

CAREER PLANNING BASED ON THE PERSONALITY OF HIGH SCHOOL STUDENTS “JOHN L. HOLLAND'S PERSONALITY THEORY OF CAREER”

PERENCANAAN KARIR BERDASARKAN KEPERIBADIAN PADA SISWA SMA

“TEORI KEPERIBADIAN KARIR JOHN L. HOLLAND”

¹Siti Zahroh Kurniawati, S.Pd, Kons. ²Dr. Dede Rahmat Hidayat, M. Psi.
Magister Bimbingan dan Konseling, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Email: siti.zahra.kurniawati@gmail.com, dederhidayat@unj.ac.id

Received July 19, 2021;
Revised Month DD, 2021;
Accepted September 15, 2021;
Published Online September
15, 2021

Conflict of Interest Disclosures:

The authors declare that they have no significant competing financial, professional or personal interests that might have influenced the performance or presentation of the work described in this manuscript.

Abstract: Perencanaan karir adalah proses berkelanjutan dimana individu melakukan penilaian diri dan penilaian dunia kerja, merencanakan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mencapai pilihan karir tersebut, dan membuat penalaran yang rasional sebelum mengambil keputusan mengenai karir yang diinginkan. Ringkasnya tipe-tipe kepribadian menurut Holland adalah hasil dari interaksi faktor-faktor bawaan dan lingkungan dan interaksi-interaksi ini membawa kepada preferensi-preferensi untuk jenis-jenis aktivitas-aktivitas khusus, yang pada gilirannya mengarahkan individu kepada tipe-tipe perilaku-perilaku tertentu. Analisis data yang terkumpul diseleksi dan diurutkan sesuai dengan topik kajian. Kemudian dilakukan penyusunan berdasarkan data yang telah dipersiapkan secara logis dan sistematis. Teknik analisis data bersifat deskriptif argumentatif.

Keywords: perencanaan karir, teori kepribadian, teori holland



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2021 by author

How to Cite: Kurniawati 1, Hidayat 2. 2021. Title manuscript. JJBK Undiksha, 12 (03): pp. 276-287, DOI: 10.23887/jibk.v12i3.37416

Pendahuluan

Dalam membantu siswa untuk memilih karir yang berdasarkan kepribadian siswa, guru bimbingan dan konseling dapat memberikan layanan karir kepada siswa. Layanan karir yang didapatkan oleh siswa nantinya akan membantu untuk terhadap pemilihan karir. Menurut (Kasim, 2001) bahwa bimbingan karir Bimbingan karir merupakan salah satu jenis bidang bimbingan dalam Bimbingan dan Konseling. Para siswa memperoleh informasi mengenai karir dari Guru Pembimbing melalui layanan Bimbingan Karir. Secara umum tujuan bimbingan karir di sekolah adalah untuk membantu siswa memiliki keterampilan dalam mengambil keputusan mengenai karir dimasa depan. Selain itu, menurut (Nindya, 2020) Dengan layanan bimbingan karier yang sudah diberikan diharapkan siswa dapat memahami karakteristik dirinya dalam hal minat, nilai-nilai, kecakapan dan ciri-ciri kepribadian serta dapat rnengidentifikasi bidang pekerjaan yang luas, yang mungkin lebih cocok bagi rnereka selanjutnya diharapkan siswa dapat menemukan karier dan melaksanakan karier yang efektif serta memberikan kelayakan hidup

Perencanaan karir adalah proses berkelanjutan dimana individu melakukan penilaian diri dan penilaian dunia kerja, merencanakan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mencapai pilihan karir tersebut, dan membuat penalaran yang rasional sebelum mengambil keputusan mengenai karir yang diinginkan.

Teori original Holland mengalami modifikasi sebagai hasil dari penelitian ulang, hal ini terbatas pada lingkungan kerja pada masyarakat Amerika (Osipow, 1983 : 83). Holland juga berefleksi tentang jaringan hubungan antara tipe-tipe kepribadian dan antara model-model lingkungan,yang dituangkan dalam bagan yang disebut Hexagonal Model dan model ini menggambarkan aneka jarak psikologis antara tipe-tipe kepribadian dan model-model lingkungan (Winkel & Hastuti, 2005 : 637).

Metode

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan metode studi literatur. Peneliti melakukan pengumpulan data produktif dan selanjutnya adalah tahap penarikan kesimpulan dari proses penelitian kualitatif. Instrumen yang digunakan adalah studi dokumentasi. terkait perencanaan karir berdasarkan kepribadian pada siswa SMA. dari penelitian studi literatur adalah memberikan semua informasi secara lengkap tentang variabel penelitian yang akan dilakukan.

