



**MODUL BIMBINGAN KARIR
(PSI 232)**

**MODUL
PERKEMBANGAN BIMBINGAN KARIR**

Universitas
Esa Unggul

UNIVERSITAS ESA UNGGUL

2020

SESI 1

PERKEMBANGAN BIMBINGAN KARIR

KEMAMPUAN AKHIR YANG DIHARAPKAN

1. Mahasiswa mampu menjelaskan mengenai hal-hal yang membuat bimbingan dan konseling menjadi urgent pada masa sekarang.
2. Mahasiswa mampu menjelaskan mengenai kemunculan profesi bimbingan dan konseling karir

TERMINOLOGI BIMBINGAN KARIR

Istilah bimbingan karir bermula dari istilah *vocational guidance*. Istilah ini pertama kali dipopulerkan oleh Frank Pearson pada tahun 1908 ketika ia berhasil membentuk suatu lembaga yang bertujuan untuk membantu anak-anak muda dalam memperoleh pekerjaan. Pada awalnya penggunaan istilah *vocational guidance* lebih merujuk pada usaha membantu individu dalam memilih dan mempersiapkan suatu pekerjaan, termasuk didalamnya berupaya mempersiapkan kemampuan yang diperlukan untuk memasuki suatu pekerjaan.

Konsep bimbingan yang bermula di Amerika Serikat ini dilatari oleh berbagai kondisi obyektif pada waktu itu, diantaranya : (1) keadaan ekonomi; (2) keadaan sosial, seperti urbanisasi; (3) kondisi ideologis, seperti adanya kegelisahan untuk membentuk kembali dan menyebarkan pemikiran tentang kemampuan seseorang dalam rangka meningkatkan kemampuan diri dan statusnya; dan (4) perkembangan ilmu (*scientific*), khususnya dalam bidang ilmu psiko-fisik dan psikologi eksperimental, Atas desakan kondisi tersebut, maka muncullah gerakan *vocational guidance* yang kemudian tersebar ke seluruh Negara, termasuk ke Indonesia.

Pada tahun 1951, para ahli mengadakan perubahan pendekatan dari model okupasional (*occupational*) ke model karir (*career*). Kedua model ini memiliki perbedaan yang cukup mendasar, terutama dalam landasan individu untuk memilih jabatan. Pada model okupasional lebih menekankan pada kesesuaian antara bakat dengan tuntutan dan persyaratan pekerjaan. Sedangkan pada model karir, tidak hanya sekedar memberikan penekanan tentang pilihan pekerjaan, namun mencoba pula menghubungkannya dengan konsep perkembangan dan tujuan-tujuan yang lebih jauh sehingga nilai-nilai pribadi, konsep diri, rencana-rencana pribadi dan semacamnya mulai turut dipertimbangkan.

Bimbingan karir tidak hanya sekedar memberikan respon kepada masalah-masalah yang muncul, akan tetapi juga membantu memperoleh pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan. Penggunaan istilah karir didalamnya terkandung makna pekerjaan dan jabatan sekaligus rangkaian kegiatan dalam mencapai tujuan hidup seseorang. Hattari (1983) menyebutkan bahwa istilah bimbingan karir mengandung konsep yang lebih luas. Bimbingan jabatan menekankan pada keputusan yang menentukan pekerjaan tertentu sedangkan bimbingan karir menitikberatkan pada perencanaan kehidupan seseorang dengan mempertimbangkan keadaan dirinya dengan lingkungannya agar ia memperoleh pandangan yang lebih luas tentang pengaruh dari segala peranan positif yang layak dilaksanakannya dalam masyarakat.

Dilihat dari definisi di atas, terminologi karir terkait istilah eksklusif dikalangan terbatas yang meliputi

- latar belakang pendidikan tinggi
- pejabat publik
- orang yang memegang jabatan struktural
- pebisnis
- pemerintahan
- Birokrasi karir

PANDANGAN PERKEMBANGAN BIMBINGAN KARIR

1. Bimbingan Karir pada Persekolahan di Indonesia

Di Indonesia sendiri program ini masuk dan diadopsi oleh lembaga pendidikan pada tahun 1950, yang kemudian terwadahi dalam layanan bimbingan dan penyuluhan, yang kini disebut bimbingan dan konseling. Ini diawali dari kebutuhan penjurusan peserta didik pada jenjang pendidikan menengah atas.

