

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Konseptual Teoritis

##### 1. Konseling Karier

Konseling adalah pelayanan bantuan untuk peserta didik, baik secara perorangan maupun kelompok, agar mampu mandiri dan berkembang secara optimal, dalam bidang pengembangan kehidupan pribadi, kehidupan sosial, kemampuan belajar, dan perencanaan karir, melalui berbagai jenis layanan bimbingan dan kegiatan pendukung, berdasarkan norma-norma yang berlaku.

Konseling karir menurut Drummond & Ryan merumuskan konseling karir dan perkembangannya merupakan proses dimana kegiatan bimbingan, strategi dan intervensi digunakan untuk membantu konseli dalam eksplorasi karir, perencanaan dan pengambilan keputusan karir dalam proses belajar pada lingkup sekolah atau dalam proses kerja.

Dari rumusan tersebut dapat penulis simpulkan bahwa fungsi konseling karir adalah memberikan layanan bimbingan karir pada para konseli dalam membuat perencanaan dan pengambilan keputusan karir secara berkesinambungan berfungsi dalam lingkup lembaga pendidikan, kerja bahkan tren terakhir juga berfungsi pada lingkungan pasca kerja.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>. Dewa ketut Sukardi, *pendekatan konseling karier*, Jakarta: ghalia Indonesia, 1988, hal.5

a. Pengertian bimbingan karier

Untuk mendapatkan gambaran yang cukup memadai mengenai bimbingan karier, maka terlebih dahulu akan disinggung apakah yang dimaksud dengan bimbingan dan pengertian karier.

Bimbingan adalah bantuan yang diberikan individu (dalam hal ini peserta didik) agar dengan potensi yang dimiliki mampu mengembangkan diri secara optimal dengan jalan memahami diri, memahami lingkungan, mengatasi hambatan, menentukan rencana masa depan yang lebih baik.<sup>2</sup> Sedangkan menurut Artur J. Joens dkk yang dikutip dari Dewa Ketut Sukardi menyatakan bimbingan merupakan pemberian bantuan oleh seseorang kepada orang lain dalam menentukan pilihan, penyesuaian dan pemecahan masalah. Bimbingan bertujuan membantu seseorang agar bertambah kemampuan bertanggung jawab atas dirinya.<sup>3</sup>

Dari pengertian di atas dapat penulis simpulkan bahwa bimbingan adalah proses bantuan yang diberikan kepada seseorang agar mampu mengembangkan potensi (bakat, minat dan kemampuan), yang dimiliki, mengenali dirinya sendiri, mengatasi persoalan-persoalan, sehingga mereka dapat menentukan sendiri jalan hidupnya secara bertanggung jawab tanpa bergantung kepada orang lain.

---

2 Abu ahmadi, bimbingan dan karier disekolah, Jakarta: rineka cipta, 1999, hal 1

3 Dewa ketut sukardi, Dasar-dasar Bimbingan dan Penyuluhan disekolah, Surabaya: Usaha Nasional, 1983, hal 20.

Selanjutnya yang dimaksud karier menurut Edwin B. Fillippo dalam bukunya, *personal management*, yang dikutip Moekijat menyatakan, karier dapat didefinisikan sebagai serangkaian pekerjaan terpisah tetapi ada hubungan, yang memberikan kelangsungan, kedudukan, arti dalam riwayat hidup seseorang, sedangkan menurut John R Schermerhora, dkk karier adalah serangkaian pilihan dan kegiatan yang menunjukkan apa yang dilakukan seseorang untuk dapat hidup.<sup>4</sup>

Dari pengertian diatas dapat penulis simpulkan karier adalah riwayat pekerjaan yang akan atau telah dipilih (dialami) seseorang dalam hidupnya. Setelah diperoleh pemahaman tentang pengertian atau batasan baik mengenai bimbingan atau pun batasan karier seperti yang diuraikan dimuka, maka dibawah ini secara berturut-turut akan dikemukakan tentang bimbingan karier. Menurut Donald, E Super, sebagaimana dikutip dewa ketut sukardi bimbingan karier adalah suatu proses untuk membantu pribadi untuk mengembangkan penerimaan kesatuan dan gambaran diri serta peranannya dalam dunia kerja.<sup>5</sup>