Hasil dan Pembahasan/ Results and Discussion

PERENCANAAN KARIR

Menurut Rosari (2002:199) perencanaan karir adalah proses yang sengaja dibuat agar individu menjadi sadar akan atribut-atribut yang berkenaan dengan karir personal (*personal career related*) dan serangkaian panjang tahap-tahap yang menyumbang pada pemenuhan karirnya. Dapat dikatakan juga perencanaan karir adalah proses seseorang memilih sasaran karir dan jalur ke sasaran itu.

Menurut Corey & Corey (2006:17), perencanaan karir adalah suatu proses yang mencakup penjelajahan pilihan dan persiapan diri untuk sebuah karir. Selanjutnya menurut Kleineckht & Hefferin (dalam Gail, Janice, Linda & Mary,2004: 121), perencanaan karir adalah proses penilaian diri dan penetapan tujuan karir yang selalu berkesinambungan. Witko, Bernes, Magnusson, Bardick (2005: 19) menyatakan bahwa perencanaan karir adalah proses yang harus dilewati sebelum melakukan pengambilan keputusan karir. Perencanaan karir menjadi suatu hal yang penting karena dengan adanya perencanaan karir maka akan mengurangi ketegangan dan kekalutan individu dalam mencari informasi karir pengambilan keputusan akan karir yang diinginkan.

Menurut Triana (Wati, 2005 : 199) perencanaan karir merupakan salah satu komponen yang penting dalam mempersiapkan diri untuk memilih pendidikan lanjutan atau pekerjaan yang diinginkan. Perencanaan karir terdiri dari persiapan diri dan menyusun daftar pilihan karir dengan lebih baik, yang dapat dilakukan dengan cara memperbanyak informasi tentang persyaratan dunia kerja yang dibutuhkan, menambah keterampilan, dan lain sebagainya.

Kleinknecht & Hefferin (dalam Donner & Wheeler, 2001: 12) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan perencanaan karir adalah suatu proses berkelanjutan dari penilaian diri dan penetapan tujuan. Sedangkan menurut Crane (1986: 82), perencanaan karir adalah proses individual dalam memilih pekerjaan dan merencanakan langkah-langkah yang akan dilakukan untuk mendapatkan pekerjaan itu.

Parsons (dalam Winkel & Hastuti, 2006: 12) merumuskan perencanaan karir sebagai proses yang dilalui sebelum melakukan pemilihan karir. Proses ini mencakup tiga aspek utama yaitu pengetahuan dan pemahaman akan diri sendiri, pengetahuan dan pemahaman akan pekerjaan, serta penggunaan penalaran yang benar antara diri sendiri dan dunia kerja.

Menurut Harris-Bowlsbey (1992: 83) perencanaan karir adalah cara dalam memutuskan apa yang ingin individu lakukan dalam hidupnya. Dengan adanya perencanaan karir akan membantu individu dalam melihat gambaran pekerjaan apa yang ideal bagi dirinya. Perencanaan karir akan menentukan apa yang menjadi minat, potensi, dan kemampuan kita, membantu memutuskan apa yang terbaik, dan mengarahkan kepada pekerjaan apa yang paling kita sukai untuk dilakukan. Perencanaan karir akan membantu efektivitas keputusan ketika harus memilih karir atau mengubah karir yang berubah sesuai dengan tuntutan jaman.

Menurut Simamora (2001: 21) perencanaan karir adalah suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya. Perencanaan karir melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan karir merupakan proses untuk: (1) menyadari diri sendiri terhadap peluang-peluang, kesempatan-kesempatan, kendala-kendala, pilihan-pilihan, dan konsekuensi-konsekuensi; (2) mengidentifikasi tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir; (3) penyusunan program kerja, pendidikan, dan yang berhubungan dengan pengalaman-pengalaman yang bersifat pengembangan guna menyediakan arah, waktu, dan urutan langkah-langkah yang diambil untuk meraih tujuan karir. Melalui perencanaan karir, setiap idividu mengevaluasi kemampuan dan minatnya sendiri,

mempertimbangkan kesempatan karir alternatif, menyusun tujuan karir, dan merencanakan aktivitas-aktivitas pengembangan praktis. Fokus utama dalam perencanaan karir haruslah sesuai antara tujuan pribadi dan kesempatan-kesempatan yang secara realistis tersedia.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa perencanaan karir adalah proses berkelanjutan dimana individu melakukan penilaian diri dan penilaian dunia kerja, merencanakan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mencapai pilihan karir tersebut, dan membuat penalaran yang rasional sebelum mengambil keputusan mengenai karir yang diinginkan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi seorang individu dalam membuat perencanaan karir (dalam Winkel & Hastuti, 2006: 76), antara lain:

1. Nilai-nilai kehidupan, yaitu ideal-ideal yang dikejar oleh seseorang dimana- mana dan kapan juga. Nilai-nilai menjadi pedoman dan pegangan dalam hidup dan sangat menentukan gaya hidup. Refleksi diri terhadap nilai-nilai kehidupan akan memperdalam pengetahuan dan pemahaman akan diri sendiri yang berpengaruh terhadap gaya hidup yang akan dikembangkan termasuk didalamnya jabatan yang direncanakan untuk diraih.
2. Keadaan jasmani, yaitu ciri-ciri fisik yang dimiliki seseorang. Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu berlakulah berbagai persyaratan yang menyangkut ciri-ciri fisik.
3. Masyarakat, yaitu lingkungan sosial-budaya dimana orang muda dibesarkan. Lingkungan ini luas sekali dan berpengaruh besar terhadap pandangan dalam banyak hal yang dipegang teguh oleh setiap keluarga, yang pada gilirannya menanamkannya pada anak-anak. Pandangan ini mencakup gambaran tentang luhur rendahnya aneka jenis pekerjaan, peranan pria dan wanita dalam kehidupan masyarakat, dan cocok idaknya suatu pekerjaan untuk pria dan wanita.
4. Keadaan sosial ekonomi negara atau daerah, yaitu laju pertumbuhan ekonomi yang lambat atau cepat, stratifikasi masyarakat dalam golongan sosial ekonomi, serta diversifikasi masyarakat atas kelompok-kelompok yang terbuka atau tertutup bagi anggota dari kelompok lain.
5. Posisi anak dalam keluarga. Anak yang memiliki saudara kandung yang lebih tua tentunya akan meminta pendapat dan pandangan mengenai perencanaan karir sehingga mereka lebih mempunyai pandangan yang lebih luas dibandingkan anak yang tidak mempunyai saudara yang lebih tua.
6. Pandangan keluarga tentang peranan dan kewajiban anak laki-laki dan perempuan yang telah menimbulkan dampak psikologis dan sosial-budaya. Berdasarkan pandangan masyarakat bahwa ada jabatan dan pendidikan tertentu yang melahirkan gambaran diri tertentu dan mewarnai pandangan masyarakat tentang peranan pria dan wanita dalam kehidupan masyarakat.
7. Orang-orang lain yang tinggal serumah selain orangtua sendiri dan kakak-adik sekandung dan harapan keluarga mengenai masa depan anak akan memberi pengaruh besar bagi anak dalam menyusun dan merencanakan karirnya. Orangtua saudara kandung orangtua, dan saudara kandung sendiri menyatakan segala harapan mereka serta mengkomunikasikan

-
- pandangan dan sikap tertentu terhadap perencanaan pendidikan dan pekerjaan. Orang muda harus menentukan sendiri sikapnya terhadap harapan dan pandangan tersebut, hal ini akan berpengaruh pada perencanaan karirnya. Bila dia menerimanya maka dia akan mendapat dukungan dalam perencanaan karirnya, sebaliknya bila dia tidak menerima maka dia akan menghadapi situasi yang sulit karena tidak adanya dukungan dalam perencanaan masa depan.
8. Taraf sosial-ekonomi kehidupan keluarga, yaitu tingkat pendidikan orangtua, tinggi rendahnya pendapatan orangtua, jabatan ayah atau ayah dan ibu, daerah tempat tinggal dan suku bangsa. Anak-anak berpartisipasi dalam status sosial ekonomi keluarganya. Status ini akan ikut menentukan tingkat pendidikan sekolah yang dimungkinkan, jumlah kenalan pegangan kunci bagi beberapa jabatan tertentu yang dianggap masih sesuai dengan status sosial tertentu.
 9. Pergaulan dengan teman-teman sebaya, yaitu beraneka pandangan dan variasi harapan tentang masa depan yang terungkap dalam pergaulan sehari-hari. Pandangan dan harapan yang bernada optimis akan meninggalkan kesan dalam hati yang jauh berbeda dengan kesan yang timbul bila mendengarkan keluhan-keluhan.
 10. Pendidikan sekolah, yaitu pandangan dan sikap yang dikomunikasikan kepada anak didik oleh staf petugas bimbingan dan tenaga pengajar mengenai nilai-nilai yang terkandung dalam bekerja, tinggi rendahnya status sosial jabatan-jabatan, dan kecocokan jabatan tertentu untuk anak laki-laki dan perempuan.
 11. Gaya hidup dan suasana keluarga, serta status perkawinan orangtua, yaitu dalam kondisi keluarga yang bagaimana anak dibesarkan. Apakah mendukung atau tidak mendukung, semua itu akan mempengaruhi anak dalam merencanakan dan membuat keputusan tentang pendidikan lanjutan maupun pekerjaan di masa mendatang.

KEPRIBADIAN

Tipe dihasilkan oleh tipe, artinya meskipun perilaku orang tua memiliki kontribusi yang minim dan kompleks dalam perkembangan minat anak (Roe, 1956; Roe and Siegelman, 1964 dalam Holland, 1997 : 5) namun asumsinya adalah tipe orangtua menyajikan lingkungan aktivitas kepada anak-anaknya yang relevan dengan tipe dari orangtua tersebut. Contohnya orangtua yang cenderung bertipe realistik tentunya akan menyediakan aktivitas, situasi, media, komunikasi dengan orang lain yang cenderung realistik pula, sehingga baik secara disadari atau lebih seringnya tidak disadari, anak akan mempersepsikan dan mengembangkan tipe realistik tersebut dalam dirinya misalnya dalam berpandangan, berpendapat, bahkan dalam memilih teman dan tetangganya.

