan dalam menghadapi kemelut hidup.

Daftar Pustaka

- Amin Budiamin. (1990). *Penyuluhan Karir*. Bandung: Publikasi Jurusan PPB FIP IKIP.
- Crites, John O. (1981). *Career Counseling; Models, Methods and Materials*. New York: McGraw-Hill Book Com.
- Healy, Charles G. (1982). *Career Development; Counseling Through the Life Stages*. Massachusetts, Atlantic Avantage, Boston: Alyn & Bacon Inc.
- Herr and Cramer. (1979). *Vocational Guidance and Career Development in the Schools*. Boston: Houghton Mifflin.
- Dillar, John M. (1997). *Life a Long Career Planning*. New York: McGraw-Hill Book Com.
- Mamat Supriatna. (1990). *Strategi Belajar-Mengajar*. Bandung: Jurusan PPB FIP IKIP.
- Moh. Surya. (1997). Bimbingan untuk Mempersiapkan Generasi Muda Memasuki Abad 21; (*Pidato Pengukuhan Guru Besar*). Bandung: IKIP Bandung.
- Murray. (1983). *Cognition and Learning Traditional and Behavioral Psychotherapy; Handbook of Psychotherapy and Behavioral Change*. New York: Willey.