Sedangkan menurut Dr. Ny. P.M Hattai yang dikutip dewa ketut sukardi Bimbingan karier menitik beratkan pada perencanaan kehidupan seseorang dengan menitik beratkan pada perencanaan kehidupan

---

<sup>4</sup>. Moekijat, perencanaan dan pengembangan karier pegawai, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1995, hal. 2

<sup>5</sup>. Dewa ketut sukardi, Bimbingan karier disekolah-sekolah, Jakarta: CV Galia Indo, 1994, cet. III, hal 11

seseorang dengan mempertimbangkan keadaan diri dan lingkungannya agar dia memperoleh pandangan yang lebih luas mengenai pengaruh dari segala peranan positif yang layak dilaksanakannya di masyarakat.<sup>6</sup>

Sedangkan menurut B. Metik yang dikutip A Gani, bimbingan karier ialah program pendidikan yang merupakan layanan terhadap siswa agar ia mengenal dirinya sendiri, mengenal dunia kerja, dapat memutuskan apa yang diharapkan dari pekerjaan, dan dapat memutuskan berbagai bentuk kehidupan yang diharapkannya, disamping pekerjaan untuk mencari nafkah.<sup>7</sup>

Dari berbagai pengertian yang disampaikan para ahli di atas dapat penulis ambil kesimpulan bahwa bimbingan karier adalah suatu proses bantuan, layanan dan pendekatan terhadap siswa agar siswa yang bersangkutan dapat mengenal dirinya, memahami dirinya, dan mengenal dunia kerja, merencanakan masa depannya dengan bentuk kehidupan yang diharapkannya, untuk menentukan pilihannya, dan mengambil suatu keputusan bahwa keputusannya tersebut adalah yang paling tepat, sesuai dengan keadaan dirinya dihubungkan dengan persyaratan-persyaratan dan tuntutan pekerjaan atau karir yang dipilihnya.

---

<sup>6</sup>. Ibid.,hal 75

<sup>7</sup>. Ruslan A Gani, Bimbingan Karier, Bandung: angkasa 1992, hal 10

b. Prinsip Bimbingan Karier

Prinsip yang dikembangkan oleh Hoppack Holand, dan Donald, E. Super yang dikutip sukardi diantaranya :

- 1) Pekerjaan itu dipilih dengan maksud untuk memenuhi kebutuhan.
- 2) Pemilihan jabatan bermula ketika kita pertama kali sadar bahwa suatu pekerjaan dapat menolong memenuhi kebutuhan kita.
- 3) Informasi mengenai diri sendiri berpengaruh terhadap pemilihan jabatan karena informasi itu membantu kita menyadari apa yang kita inginkan dan membantu didalam antisipasi apakah kita akan berhasil.
- 4) Informasi mengenai jabatan akan membantu dalam pemilihan jabatan karena informasi tersebut membantu kita dalam menentukan apakah pekerjaan itu dapat memenuhi kita.
- 5) Kebutuhan –kebutuhan dapat dialami secara jelas atau hanya dirasakan secara samar-samar yang keduanya ini berpengaruh didalam pemilihan jabatan.
- 6) Pemilihan jabatan selalu dapat berubah apabila kita yakin bahwa perubahan itu akan memenuhi kebutuhan-kebutuhan kita.
- 7) Setiap individu masing-masing memiliki kecakapan untuk sejumlah pekerjaan.
- 8) Setiap jabatan memerlukan pola khas daripada kemampuannya, minat dan sifat kepribadian.