Ringkasnya tipe-tipe kepribadian menurut Holland adalah hasil dari interaksi faktor-faktor bawaan dan lingkungan dan interaksi-interaksi ini membawa kepada preferensi-preferensi untuk jenis-jenis aktivitas-aktivitas khusus, yang pada gilirannya mengarahkan individu kepada tipe-tipe perilaku-perilaku tertentu. yang rangkumannya adalah sebagai berikut :

- a. Tipe Realistik yang preferensinya pada aktivitas-aktivitas yang memerlukan manipulasi eksplisit, teratur, atau sistematis terhadap obyek-obyek, alat-alat, mesin-mesin, dan

binatang-binatang. Implementasi konsep ini mengandung arti bahwa individu dengan tipe ini cenderung tidak menyukai aktivitas-aktivitas pemberian bantuan atau pendidikan.

- b. Tipe Investigatif memiliki preferensi untuk aktivitas-aktivitas yang memerlukan penyelidikan observasional, simbolik, sistematis, dan kreatif terhadap fenomena fisik, biologis, dan kultural agar dapat memahami dan mengontrol fenomena tersebut, dan tidak menyukai aktivitas-aktivitas persuasif, sosial, dan repetitif. Contoh-contoh dari okupasi-okupasi yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan tipe-tipe investigatif adalah ahli kimia dan ahli fisika.
- c. Tipe Artistik memiliki preferensi pada aktivitas-aktivitas yang beragam, bebas, dan tidak tersistematisasi untuk menciptakan produk-produk artistik, seperti lukisan, drama, karangan. Tidak menyukai aktivitas-aktivitas yang sistematis, teratur, dan rutin.
- d. Tipe Sosial memiliki preferensi pada aktivitas-aktivitas yang melibatkan orang-orang lain dengan penekanan pada membantu, mengajar, atau menyediakan bantuan. Tidak menyukai aktivitas-aktivitas rutin dan sistematis yang melibatkan obyek-obyek dan materi-materi.
- e. Tipe Enterprising memiliki preferensi pada aktivitas-aktivitas yang melibatkan manipulasi terhadap orang-orang lain untuk perolehan ekonomis atau tujuan-tujuan organisasi. Tidak menyukai aktivitas-aktivitas yang sistematis, abstrak, dan ilmiah.
- f. Tipe Konvensional memiliki preferensi pada aktivitas-aktivitas yang memerlukan manipulasi data yang eksplisit, teratur, dan sistematis guna memberikan kontribusi kepada tujuan-tujuan organisasi. Tidak menyukai aktivitas-aktivitas yang tidak pasti, bebas dan tidak sistematis.

Menurut Sholeh Jailani Achmad, dkk (Sholeh Jailani Achmad, 2018) Konseling karir Holland menyediakan prosedur dan panduan yang jelas serta rinci bagaimana individu dipandu untuk mempersiapkan karir terbaik, aktivitas apa yang dilakukan untuk mencapainya, kompetensi apa yang dimiliki, perasaan dan sikap terhadap pekerjaan, dan melakukan estimasi diri terkait dengan karir yang dimimpikan tersebut. Semua itu dapat dilakukan dalam kurun waktu yang relatif cepat, mengutamakan aktivitas peserta didik secara maksimal, dan dilakukan secara klasikal.

TEORI HOLLAND DALAM BK KARIR

Holland dalam Teori Tipologi Karir mengenai Perilaku Vokasional berpendapat bahwa penting membangun keterkaitan atau kecocokan antara tipe kepribadian individu dan pemilihan karir tertentu. Intinya pemilihan dan penyesuaian karir merupakan gambaran dari kepribadian seseorang. Beberapa hal yang mempengaruhi Teori Holland antara lain usia, gender, kelas sosial, inteligensi dan pendidikan. Adapun model orientasi yang dijabarkan oleh John L. Holland adalah: Realistik; Tipe model ini memiliki kecenderungan untuk memilih lapangan kerja yang berorientasi kepada penerapan. Ciri-cirinya yaitu; mengutamakan kejantanan, kekuatan otot, ketrampilan fisik, mempunyai

kecakapan, dan koordinasi motorik yang kuat, kurang memiliki kecakapan verbal, konkrit, bekerja praktis, kurang memiliki ketrampilan social, serta kurang peka dalam hubungan dengan orang lain.