Selanjutnya, pada tahun 1984 bersamaan dengan diberlakukannya Kurikulum 1984, bimbingan karir cukup terasa mendominasi dalam layanan bimbingan dan penyuluhan, dan pada tahun 1994, bersamaan dengan perubahan nama bimbingan penyuluhan menjadi bimbingan dan konseling, bimbingan karir ditempatkan sebagai salah bidang bimbingan.

Sampai dengan sekarang ini bimbingan karir tetap masih merupakan salah satu bidang bimbingan, yang diintegrasikan dalam konteks Kecakapan Hidup (*Life Skill*). Beberapa penjabaran materi bidang bimbingan karir pada jalur pendidikan formal diarahkan pada : (1) Pemantapan pemahaman diri berkenaan dengan kecenderungan karir yang hendak dikembangkan; (2) Pemantapan orientasi dan informasi karir pada umumnya dan karir yang hendak dikembangkan pada khususnya; (3) Orientasi dan informasi terhadap dunia kerja dan usaha memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan hidup berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara; (4) Pengenalan berbagai lapangan kerja yang dapat dimasuki; (5) Orientasi dan informasi terhadap pendidikan tambahan dan pendidikan yang lebih tinggi, khususnya sesuai dengan karir yang hendak dikembangkan.

1. Bimbingan Karir Di Perguruan Tinggi

Program bimbingan karir di lingkungan perguruan tinggi memiliki sejarah yang cukup panjang. Pada fase awal, pengajaran atau pelatihan yang berkaitan dengan karir atau pekerjaan telah menjadi subjek pembicaraan pada perkuliahan umum yang kemudian juga diikuti oleh bahasan mengenai kesehatan, moral, sikap, dan berbagai topic tentang kehidupan lainnya. Maverick (1926) seperti dikutip dari Folsom dan Reardon (2001) mengemukakan bahwa terdapat pengajaran tentang bimbingan kejuruan pada pelatihan peserta didik baru di awal tahun 1911. Pada tahun 1921, pelatihan bimbingan karir ditawarkan pada mahasiswi di Columbia University dengan judul *“Professional Occupation: Their Scope, Functions, and Newer developments”*.

Pada umumnya, pelatihan bimbingan karir bermunculan karena tuntutan jaman. Semakin majunya dunia kerja memaksa lembaga pendidikan tinggi untuk dapat lebih menyiapkan para alumninya agar memiliki kualitas dan persiapan yang matang untuk memasuki kompetisi di dunia kerja tersebut.

Dalam Maverick (1926), pelatihan bimbingan yang berkaitan dengan karir telah ditemukan dan digunakan di kalangan perguruan tinggi sejak awal tahun 1900an. Reardon dan Byron (2001) telah menemukan lebih dari 80 artikel yang membahas tentang pelatihan bimbingan karir ini, tersebar di berbagai universitas di Amerika. Lebih lanjut lagi, Hoppock (1932) telah menyusun katalog yang berisi tentang gambaran-gambaran 18 pelatihan bimbingan karir di universitas pada awal tahun 1930an. Pelatihan bimbingan karir tersebut ditawarkan di berbagai jurusan dan level pendidikan tinggi.

Carter dan Hoppock (1961) seperti dikutip dari Folsom dan Reardon (2001) berpendapat bahwa orang yang pertama kali mengembangkan pelatihan bimbingan karir adalah Edgar J. Wiley pada tahun 1923. Meskipun begitu, Borrow (1960) disebut-sebut sebagai orang pertama yang memaparkan pelatihan bimbingan karir secara komprehensif. Pelatihan bimbingan karir yang dikembangkan oleh Borrow disebut *‘Vocational Planning’* dan ditawarkan di perkuliahan umum Universitas

Minnesota pada tahun 1932. Untuk selanjutnya, Borrow dan Lindsey (1959) menulis buku pelatihan bimbingan karir '*Vocational Planning for College Students*' yang diterbitkan oleh Prentice-Hall.