- 9) Membuat pilihan dan penyesuaian jabatan merupakan suatu proses yang kontinu.
- 10) Proses pilihan dan pengembangan vokasioanal mengikuti lima tahap, meliputi pertumbuhan, eksplorasi, pembentukan, pembinaan dan kemunduran.
- 11) Hakikat pola karier seseorang ditentukan oleh tingkat social ekonomi orang tuanya, kemampuan mental, cirri-ciri kepribadiannya, dan oleh kesempatan yang terbuka bagi dirinya.
- 12) Proses perkembangan vokasioanal pada hakikatnya merupakan pengembangan dan implementasi konsep.
- 13) Kepuasan kerja dan kepuasan hidup tergantung kepada seberapa jauh orang menyalurkan kemampuan-kemampuannya, minatnya, sifat-sifat pribadi dan nilai-nilai pribadi secara memadai.
- 14) Memilih suatu jabatan adalah merupakan pernyataan kepribadian seseorang.
- 15) Inventory minat merupakan ekspresi kepribadian.
- 16) Kepuasan, kemantapan dan hasil kerja tergantung atas kongruensi antara kepribadian seseorang dengan lingkungan dimana dia bekerja.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup>. Dewa ketut sukardi, Bimbingan ... hal. 35-36

c. Tujuan Bimbingan Karier

Secara umum tujuan bimbingan karier ialah membantu siswa dalam memahami dirinya dan lingkungannya dan mengambil keputusan, perencanaan, dan pengarahan kegiatan –kegiatan yang menuju pada karier dan cara hidup yang akan memberikan rasa kepuasan karena sesuai, serasi, dan seimbang dengan dirinya dan lingkungannya. Sedangkan khusus menjadi sasaran bimbingan karir disekolah:

- 1) Para siswa dapat memahami dan menilai dirinya, terutama yang berkaitan dengan segi potensi yang ada dalam dirinya, mengenai kemampuan, minat, bakat, sikap, cita-citanya.
- 2) Menyadari dan memahami nilai-nilai yang ada dalam dirinya,serta yang ada dalam masyarakat.
- 3) Mengetahui berbagai jenis pekerjaan yang berhubungan dengan potensi yang ada dalam dirinya, mengetahui jenis-jenis pendidikan dan latihan yang diperlukan bagi suatu bidang tertentu, memahami hubungan usaha dirinya yang sekarang dengan masa depannya.
- 4) Menemukan hambatan-hambatan yang mungkin timbul yang disebabkan oleh dirinya sendiri dan faktor lingkungan, serta mencari jalan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut.

- 5) Para siswa dapat merencanakan masa depannya serta menemukan karier dan kehidupannya yang serasi, yang sesuai<sup>9</sup>

d. Metode penyampaian Bimbingan Karier

Metode yang dimaksud disini, yaitu bagaimana cara penyampaian dan cara penyajian bimbingan karier; selain metode-metode yang sudah dikenal seperti ceramah, Tanya jawab, tugas, demonstrasi dan sebagainya.

Metode penyampaian yang baru dikenal yaitu dengan system modul, *inquiry-discovery* (Tanya jawab), *expository* (menjelaskan), *mastery learning* (penguasaan materi). Namun sebenarnya hal ini merupakan system belajar mengajar, yang tidak dapat atau tidak terlepas dari metode-metode penyampaian di atas.

Khusus dalam penyajian bimbingan karier bagi para siswa, dalam teknik layanan bimbingan dikenal dengan istilah bimbingan kelompok yang mengandung arti sebagai proses bantuan yang diberikan kepada individu dengan melalui situasi kelompok. Penyajian ini dapat dipilih atas dasar, bahwa:

- 1) Masalah karier, adalah merupakan masalah umum bagi para siswa.

Dengan penyelenggaraan bimbingan kelompok ini memeberikan kemungkinan, kesempatan pada siswa untuk memperoleh self-

---

<sup>9</sup>. Bimo walgito, bimbingan dan penyuluhan disekolah, Andi Offset, Yogyakarta, 1989. Hal 152-153.



direction dan self understanding, serta pengembangan rencana dimasa mendatang.