Fokus utama dari teori Holland menurut Louis (Louis, 2010) diletakkan pada pemahaman mengenai perilaku vokasi (vocational behavior) untuk menghasilkan cara praktis dalam membantu masyarakat baik kaum muda, dewasa atau bahkan kaum tua dalam merentas karirnya baik di dunia pendidikan dan dunia kerja. Teori ini menekankan pada konsep minat sebagai dasar dari terbentuknya kepribadian seseorang. Teori ini juga menekankan pada kompetensi personal, perilaku pendidikan (educational behavior), perilaku sosial dan kepribadian. Teori Holland dibangun dengan empat asumsi (Holland, 1997) yang merupakan jantung teori Holland, yang mengindikasikan secara mendasar mengenai interaksi antara tipe kepribadian dengan model lingkungan, yaitu :

- a. Semua orang dapat digolongkan menurut patokan sampai berapa jauh mereka mendekati salah satu di antara enam tipe kepribadian, yaitu : Tipe Realistik (The Realistic Type), Tipe Peneliti/Pengusut (The Investigative Type), Tipe Seniman (The Artistic Type), Tipe Sosial (The Social Type), Tipe Pengusaha (The Enterprising Type), dan Tipe Orang Rutin (Conventional Type).
- b. Ada 6 model lingkungan (a model environment) dimana tiap lingkungan didominasi oleh tipe kepribadian tertentu dan tiap lingkungan memiliki gambaran keadaan fisik, permasalahan serta memberikan peluang dan kesempatan tertentu, yaitu : Lingkungan Realistik (The Realistic Environment), Lingkungan Penelitian (The Investigative Environment), Lingkungan Kesenian (The Artistic Environment), Lingkungan Pengusaha (The Enterprising Environment), Lingkungan Pelayanan Sosial (The Social Environment), Lingkungan Bersuasana Kegiatan Rutin (The Conventional Environment). Semakin mirip lingkungan tertentu dengan salah satu di antara enam model lingkungan, makin tampaklah di dalamnya corak dan suasana kehidupan yang khas untuk lingkungan bersangkutan.

Holland mulai merancang alat tes pada tahun 1953, yang dikenal dengan the Vocational Preference Inventory (VPI). Ide ini berawal dari rasa penasaran dan ketidakpuasan Holland terhadap alat assessment yang banyak digunakan kala itu. Kemudian muncul pemikiran mengapa tidak menggunakan alat tes yang dapat mengukur beberapa jenis pekerjaan sekaligus, daripada hanya satu jenis pekerjaan.

Tes minat Holland, terdiri dari empat bagian yang keseluruhannya dimaksudkan untuk memperoleh gambaran mengenai bidang minat seseorang berdasarkan tipologi Guilford. Menurut Holland tipologi ini merupakan yang paling bermanfaat sampai saat ini dibandingkan tipologi lainnya. Guilford membagi manusia dalam 6 bidang minat dan sifat kepribadian, yaitu: Mechanical, scientific, social welfare, clerical, business dan esthetic. Berdasarkan keenam bidang interest tersebut, Holland membuat analoginya menjadi enam tipe kepribadian dan enam tipe lingkungan yang dapat mempengaruhi bidang

minat seseorang (Sumintardja, 2000) yaitu: tipe realistic, tipe investigative, Artistic, Scial, Enterprising dan Conventional (dikodekan dengan huruf RIASEC).

Dalam menyajikan teorinya, Holland merangkum keenam tipe tersebut dalam bentuk gambar hexagon. Gambar hexagon ini secara empiris menentukan hubungan antar tipe. Semakin pendek jarak antara sudut pada segi enam tersebut, maka semakin dekat keterkaitannya. Teori hexagonal yaitu teori yang menunjukkan pentingnya lingkungan pekerjaan dan interaksi antara pekerjaan dengan kepribadian. Holland menunjukkan bahwa kepribadian akan berkembang didalam lingkungan pekerjaan yang cocok dengan kepribadian yang dimiliki individu.

Teori original Holland mengalami modifikasi sebagai hasil dari penelitian ulang, hal ini terbatas pada lingkungan kerja pada masyarakat Amerika (Osipow, 1983: 83). Holland juga berefleksi tentang jaringan hubungan antara tipe-tipe kepribadian dan antara model-model lingkungan, yang dituangkan dalam bagan yang disebut Hexagonal Model dan model ini menggambarkan aneka jarak psikologis antara tipe-tipe kepribadian dan model- model lingkungan (Winkel, 2005, p. 637)

Menurut Sholeh Jailani Achmad, dkk (Sholeh Jailani Achmad, 2018) Konseling karir Holland menyediakan prosedur dan panduan yang jelas serta rinci bagaimana individu dipandu untuk memimpikan karir terbaik, aktivitas apa yang dilakukan untuk mencapainya, kompetensi apa yang dimiliki, perasaan dan sikap terhadap pekerjaan, dan melakukan estimasi diri terkait dengan karir yang dimimpikan tersebut. Semua itu dapat dilakukan dalam kurun waktu yang relatif cepat, mengutamakan aktivitas peserta didik secara maksimal, dan dilakukan secara klasikal.