Pada tahun 1974, Devlin mengadakan riset untuk meneliti pelatihan bimbingan karir di level universitas. Hasil dari riset tersebut menyatakan bahwa 75 universitas menawarkan pelatihan bimbingan karir pada peserta didiknya dan 123 lainnya berencana untuk mengadakan pelatihan bimbingan karir untuk para peserta didiknya. Devlin juga menyimpulkan bahwa terdapat tiga poin penting yang ditekankan dalam pelatihan bimbingan karir tersebut yaitu, faktor dalam memilih karir, informasi karir, dan teknik mencari pekerjaan. Ripley (1975) berpendapat bahwa bermunculannya pelatihan bimbingan-pelatihan bimbingan karir terkait dengan permasalahan terbatasnya penyerapan tenaga kerja sehingga dibutuhkan kesiapan yang matang untuk memasuki dunia kerja. Meskipun begitu, Goldstein (1977) mengatakan bahwa tidak semua universitas menerima program pelatihan bimbingan karir ini dengan baik, beberapa diantaranya menolak program ini dan menganggap bahwa program pelatihan bimbingan karir ini tidak sesuai dengan tujuan akademis universitas atau tidak menunjang kemajuan akademis. Universitas yang menolak program pelatihan bimbingan karir ini seringkali menyebutnya dengan sebutan '*creeping vocationalism*'.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Reardon, Zunker, dan Dyal pada tahun 1979. Mereka meneliti 458 universitas di berbagai daerah di Amerika untuk mempelajari lebih lanjut tentang peran dan fungsi pelayanan pelatihan bimbingan karir. Dari 299 responden, 29 percent (87) menyatakan bahwa program pelatihan bimbingan karir tersedia di kampus mereka dan 33 percent mengatakan bahwa program pelatihan bimbingan karir telah dipelajari sebelumnya di sekolah mereka. Dalam hal ini, ketiga peneliti diatas menyimpulkan bahwa disamping keraguan Goldstein akan penerimaan universitas terhadap program pelatihan bimbingan karir, terdapat respon positif dari para pelaku pendidikan di universitas. Dalam penelitian yang lebih luas, Haney dan Jowland (1978) menemukan bukti penyebaran pertumbuhan pelatihan bimbingan karir pada tahun 1970an. Penelitian ini

melibatkan 2400 universitas yang memiliki program 2 tahun atau 4 tahun. Dari semua responden tersebut, 38 persen (353) dilaporkan memiliki pelatihan bimbingan karir dalam satuan kredit semesternya.

Dua orang peneliti, Mead dan Korschgen, meneliti secara random dua universitas dari setiap negara bagian (ada sekitar 50 negara bagian yang diteliti) untuk mempelajari bagaimana pelatihan bimbingan karir diterapkan di universitas tersebut. Hasil dari penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat 62% yang menawarkan pelatihan bimbingan karir pada mata kuliahnya. Pelatihan bimbingan karir tersebut meliputi tiga bagian umum pelatihan yaitu pembuatan keputusan karir, persiapan pencarian kerja dan persiapan penjurusan disiplin ilmu.

Folsom dan Reardon (2001) menjelaskan bahwa dalam survey nasional terbaru di Amerika, Collin (1998) melakukan survey pada tahun 1997 terhadap 1.688 peserta didik yang tergabung dalam *National Association of Colleges and Employers*. Collin menemukan 30% diantaranya memiliki satuan kredit dalam pelatihan bimbingan karir. Pelatihan bimbingan karir ini telah ditawarkan sejak tahun 1981. Dua peneliti lainnya, Halasz dan Kempton (2000), seperti dikutip Folsom dan Reardon (2001) menemukan bahwa 70% atau 28 dari 40 universitas yang diteliti menawarkan program pelatihan bimbingan karir sebagai salah satu mata kuliahnya.