- 2) Dalam bimbingan kelompok ini dapat memilih diantara tiga bentuk yaitu bimbingan kelompok yang bersifat informative, aktivitas kelompok, dan penyembuhan.
- 3) Hasil bimbingan kelompok ini, merupakan bahan dalam bimbingan individual atau konseling, khususnya konseling karier. Yang dimaksud kelompok disini ditandai dengan adanya tujuan bersama, kebutuhan bersama, dan saling berinteraksi<sup>10</sup>

e. Teori-Teori Bimbingan Karier

1) Holland

Mengajukan teorinya dengan pendekatan komprehensif dengan memadukan sains-sains yang telah ada. Intinya teori ini menganggap bahwa suatu pemilihan pekerjaan atau jabatan adalah merupakan hasil dari interaksi antara faktor hereditas dengan segala pengaruh budaya, teman bergaul, orang tua, orang dewasa yang dianggap memiliki peranan yang penting. Dengan model orientasi yang berbeda-beda, dan hal inilah yang menyebabkan mengapa setiap orang itu mempunyai corak hidup yang berbeda-beda. Diantara pokok-pokok pilihan jabatan Holland, sebagaimana dikutip Ruslan Agani antara lain:

---

<sup>10</sup> Ruslan A Ghani. Bimbingan Karier, Bandung: Angkasa, 1992. Hal.12

- a) Pemilihan suatu jabatan merupakan pernyataan kepribadian seseorang.
- b) Inventory minat merupakan inventory kepribadian.
- c) Stereo-tipe vokasional mempunyai makna psikologis dan sosiologis yang penting dan dapat dipercaya.
- d) Individu dalam suatu jabatan atau pekerjaan memiliki kepribadian yang serupa, mereka akan menanggapi terhadap berbagai situasi dan masalah dengan cara serupa dan kesamaan sejarah perkembangan pribadinya.
- e) Karena orang dalam satu rumpun pekerjaan memiliki kepribadian yang serupa, mereka akan menanggapi terhadap berbagai situasi dan masalah dengan cara yang serupa, dan mereka akan membentuk lingkungan hubungan antar pribadi tertentu.
- f) Kepuasan kemantapan dan hasil kerja tergantung atas kongruensi antara pribadi individu dengan lingkungan dimana individu itu bekerja.
- g) Pengetahuan kita tentang kehidupan vokasional adalah tidak tersusun dan seringkali terpisah dari batang tubuh pengetahuan psikologi dan sosiologi.
- h) Didalam masyarakat kebanyakan manusia digolongkan kedalam satu dari enam tipe kepribadian yaitu realistik, intelektual, social, konvensional, usaha (enterprising) dan artistic.

- i) Terdapat enam model lingkungan yaitu realistic, intelek
  - j) Seseorang mencari lingkungan jabatan yang memungkinkan dapat melaksanakan kemampuan dan keterampilan, menyatakan sikap dan nilai mereka, mengambil peranan dan masalah yang dapat disetujui, dan menghindari peranan dan persoalan yang tak mereka setujui.
  - k) Perilaku seseorang dapat diterangkan melalui bagaimana interaksi pola kepribadiannya dan lingkungannya.<sup>11</sup>
- 2) Hoppock

Terdapat sepuluh butir pemikiran menurut hoppock bahwa sebagaimana dikutip sukardi tentang pilihan yang tepat terhadap suatu pekerjaan, jabatan atau karirnya, antara lain:

- a) Pekerjaan yang dipilih sesuai dengan kebutuhan atau untuk memenuhi kebutuhan (need).
- b) Pekerjaan, jabatan atau karier tertentu dipilih seseorang apabila untuk pertama kali dia menyadari bahwa jabatan itu dapat membantunya dalam memenuhi kebutuhannya.
- c) Pekerjaan, jabatan atau karier yang dipilih adalah jabatan yang diyakini bahwa jabatan itu paling baik untuk memenuhi kebutuhannya.