Menurut Xu. H (Xu, 2020) Salah satu implikasi nyata teori Holland untuk konseling karir adalah bahwa praktisi dapat membantu klien menilai kepentingan dan lingkungan kerja mereka dan memahami hubungan di antara mereka. Cukup mengembangkan struktur kognitif atau kerangka kerja untuk melihat diri mereka dan pekerjaan sangat membantu banyak orang. Beberapa konselor karir mengatur dan mereferensi karir dan informasi pekerjaan mereka sesuai dengan jenis Holland, menggunakan kode tiga poin yang sesuai dengan jenis yang paling menonjol. Ini memudahkan proses matching interest dan environment (Kulcsar, 2020).

Menurut Holland dalam buku BK di Institusi Pendidikan (Winkel, 2005) suatu minat yang menyangkut pekerjaan dan okupasi adalah hasil perpaduan dari sejarah hidup seseorang dan keseluruhan kepribadiannya, sehingga minat tertentu akhirnya menjadi suatu ciri kepribadian yang berupa ekspresi diri dalam bidang pekerjaan, bidang studi akademik, hobi inti, berbagai kegiatan rekreatif dan banyak kesukaan yang lain.

Salah satu implikasi nyata teori Holland untuk konseling karir menurut Suryani (Suryani, 2020) adalah bahwa praktisi dapat membantu klien menilai kepentingan dan lingkungan kerja mereka dan memahami hubungan di antara mereka. Cukup mengembangkan struktur kognitif atau kerangka

kerja untuk melihat diri mereka dan pekerjaan sangat membantu banyak orang. Beberapa konselor karir mengatur dan mereferensi karir dan informasi pekerjaan mereka sesuai dengan jenis Holland, menggunakan kode tiga poin yang sesuai dengan jenis yang paling menonjol. Ini memudahkan proses match interest dan environment.

Asumsi ketiga teori Holland adalah bahwa orang akan mencari lingkungan di mana mereka dapat menggunakan keterampilan khusus mereka, mengekspresikan sikap mereka, dan mempertahankan peran yang disukai. Asumsi terakhir dari teori ini adalah bahwa perilaku terdiri dari interaksi antara kepribadian individu dan karakteristik lingkungannya. Holland menggunakan istilah kongruensi untuk menggambarkan interaksi ini. Dengan menilai kesesuaian antara kepribadian individu dan lingkungan kerja yang dipilih, seseorang dapat memprediksi pilihan pekerjaan individu, prestasi, kompetensi, dan perilaku sosial (Holland, 1997).

Strategi untuk bekerja dengan klien dengan menggunakan pendekatan teoretis Holland dapat terdiri dari langkah-langkah berikut:

1. Langkah 1: Presentasi masalah
2. Langkah 2: Eksplorasi kesadaran diri, termasuk minat, bakat, keterampilan, dan nilai-nilai
3. Langkah 3: Eksplorasi peluang pendidikan, termasuk jenis program dan tingkat pendidikan yang dibutuhkan
4. Langkah 4: Eksplorasi kerja, termasuk tugas, gaji, lingkungan kerja, dan permintaan yang diproyeksikan
5. Langkah 5: Pengambilan keputusan tentative
6. Langkah 6: Pengembangan rencana aksi
7. Langkah 7: Evaluasi hasil

Langkah-langkah ini dapat diulangi dalam proses pengambilan keputusan karena alternatif ditimbang, diterima, atau ditolak. Prosesnya mungkin bersifat siklus sepanjang kehidupan individu.

Menggunakan teori tipe kepribadian Holland untuk membantu klien dalam pengambilan keputusan karir mereka adalah strategi yang mengawinkan teori dan praktik. Konselor ketenagakerjaan dapat menilai klien untuk menentukan tipe kepribadian mereka dan memberi klien daftar pekerjaan yang mungkin cocok dengan tipe mereka. Setelah meneliti dan mengeksplorasi karakteristik pekerjaan yang spesifik, seperti lingkungan kerja, tugas, gaji, dan permintaan pekerjaan, klien dapat membuat keputusan berdasarkan informasi tentang karir yang akan memberi mereka lingkungan kerja yang memuaskan sesuai dengan kepribadian mereka. Tipe.

RISET-RISET BERKENAAN DENGAN PERENCANAAN KARIER BERDASARKAN TEORI HOLLAND

Beberapa hasil riset berkenaan dengan pemilihan karir berdasarkan teori kepribadian holland adalah:.