Apakah pelatihan bimbingan karir ditawarkan di semua jurusan? Dalam sebuah penelitian tentang pelatihan bimbingan karir yang memfokuskan diri pada jurusan tertentu, Montana (1989) menemukan bahwa dari seluruh jurusan bisnis yang terdapat di universitas-universitas Amerika, 64% diantaranya (120 universitas) memiliki program pelatihan yang berkaitan dengan perencanaan karir. Selain itu, Heppner dan Krause (1979) menemukan bahwa program pelatihan bimbingan karir memiliki 2 satuan kredit semester di University of Nebraska-Lincoln (UNL). Pengembangan terhadap program bimbingan karir ini terus berlanjut tiap tahunnya, prosedurnya pun masih bersifat flexible karena dipengaruhi oleh kedinamisan dunia kerja.

Selama bertahun-tahun, metode yang diterapkan dalam pelatihan bimbingan karir ini selalu berkembang. Banyak dari para ahli telah menjelaskan dan menyumbangkan strategi atau metode untuk mengembangkan program pelatihan bimbingan karir, tentunya supaya program ini lebih efektif dan tidak sia-sia. Program pelatihan bimbingan karir ini memiliki berbagai macam metode. Metode tersebut bisa saja dengan bentuk kelompok kecil, kelompok besar, ataupun secara individual. Semua metode ini bisa diterapkan sesuai kebutuhan pada masing-masing kelas. Disamping metode pelaksanaan bimbingan karir, faktor yang mempengaruhi individual dalam keputusan karirnya pun bisa bermacam-macam. Dalam salah satu penelitian yang dilakukan oleh Bradley dan Mims (1992) menyimpulkan bahwa tradisi keluarga di setiap individu dan peran individu dalam keluarga dapat mempengaruhi seseorang dalam pembuatan keputusan yang berkaitan dengan karir. Individu yang memiliki peran sebagai anak pertama umumnya akan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap keluarganya, atau ia memang dituntut untuk menafkahi keluarga sehingga karir apapun bisa saja diambil meskipun tidak sesuai dengan keinginannya. Individu yang tidak memiliki atau tidak dituntut untuk memiliki tanggung jawab terhadap keluarganya akan memiliki keleluasaan untuk memutuskan masa depan karirnya. Namun, hal ini tidak mutlak karena semua kembali lagi ke tradisi keluarga di setiap individu dan individu itu sendiri.

Penelitian yang dilakukan Swain pada tahun 1984 menemukan bahwa program bimbingan karir ditawarkan dan dikembangkan pada peserta didik di Universitas Illinois. Program ini memakai model *'Ed Psych 250 Career Development Theory and Practice'* dan memiliki 3 satuan kredit semester, diterapkan di jurusan Psikologi Pendidikan, Fakultas Pendidikan. Model bimbingan karir ini juga terdapat di bagian *Career Development and Placement Center*, dan *Division of Counseling Psychology*. Mata kuliah ini terbuka untuk semua peserta didik tingkat berapapun, diajarkan oleh peserta didik pasca-sarjana dan diawasi oleh anggota fakultas. Pertemuan perkuliahan untuk program ini 5 sampai 10 kali pertemuan per semester.

Pada tahun 1995, Brooks melakukan studi kasus terhadap dua pelatihan bimbingan karir di jurusan bisnis North Carolina State University. Brooks

menemukan bahwa peserta didik yang mengikuti program bimbingan karir ini cenderung untuk memulai rencana karir mereka lebih awal, mengembangkan kesadaran diri yang lebih baik, memahami kenyataan dari dunia kerja, dan menuliskan resume mereka bahkan sebelum mereka menyelesaikan kuliahnya. Adanya program bimbingan karir ini berdampak positif bagi peserta didik yang mengikutinya.