---

<sup>11</sup> Ruslan A gani, Bimbingan ... Hal 39-42

- d) Kebutuhan yang timbul, mungkin bisa diterima secara intelektual, yang diarahkan untuk tujuan tertentu.
- e) Pemilihan pekerjaan, jabatan atau karier akan menjadi lebih baik apabila seseorang lebih mampu memperkirakan bagaimana sebaiknya jabatan yang akan datang itu akan memenuhi kebutuhannya.
- f) Informasi mengenai diri sendiri mempengaruhi pilihan pekerjaan, jabatan atau karier, karena dengan demikian seseorang mengetahui apa yang ia inginkan dan ia mengetahui pekerjaan yang tepat bagi potensi dirinya.
- g) Informasi mengenai pekerjaan, jabatan atau karier akan membantu dalam pemilihan jabatan karena informasi tersebut membantunya didalam menemukan apakah pekerjaan-pekerjaan itu dapat memenuhi kebutuhannya, dan membantunya untuk mengantisipasi seberapa jauh kepuasan yang dapat diharapkan dalam suatu pekerjaan bila dibandingkan dengan pekerjaan lain.
- h) Kepuasan dalam pekerjaan tergantung pada tercapai atau tidaknya pemenuhan kebutuhan seseorang. Jadi tingkat kepuasan ditentukan oleh perbandingan antara apa yang diperoleh dan apa yang diinginkan.

- i) Kepuasan pekerjaan dapat diperoleh dari suatu pekerjaan yang memenuhi kebutuhan sekarang atau dari suatu pekerjaan yang menjanjikan terpenuhinya kebutuhan dimasa mendatang.
- j) Pilihan pekerjaan selalu dapat berubah apabila seseorang yakin bahwa perubahan tersebut lebih baik untuk pemenuhan kebutuhan.<sup>12</sup>

f. Dinamika Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terhadap konseling Karier

Beberapa factor yang mempengaruhi pola arah pilihan jabatan antara lain:

1) Faktor-faktor yang bersumber dari diri individu

a) Kemampuan intelegensi

Windell W. Cruwze (1956) menyatakan bahwa intelegensi kemampuan manusia untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan sebaik-baiknya dimana manusia perlu mempunyai kemampuan untuk menerima dan mengembangkan kondisi-kondisi hidupnya dimana diperlukan kemampuan menguasai situasi dan memecahkan persoalan yang dihadapi sehingga mampu menciptakan kondisi yang sbaik mungkin dalam kehidupannya.

---

<sup>12</sup> Dewa ketut sukardi, dasar-dasar ... hal 71-72

b) Bakat

Bakat merupakan suatu kondisi, suatu kualitas yang dimiliki individu yang memungkinkan individu itu untuk berkembang pada masa mendatang namun bakat seseorang tidak akan berkembang secara maksimal jika bakat tersebut tidak didukung dengan latihan.

c) Minat

Minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas tanpa ada yang menyuruh.<sup>13</sup>

d) Sikap

Sikap menentukan bagaimana individu bereaksi terhadap situasi serta menentukan apa yang dicari dalam kehidupan.<sup>14</sup>

e) Kepribadian

Kepribadian diartikan sebagai suatu organisasi yang dinamis didalam individu dari system-sistem psikofisik yang menentukan penyesuaian-penyesuaian yang unik terhadap lingkungan.

---

<sup>13</sup>. Slameto, *belajar dan factor-faktor yang mempengaruhi*, Jakarta: Rineka cipta, 1995, hal 180

<sup>14</sup>. Slameto , *Belajar ...* hal 188.

## f) Nilai

Merupakan hal-hal yang penting atau berguna bagi manusia.

## g) Hobi atau kegemaran

Kegiatan-kegiatan yang dilakukan individu karena kegiatan-kegiatan tersebut merupakan kegemaran atau kesukaannya.

## h) Prestasi

Penguasaan terhadap materi pelajaran dalam pendidikan yang sedang ditekuninya oleh individu berpengaruh terhadap arah pilih jabatan dikemudian hari.

## i) Keterampilan

Keterampilan yang dapat pula diartikan cakap atau cekatan dalam mengerjakan sesuatu.

## j) Penggunaan waktu senggang

Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh siswa diluar jam pelajaran disekolah digunakan untuk menunjang hobinya atau rekreasi.