1. Menurut (WAHYUNI, 2019) Analisis Tipe Kepribadian dan Arah Pilihan Jabatan Siswa Kelas XII SMA Teluk Betung

Dalam penelitian ini, peneliti meneliti bertujuan untuk menganalisis tipe kepribadian dan kecenderungan arah pilihan jabatan pada siswa, dan hasil dari penelitian ini diperoleh tipe kepribadian siswa yang paling dominan adalah tipe kepribadian social, diikuti tipe kepribadian wirausaha dan kemudian tipe artistic. Arah pilihan jabatan siswa berdasarkan tipe kepribadiannya adalah tipe kepribadian realistic memilih arah jabatan realistic, tipe kepribadian investigative memilih arah pilihan jabatan realistic dan arah pilihan jabatan wirausaha, tipe kepribadian artistic memilih arah pilihan jabatan realistic, tipe kepribadian social memilih arah pilihan jabatan social, tipe kepribadian wirausaha memilih arah pilihan jabatan wirausaha dan tipe kepribadian konvensional memilih arah pilihan jabatan Konvensional (K). Hasil analisis memperlihatkan sebanyak 45% siswa memilih jabatan yang sesuai dan 55% siswa memilih jabatan yang belum sesuai. Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat adanya ketidaksesuaian antara tipe kepribadian dan arah pilihan jabatan.

2. Menurut (Fitri Eliyanti, 2014) Pengembangan Software Pemilihan Karir dengan Tipologi Kepribadian untuk SMP di SMN 4 Lamongan

Dari hasil penelitian ini, Dari hasil wawancara peneliti dengan guru Bimbingan dan Konseling dan siswa diperoleh informasi bahwa siswa masih bingung memilih SMA atau SMK dan jika memilih SMK jurusan apa yang akan dipilihnya. Mereka lebih cenderung memilih sekolah dimana temannya juga bersekolah. Hal ini menyebabkan kurang sesuai pendidikan yang akan ditempuh dengan potensi yang dimiliki, hal tersebut akan menyebabkan siswa mengalami masalah pada saat mereka memasuki sekolah tersebut. Guru BK SMP Negeri 4 Lamongan selama ini menggunakan instrumen yang berupa angket. Dari penjelasan guru BK dari penyebaran angket tersebut hasil yang diperoleh kurang maksimal dikarenakan siswa tidak bersungguh-sungguh dalam pengerjaannya. Banyak siswa menilai mengisi angket itu membosankan dan membuat mereka malas. Oleh karena itu, dikembangkan alat ukur yang berbentuk software pemilihan karier dengan tipologi Holland untuk SMP beserta buku panduan penggunaannya yang memenuhi kriteria keberterimaan (kegunaan, kelayakan, ketepatan, dan kepatutan). Dalam penelitian pengembangan ini, didapatkan bentuk instrumen pemilihan karier dengan tipologi Holland yang memiliki validitas yang tinggi, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan validitas terhadap 72 item pernyataan, semuanya dinyatakan valid dan juga didapatkan bentuk instrumen pemilihan karier yang memiliki reliabilitas yang tinggi. Berdasarkan kriteria tinggi rendahnya tingkatan koefisien reliabilitas skor 0,897 dinyatakan instrumen pemilihan karier dengan tipologi Holland ini memiliki reliabilitas yang tinggi, sedangkan hasil penilaian uji ahli materi, ahli media, ahli praktisi, dan ahli lapangan (siswa) dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu: (1) komponen buku panduan, (2) komponen materi/ isi software pemilihan karier dengan tipologi Holland, dan komponen software pemilihan karier dengan tipologi Holland,

presentase nilai yang diperoleh sebesar 81,4525% atau 82% (dibulatkan) termasuk kategori sangat baik (81% – 100%) tidak perlu direvisi menurut kriteria penilaian Mustaji (2005). Dengan demikian produk telah memenuhi kriteria keberterimaan.

3. Menurut (Ahmad Rofi Suryahadikusumah, 2019) Mempersiapkan Karir Siswa di Era Digital melalui Pemahaman Tipologi Kepribadian dan Dunia Kerja bahwa Hasil ditemukan mayoritas peserta memiliki tipologi sosial (51%), diikuti oleh artistik (18%), dan yang paling rendah adalah investigatif (1%), selain itu siswa dapat mengelompokkan kegiatan yang mendukung pada rencana karier antara lain meningkatkan keahlian yang spesifik (kuliah, mengambil lisensi, dan pelatihan), dan kegiatan yang dapat mengembangkan kemampuan penunjang (kursus singkat bahasa, pemanfaatan sosial media, dan berkomunitas)

Simpulan/ Conclusion

Dari berbagai penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa teori Holland dapat membantu siswa dalam perencanaan karir yang berdasarkan dengan kepribadian yang mereka miliki. Selain itu teori holland juga menjelaskan bahwa Menggunakan teori tipe kepribadian Holland untuk membantu klien dalam pengambilan keputusan karir mereka adalah strategi yang mengawinkan teori dan praktik. Konselor ketenagakerjaan dapat menilai klien untuk menentukan tipe kepribadian mereka dan memberi klien daftar pekerjaan yang mungkin cocok dengan tipe mereka. Setelah meneliti dan mengeksplorasi karakteristik pekerjaan yang spesifik, seperti lingkungan kerja, tugas, gaji, dan permintaan pekerjaan, klien dapat membuat keputusan berdasarkan informasi tentang karier yang akan memberi mereka lingkungan kerja yang memuaskan sesuai dengan kepribadian mereka..