Beberapa peneliti yang melakukan penelitian meta analisis terhadap pengaruh atau hasil dari pelatihan bimbingan karir adalah Spokane, Oliver, Hardesty, Whiston, Sexton, Lasoff, Whiston, Brown, dan Krane. Penelitian meta analisis pertama dilaporkan oleh Spokane dan Oliver (1983). Mereka menemukan bahwa pelatihan bimbingan karir yang dilakukan dengan metode kelas atau kelompok lebih efektif jika dibandingkan dengan menggunakan metode pendekatan secara individual. Lebih lanjut lagi, pada tahun 1988, mereka menemukan bahwa model kelas pada bimbingan karir memberikan pengaruh paling besar diantara berbagai macam model bimbingan karir lainnya. Model kelas pada bimbingan karir tentunya melibatkan banyak peserta dan memerlukan waktu yang tidak sedikit pula, karena itulah menurut Oliver dan Spokane (1988), model kelas merupakan model yang menghabiskan banyak biaya atau paling mahal diantara lainnya. Pada tahun 1991, Hardesty melakukan penelitian tentang evaluasi mata kuliah bimbingan karir. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa secara keseluruhan, pelatihan bimbingan karir membawa dampak positif bagi peserta didik yang mengikutinya. Dampak positif ini bisa dilihat dari meningkatnya kedua aspek dalam karir yaitu keputusan karir dan kematangan karir pada para peserta didik. Walaupun begitu, pengaruh atau dampak positif ini belum bisa dipastikan akan bertahan dalam jangka panjang atau tidak. Nampaknya, penelitian tentang seberapa lama pengaruh pelatihan bimbingan kerja ini belum pernah dikembangkan.

Penelitian meta analisis lainnya dilakukan oleh Whiston, Sexton dan Lassof pada tahun 1998. Mereka meneliti 47 mata kuliah, termasuk diantaranya 9 mata kuliah bimbingan karir. Mereka menemukan bahwa model kelas pada pelatihan bimbingan karir menempati urutan ketiga model bimbingan karir paling efektif

diantara 8 lainnya. Dua pertama ditempati oleh pendekatan secara individual dan kelompok. Berturut-turut lainnya adalah interpretation test, seminar, pelatihan melalui computer, pelayanan gratis bimbingan karir, dan model lainnya yang tidak dikategorikan. Ditinjau dari segi biaya, program yang membutuhkan biaya paling sedikit adalah pelatihan bimbingan karir melalui kelas, pelayanann gratis dan computer. Apa yang ditemukan oleh mereka ini hamper sama dengan apa yang ditemukan oleh Oliver dan Spokane sepuluh tahun sebelumnya, 1988, perbedaannya hanya terletak di segi biaya.

Brawn dan Krane (2000) menegaskan bahwa pelatihan bimbingan karir yang efektif meliputi lima aspek:

- 1) Klien bisa memperjelas rencana karir dan tujuan hidup dalam tulisan.
- 2) Tersedianya tes untuk menguji hasil dari bimbingan karir.
- 3) Menyediakan informasi yang akurat tentang karir yang dipilih klien, baik itu untung dan ruginya.
- 4) Klien melakukan pelatihan bimbingan karir dengan ahli yang sudah berkecimpung dalam dunia bimbingan karir.
- 5) Membimbing klien dalam mengembangkan jaringan pendukung sesuai dengan bidang pekerjaan yang dipilihnya.

Brown dan Krane juga menyarankan agar setiap pelatihan bimbingan karir setidaknya mengandung tiga dari lima aspek yang telah disebutkan diatas. Cepatnya perkembangan program pelatihan bimbingan karir dalam beberapa tahun terakhir ini membuat program ini memiliki jangkauan internasional. Banyaknya buku tentang bimbingan karir merupakan bukti nyata bahwa studi tentang karir masih diminati dan diperlukan oleh masyarakat.

Pelatihan bimbingan karir di lingkungan universitas pada dasarnya adalah pola umum perbuatan pembimbing atau dosen terhadap klien atau mahasiswa didik dalam wujud hubungan bantuan. Pembimbing menjalankan hubungan

bantuan dengan peserta didik dalam artian bahwa ia bersedia menciptakan sistem lingkungan yang kondusif untuk membantu perkembangan mahasiswa didik dalam:

- 1) Pemahaman dan penilaian peserta didik terhadap dirinya terutama yang menyangkut potensi dasar (bakat, minat, sikap, kecakapan dan cita-cita).
- 2) Pemahaman peserta didik terhadap nilai-nilai yang ada pada dirinya dan masyarakat sekitar.
- 3) Pengetahuan peserta didik dalam memahami lingkungan pekerjaan yang berhubungan dengan potensi dirinya serta jenis-jenis pendidikan dan pelatihan yang mungkin diperlukan untuk bidang karir tertentu.
- 4) Mengatasi hambatan-hambatan yang disebabkan oleh faktor dalam (dari diri sendiri) dan faktor luar (keluarga dan lingkungannya).
- 5) Merencanakan masa depan karir mahasiswa.

Dalam pola bimbingan karir di atas, akan membantu dalam pembuatan dan pelaksanaan rencana karir, sekaligus penilaian terhadap diri sendiri dan lingkungannya. Ketika semua tujuan bimbingan karir tercapai secara baik, maka mahasiswa akan mencapai kesuksesan perjalanan hidup yang bermakna horizontal dan vertical. Horizontal berarti hubungan dengan sesama manusia lainnya dan vertical berarti hubungan manusia dengan Tuhan.

Pola bimbingan karir tersebut juga menunjukkan bahwa setiap tujuan bimbingan karir bersifat situasional; atau dalam penggunaannya bergantung pada sasaran perilaku peserta didik yang akan dikembangkan.

Saat ini, istilah karir identik dengan kenaikan pangkat atau golongan secara reguler dan puncak karir terjadi ketika seseorang memegang jabatan struktural. Istilah yang sama dengan karir

- *Task*
- *Position*
- *Job*

- *Occupation*
- *Vocation*

SEJARAH PERKEMBANGAN BIMBINGAN KARIR

- Tahun 1898 : Jessie B. Davis dengan mendirikan Educational Career Conna Control dikota Detroit.
- Tahun 1907 : Eli Weaver, menerbitkan buku yang berjudul : Choosing a Career pada tahun 1908.
- Tahun 1908 : Frank Parsons, mendirikan the Boston Vocational Bereau, untuk membantu para pemuda memilih pekerjaan dan melatih guru-guru sebagai konseler pekerjaan.
- Tahun 1909 :Parsons menjelaskan bahwa dalam memilih pekerjaan itu harus diperhatikan 3 faktor terpenting, yaitu : Pengertian yang jelas tentang dirinya sendiri seperti bakat kemampuan, minat, ambisi, keuntungan, hambatan yang dimiliki. Pengetahuan tentang persyaratan jabatan dan kondisi untuk keberhasilan, keuntungan dan kerugian kompensasi, kesempatan dan prospek dan suatu jabatan. Penalaran yang benar terhadap hubungan dari kedua kelompok fakta tersebut diatas.
- Pada akhir 1930 masalah bimbingan jabatan menjadi sangat penting lantaran timbulnya masalah pengangguran, penempatan, perubahan teknologi, mobilitas dan perkembangan jabatan.
- Tahun 1910 – 1940, gerakan pengukuran inteligensi dan bakat khusus
- Tahun 1950 – 1960, persyaratan untuk memperoleh lapangan kerja meningkat, keampuhan cara-cara mengukur inteligensi dan bakat khusus diragukan dan dibutuhkan konseling karir untuk pengarahan dalam memilih lapangan kerja atau pun memilih tenaga kerja yang sesuai dengan persyaratan kerja.
- Tahun 1850 – 1890 upaya konseling karir belum ditata sesuai dengan kondisi nyata, sekalipun ilmu sosial, ekonomi, ideologi atau pun ilmu pengetahuan lainnya telah merintis perlunya konseling karir.
- Tahun 1890, James McKeen Cattell menulis artikel berkenaan dengan “tes mental” untuk mengungkapkan adanya perbedaan individu.

- Tahun 1896, Lightner Witner mendirikan klinik psikologis yang digunakan untuk mengadakan penelaahan dan pemeliharaan anak-anak yang mengalami kesulitan belajar.
- Tahun 1909, terbit buku *Choosing a Vocation* yang ditulis oleh Frank Parsons. Ada tiga variabel yang perlu diperhatikan dalam pengambilan keputusan berkenaan dengan konseling karir, yaitu (1) variabel individu, (2) pekerjaan, dan (3) hubungan diantara keduanya.
- Tahun 1911, terbit *The Vocational Guidance News Letter* dibawah asuhan Frederick J. Allen. Jurnal inilah yang kemudian merangsang terbitlah berbagai jurnal : *Vocational Guidance Magazine*, *Occupations dan Personnel and Guidance Journal* pada tahun 1951.
- Pada tahun 1912, Hugo Munsterg menerbitkan *Psychology and Industrial Efficiency* di Jerman. Buku inilah yang menyajikan berbagai penerapan psikologi eksperimental dalam penelaahan pemilihan karir dan tingkah laku karyawan.
- Tahun 1973, Crites mengembangkan alat ukur sikap dan kompetensi pilihan karir dengan nama *Career Maturity Inventory (CMI)*.
- Karir Menurut Tolbert (1974)

Karir mengandung makna urutan okupasi, job dan posisi-posisi yang diduduki sepanjang pengalaman kerja seseorang

- Karir Menurut Healy (1982)

As the sequence of major position occupied by a person throughout his, or her pre-occupational, occupational and post-occupational life

- Karir Menurut Murray (1983)

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*)

- Rochman Natawidjaja (1990)

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)

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)

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.

- Kekuatan Karir Menurut Healy (1982)

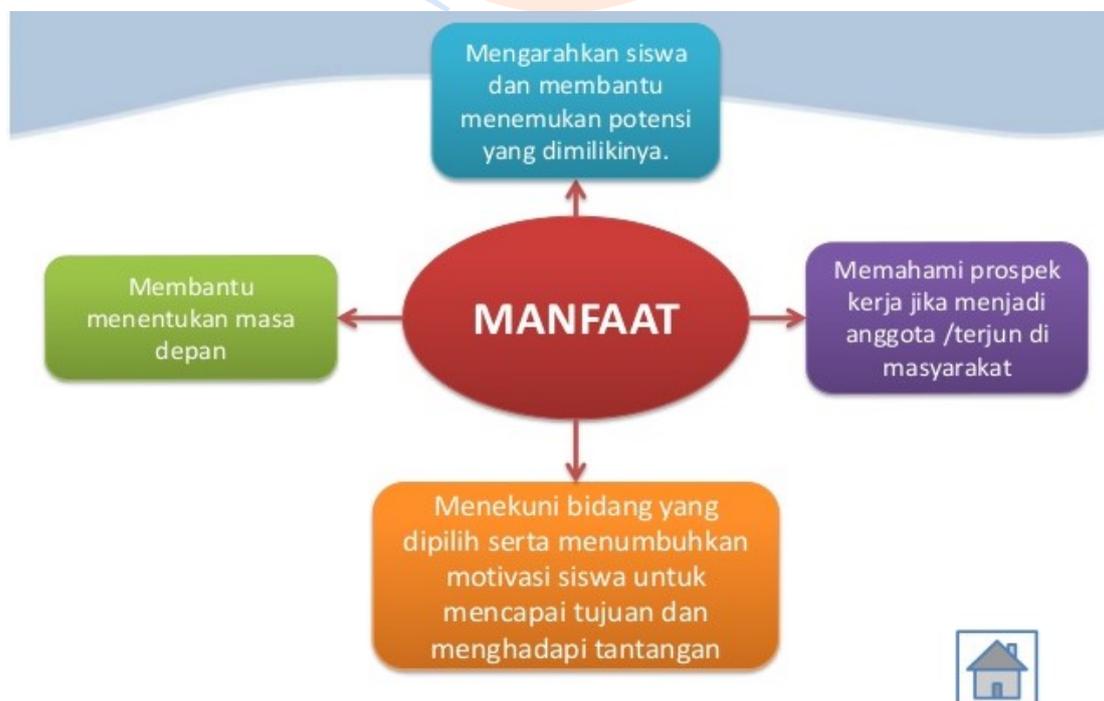
Perilaku yang tampak karena adanya kekuatan motivatif, kemampuan, sikap, kebutuhan, aspirasi, dan cita-cita sebagai modal dasar bagi karir individu.

Kekuatan karir ini akan tampak dalam penguasaan sejumlah kompetensi (fisik, sosial, intelektual, spiritual) yang mendukung kesuksesan individu dalam karirnya.

TUJUAN BIMBINGAN KARIR



MANFAAT BIMBINGAN KARIR



Karir mencakup seluruh aspek kehidupan individu (Tohari, 1986) :

- (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; peristiwa kehidupan (*life-event*), seperti dalam memasuki pekerjaan, perkawinan, pindah tugas, kehilangan pekerjaan atau mengundurkan diri dari suatu pekerjaan.

PRINSIP-PRINSIP BIMBINGAN KARIR



Williamson mendeskripsikan masalah

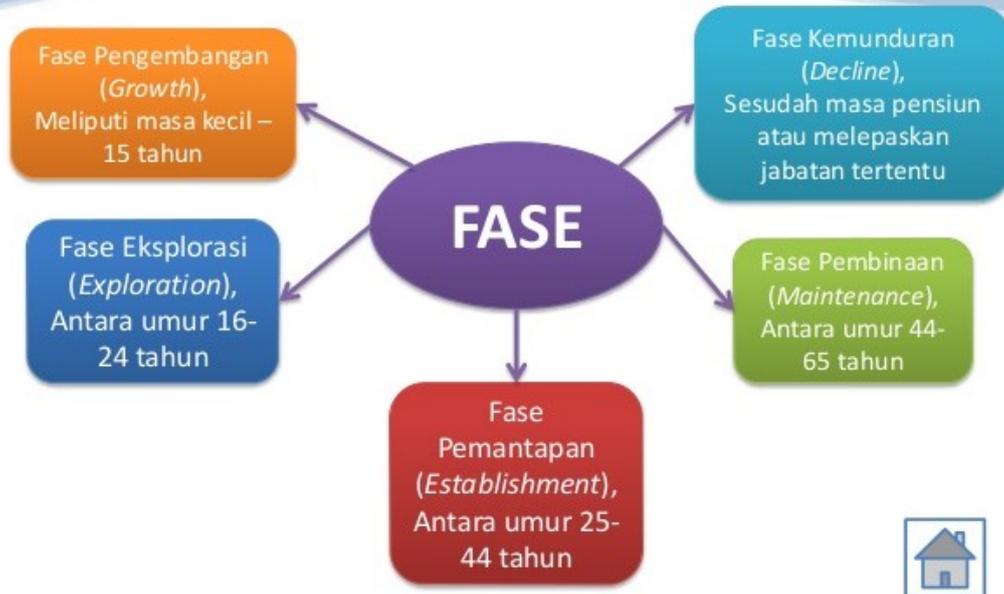
karir menjadi empat jenis yaitu:

- 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

4) *Discrepancy* – ketidakselarasan antara minat dan bakat individu

FASE PERKEMBANGAN KARIR MANUSIA

Hariyadi (1993) membagi perkembangan karier manusia menjadi 5 fase, yaitu:



STRATEGI BIMBINGAN KARIR

- Memahami dan menilai dirinya, terutama yang menyangkut potensi dasar (bakat, minat, sikap, kecakapan dan cita-cita);
- Menyadari dan memahami nilai-nilai yang ada pada diri dan masyarakatnya;
- Mengetahui lingkungan pekerjaan yang berhubungan dengan potensi dirinya serta jenis-jenis pendidikan dan pelatihan yang diperlukan untuk suatu bidang tertentu;
- Menemukan dan dapat mengatasi hambatan-hambatan yang disebabkan oleh faktor diri dan lingkungannya
- Merencanakan masa depan karir dirinya.

Diskusi

- Saat ini Anda berada pada fase apa?
- Masalah karir apa yang Anda hadapi saat ini?
- Kekuatan apakah yang mendasari Anda dalam menjalankan karir saat ini?

DAFTAR PUSTAKA

1. Hartono. (2016). Bimbingan Karier. Jakarta : Kencana.
2. Rahmad. (2014). Bimbingan Karir (Suatu Kajian Teoritis). Jakarta : Creative
3. Sukardi, D. K. (1987). Bimbingan Karir di Sekolah-Sekolah. Jakarta : Ghalia Indonesia.