- k) Aspirasi dan pengetahuan sekolah atau pendidikan sambungan.

Aspirasi dengan pendidikan sambungan yang diinginkan yang berkaitan dengan perwujudan dan cita-citanya.

- l) Pengalaman kerja.

Pengalaman kerja yang pernah dialami pada waktu duduk dibangku sekolah atau diluar sekolah.

- m) Pengetahuan tentang dunia kerja

Pengetahuan yang sementara ini dimiliki anak, termasuk dunia kerja, persyaratan, kualifikasi, jabatan structural, promosi jabatan, gaji yang diterima, hak dan kewajiban, tempat pekerjaan itu berada dan lain-lain.

- n) Kemampuan dan keterbatasan fisik dan penampilan lahiriyah

Kemampuan fisik misalnya termasuk badan yang kekar, tinggi dan tampan, badan yang kurus, pendek dan cebol.

- o) Masalah dan keterbatasan pribadi

Masalah atau problema dari aspek diri sendiri ialah selalu ada kecendrungan yang bertentangan apabila menghadapi masalah



tertentu sehingga mereka merasa tidak senang, benci, khawatir, takut, pasrah, dan bingung apa yang harus dikerjakan.

## 2) Faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap pola arah jabatan

Disamping factor yang ada pada individu, factor-faktor social (kelompok) memiliki pola kecendrungan yang berpengaruh terhadap pola pilihan jabatan yang terdiri factor kelompok primer dan sekunder.

### a) Kelompok primer

Kelompok yang erat hubungannya dengan individu yang berpengaruh terhadap arah pilih jabatan diantaranya:

- (1) Jenis pekerjaan dan penghasilan orang tua
- (2) Pendidikan tertinggi orang tua
- (3) Tempat tinggal orang tua
- (4) Status social ekonomi orang tua
- (5) Suku, bangsa, agama dan kepercayaan yang dianut orang tua
- (6) Keadaan lingkungan sekitar tempat tinggal orang tua
- (7) Harapan orang tua terhadap pendidikan anak.
- (8) Sikap dan tanggung jawab orang tua terhadap teman-teman atau teman sebaya anak-anaknya
- (9) Pekerjaan yang didambakan dan dicita-citakan orang terhadap anaknya.

- (10) Kedudukan dan peranan anak dalam keluarga
- (11) Hubungan dan sikap saudaranya terhadap anak
- (12) Nilai-nilai serta norma-norma yang dimiliki dan dianut orang tua.

b) Kelompok sekunder

Kelompok sekunder didasarkan atas kepentingan-kepentingan tertentu yang mewarnai aktifitas gerak-gerik kelompok yang berpengaruh terhadap arah pilih jabatan anak-anak diantaranya:

- (1) Keadaan teman-teman sebaya
- (2) Sifat dan sikap teman-teman sebaya
- (3) Tujuan dan nilai-nilai dan kelompok teman sebaya.<sup>15</sup>

## 2. Skill

a. Pengertian skill

Ketrampilan (skill) berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar.<sup>16</sup> Sedangkan life skill adalah (*life skills*) diartikan sebagai kecakapan yang dimiliki seseorang untuk mau dan berani menghadapi problema hidup dan penghidupan secara wajar tanpa merasa

---

<sup>15</sup> Dewa ketut sukardi, *Bimbingan ...* hal 52-53

<sup>16</sup> Nasrudin, *pendidikan kecakapan hidup*, 2012, (<http://smpn1-terbukakandanghaur.sch.id/archives>, diakses 1 april 2013)

tertekan, kemudian secara proaktif dan kreatif mencari serta menemukan solusi sehingga akhirnya mampu mengatasinya.

*Life skills* dapat dinyatakan sebagai kecakapan untuk hidup. Istilah hidup, tidak semata-mata memiliki kemampuan tertentu saja (*vocational job*), namun ia harus memiliki kemampuan dasar pendukungnya secara fungsional seperti : membaca, menulis, menghitung, merumuskan, dan memecahkan masalah, mengelola sumber daya, bekerja dalam tim, terus belajar di tempat kerja, mempergunakan teknologi

Pendidikan Kecakapan Hidup (*life skills*) lebih luas dari sekedar keterampilan bekerja, apalagi sekedar keterampilan manual. Pendidikan kecakapan hidup merupakan konsep pendidikan yang bertujuan untuk mempersiapkan warga belajar agar memiliki keberanian dan kemauan menghadapi masalah hidup dan kehidupan secara wajar tanpa merasa tertekan kemudian secara kreatif menemukan solusi serta mampu mengatasinya.<sup>17</sup>

b. Menurut Para Ahli

1. Menurut Gordon pengertian ketrampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Pengertian ini biasanya cenderung pada aktivitas psikomotor.

---

<sup>17</sup> Dewa Ketut Sukardi, *Tes dalam Konseling Karir* (Surabaya: Usaha Nasional, 1994), hal.

2. Menurut Nadler pengertian keterampilan (*skill*) adalah kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas.
3. Menurut Dunnette pengertian keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan dari hasil *training* dan pengalaman yang didapat.
4. Iverson mengatakan bahwa selain *training* yang diperlukan untuk mengembangkan kemampuan, ketrampilan juga membutuhkan kemampuan dasar untuk melakukan pekerjaan secara mudah dan tepat.<sup>18</sup>

c. Macam-macam life skill

Menurut Robbins pada dasarnya ketrampilan dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu:

1. Basic literacy skill

Keahlian dasar merupakan keahlian seseorang yang pasti dan wajib dimiliki oleh kebanyakan orang, seperti membaca, menulis dan mendengar atau sering disebut kecakapan akademik (*akademik skills*),

2. Vocational skill

keterampilan yang dikaitkan dengan bidang pekerjaan tertentu dan bersifat spesifik (*spesifik skills*) atau kejuruan, seperti Keahlian teknik

---

<sup>18</sup> Ibid 133

seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki, keahlian seseorang dalam bidang seni, dll.

### 3. Interpersonal skill

Keahlian interpersonal skill terdiri dari dua macam:

- a) kemampuan personal mengenal diri meliputi, kesadaran sebagai makhluk Tuhan dan makhluk sosial, kesadaran akan eksistensi diri, dan kesadaran akan potensi diri (*self awareness*).
- b) Kecakapan berfikir rasional (*thinking skills*) Kecakapan berpikir meliputi kecakapan menggali informasi, mengolah informasi, mengambil keputusan dan kecakapan memecahkan masalah.

### 4. Problem solving

Menyelesaikan masalah adalah proses aktivitas untuk menajamkan logika, berargumentasi dan penyelesaian masalah serta kemampuan untuk mengetahui penyebab, mengembangkan alternatif dan menganalisa serta memilih penyelesaian yang baik.<sup>19</sup>

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan peneliti, bahwa life skill adalah kecakapan atau keterampilan hidup yang dimiliki oleh individu yang bersangkutan dengan skill atau keterampilan individu itu sendiri yang dimiliki dan nantinya menjadi kecakapan hidup yang dimiliki oleh individu untuk mendukung karier yang menjadi minat dan hobi.

---

<sup>19</sup> Ibid 494-495

Kecakapan hidup sendiri memiliki beberapa macam ada kecakapan basic literacy skill yang mana dalam skill ini merupakan skill akademik yang dimiliki oleh individu. Kemudian skill vokasional adalah skill individu yang berhubungan dengan skill kejuruan dalam hal ini biasanya individu berbakat dalam keterampilan tertentu kemudian dijadikan sebuah pekerjaan yang dimiliki. Sedangkan interpersonal skill adalah merupakan cara manusia untuk mengerti dan sadar akan potensinya kemudian problem solving adalah proses berfikir individu untuk menyelesaikan permasalahannya.

Dari pengertian di atas dan beberapa macam-macam skill dapat penulis simpulkan bahwa antara keterampilan seseorang itu sangat berhubungan dalam hal ini penelitian ini menggunakan keterampilan vokasional dalam bidang seni religi.

## **B. Penelitian terdahulu yang relevan**

1. Implementasi manajemen kurikulum plus terhadap pengembangan potensi siswa di TK Al-Muslim Waru Sidoarjo. 2009.

Oleh: feri indrayati

Nim: D03205027

**Persamaan:** pada skripsi ini dengan penelitian yang saya fokus masalah berada pada pengembangan potensi yang dimiliki individu agar individu

mampu berkembang secara maksimal dengan mengembangkan potensi berdasarkan bakat, minat, dan kesenangannya.

**Perbedaan:** penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan penelitian yang saya teliti menggunakan metode kualitatif dan penelitian ini diterapkan pada siswi TK sedangkan penelitian saya diterapkan kepada mahasiswa.

2. Peranan bimbingan karier dalam meningkatkan motivasi belajar siswa di SMU Negeri 1 seraget. 2004.

Oleh: Zainul Abshor

Nim: D03398182

**Persamaan:** pada skripsi ini dengan penelitian yang saya teliti fokus masalah sama-sama berada dalam problem karier untuk menangani kondisi individu yang terhambat karena pikiran mereka yang tidak rasional dalam mengembangkan potensi sehingga tidak semangat dan belum mampu belajar secara maksimal.

**Perbedaan:** pada penelitian ini menggunakan menggunakan pendekatan teori motivasi dengan metode penelitian kuantitatif, sedangkan penelitian saya menggunakan pendekatan Nur Cita Qomariyah seseorang yang memiliki kemampuan skill yang telah berhasil diterapkan pada dirinya sendiri dan beberapa orang dengan metode penelitian kualitatif.

3. Peranan bimbingan dan konseling dalam pembinaan karier siswa di SMU Al-Islam Krian Sidoarjo. 2003

Oleh: Suharnik

Nim: D01399110

**Pesamaan:** Pada skripsi ini dengan skripsi saya sama-sama melakukan pembinaan karier pada siswa dengan mengembangkan potensi-potensi yang ada pada diri individu untuk mencapai kualitas.

**Perbedaan:** pada skripsi ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dilakukan di SMU dengan mengembangkan potensi akademik, sedangkan skripsi saya menggunakan metode penelitian kualitatif dilakukan di unit kegiatan mahasiswa dengan mengembangkan potensi non akademik bidang seni religi.

4. Pengembangan life skill peserta didik melalui unit produksi seni, kerajinan dan pariwisata di SMK Negeri 6 surabaya. 2012

Oleh: Agus hidayatullah

Nim: D03208053

**Persamaan:** pada skripsi ini dengan penelitian saya sama-sama mengembangkan potensi sumber daya manusia sesuai dengan bakat, minat dan kesenangan agar potensi yang dimiliki berkembang secara maksimal dan mampu menjadi karier.

**Perbedaan:** dalam skripsi ini dalam mengembangkan potensi sumber daya manusia menggunakan metode sekolahnya sendiri, sedangkan dalam skripsi saya menggunakan metode Nur Cita Qomariya selaku pembimbing sekaligus pelati di IQMA IAIN Sunan ampel surabaya.



5. Profil gus lik dalam mengatasi kenakalan remaja dengan bimbingan konseling Islam didesa jamsaren ketamadya Kediri. 2000

Oleh : Ermiati

Nim : B03396096.

**Persamaan:** Dalam skripsi ini dengan skripsi saya sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif dengan memberikan gambarn yang utuh tentang figur konselor dan mengangkat proses pemberian bantuan yang dilakukan oleh konselor dan focus penelitian sama-sama diberikan dikalangan remaja.

**Perbedaan:** Dalam skripsi ini prosesnya adalah aktifitas menegakkan agama meluruskan jalan hidup, yang menyimpang dikalangan remaja dengan memberikan bimbingan konseling islam. Sedangkan dalam skripsi aktifitas pembinaan yang dilakukan oleh Nur Cita Qomariyah dalam mengatasi proplema karier mahasiswa di IQMA IAIN.