Refrensi/ References

- Ahmad Rofi Suryahadikusumah, K. M. (2019). Mempersiapkan Karir Siswa Di Era Digital Melalui Pemahaman Tipologi Kepribadian Dan Dunia Kerja. *Jurnal Widya Laksana*, 8.
- Akbar, H. (2011). Kecenderungan Pemilihan Karier Berdasarkan Gaya Belajar Pada Siswa Sma Kelas Xii. *Jurnal Internal Psikologi Universitas Sumatera Utara*.
- Bangkit Candra Birama, A. N. (2017). Peran Efikasi Diri Dalam Memediasi Pengaruh Perencanaan Karier Dan Lingkungan Teman Sebaya Terhadap Minat Melanjutkan Pendidikan Ke Perguruan Tinggi Siswa Sma Negeri 2 Slawi. *Economic Education Analysis Journal*, 6, 111.
- Brown, S. &. (2008). *Career Development And Counseling Putting Theory And Research To Work*. Canada: Wiley John Wiley & Sons, Inc.
- Budisiwi, H. (N.D.). Model Bimbingan Karir Holland Untuk Meningkatkan Kematangan Pilihan Karir Siswa . *Program Studi Bimbingan Dan Konseling Fkip-Universitas Pancasakti Tegal*.
- Carson, A. (2008). Application Of Hollad's Vovational Counseling Practice Related To Vocational Education Mcgill Journal Education. *National Analysis*, 3, 2.
- Dariyo, A. (2004). *Psikologi Perkembangan Remaja*. Bogor: Ghalia Indonesia.
-

- Fatmasari, A. S. (2019). Pemilihan Dan Pengembangan Karier Berdasarkan Minat, Bakat Dan Kepribadian Remaja Menggunakan Forward Chaining. *Juita, Vii*, 34.
- Fitri Eliyanti, N. N. (2014). Pengembangan Software Pemilihan Karier Dengan Tipologi Holland Untuk Sekolah Menengah Pertama (Smp) Di Smp Negeri 4 Lamongan . *Pengembangan Software Pemilihan Karier Dengan Tipologi Holland Untuk Sekolah Menengah Pertama (Smp)* .
- H, O. S. (1983). Theories Of Carier Development . *Englewood Cliffs: Prentice Hall, Inc.*
- Hall, D. (1986). *Career Development In Organization*. Josey Bass: San Francisco.
- Hastuti, W. D. (2012). *Bimbingan Dan Konseling Di Instuti Pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi.
- Holland, J. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory Of Vocational Personalities And Work Environmets (3 Ed.)*. Odessa: Fl: Psychological Assesment Resource.
- Kasim, A. (2001). *Bimbingan Konseling Di Sekolah Dan Perguruan Tinggi*. Jakarta: Bimbingan Konseling Universitas Negeri Jakarta.
- Komang Seniawati, N. K. (2014). Efektifitas Teori Karier Hollad Melalui Layanan Informasi Untuk Meningkatkan Pemahaman Diri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa. *Jurnal Online Jurusan Bimbingan Konseling, 2*, 2-4.
- Levinson, D. L. (2012). Using Holland's Theory In Employment Counseling: Focus On Service Occupation. *Journal Of Employment Counseling, 49*.
- Louis, D. (2010). The Development Of An Interest Inventory Using Holland's Riasec Typology. *The International Journal Of Education And Psychological Assesment, 4*.
- Nindya, N. N. (2020). Nindya, N. N., Kiswantoro, Alayanan Informasi Melalui Media Animasi Untuk Meningkatkan Kematangan Karir Peserta Didik. *Jurnal Prakarsa Paedagogia, 2(2)*.
- Sholeh Jailani Achmad, K. H. (2018). Keefektifan Konseling Holland Career Untuk Mneingkatkan Kematangan Karir Peserta Didik Sman 04 Pamekasan. *Proseding Seminar Nasional Bk, 78*.
- Wahyuni, P. I. (2019). Analisis Tipe Kepribadian Dan Arah Pilihan Jabatan Pada Siswa Kelas Xii Sma Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung.
- Winkel, W. D. (2005). *Bimbingan Dan Konseling Di Institusi Pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi.

Article Information (Supplementary)

Conflict of Interest Disclosures:

The authors declare that they have no significant competing financial, professional or personal interests that might have influenced the performance or presentation of the work described in this manuscript.

Copyrights Holder: Siti Zahroh Kurniwati,S.Pd, Kons. 2021

First Publication Right: JIBK Undiksha

<https://doi.org/10.23887/jibk.v1i2i3.37416>

Open Access Article | CC-BY Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Word Count:

