

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teoritik

##### 1. Bimbingan Konseling Karir

###### A. Pengertian Bimbingan

Bimbingan berasal dari kata “*guidance*” yang kata “*guide*” yang memiliki beberapa arti diantaranya menunjukkan jalan, memimpin, memberikan petunjuk, mengatur, mengarahkan, memberikan nasehat dan ada juga yang menerjemahkannya dengan bantuan atau tuntutan. Secara etimologis bimbingan berarti bantuan atau tuntutan atau pertolongan yang konteksnya sangat psikologis.<sup>1</sup>

Menurut Prayitno dan Eman Amti bimbingan adalah proses pemberian bantuan yang dilakukan oleh orang yang ahli kepada seseorang atau beberapa individu, baik anak-anak, remaja, maupun dewasa. Tujuannya adalah orang yang dibimbing dapat mengembangkan kemampuan dirinya sendiri dan mandiri dengan memanfaatkan kekuatan individu dan sarana yang ada dan dapat dikembangkan berdasarkan norma-norma yang berlaku.<sup>2</sup>

Bimbingan merupakan bantuan terhadap individu yang dilakukan secara berkelanjutan agar individu tersebut dapat memahami

---

<sup>1</sup>Tohirin, *Bimbingan dan Konseling di Sekolah dan Madrasah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 15-16

<sup>2</sup>Anas Salahudin, *Bimbingan dan Konseling* (Bandung : CV. Pustaka Setia, 2010). Hal. 14

dirinya, sehingga ia adapat mengarahkan diri dan dapat bertindak wajar sesuai dengan tuntutan dan keadaan sekolah, keluarga dan masyarakat.<sup>3</sup>

Dari definisi diatas, yang dimaksud dengan bimbingan adalah proses pemberian bantuan kepada individu atau kelompok secara terus menerus dan sistematis agar individu tersebut dapat memahami dirinya dan mengatasi masalah yang sedang dihadapinya.

## **B. Pengertian Konseling**

Kata konseling "*counseling*" berasal dari kata kerja "*to counsel*" yang berarti menasehati, atau menganjurkan kepada seseorang secara *face to face*.

Menurut Walgito, *counseling* atau konseling adalah bantuan yang diberikan kepada individu dalam memecahkan masalah kehidupannya dengan wawancara, atau dengan cara-cara yang sesuai dengan keadaan individu yang dihadapi untuk kesejahteraan hidupnya.<sup>4</sup>

Konseling adalah upaya membantu individu melauai proses interaksi yang bersifat pribadi antara konselor dan konseli agar konseli mampu memahami diri dan lingkungannya, mampu membuat

---

<sup>3</sup>Ruslan A. Gani, *Bimbingan Karir* ( Bandung : Angkasa, 1992), hal. 2

<sup>4</sup>Zainal Aqib, *Bimbingan dan Konseling di Sekolah* (Bandung : YRAMA WIDYA, 2012), hal. 29

keputusan dan menentukan tujuan berdasarkan nilai yang diyakininya sehingga konseli merasa bahagia dan efektif perilakunya.<sup>5</sup>

Konseling sebagai suatu proses pemberian bantuan kepada individu (klien) dilaksanakan melalui berbagai macam layanan. Layanan tersebut, saat zaman semakin berkembang seperti sekarang, konseling tidak hanya dilakukan secara tatap muka secara langsung, tapi bisa dengan memanfaatkan media atau teknologi informasi. Tujuannya adalah tetap memberikan konseling dengan cara-cara lebih menarik, interaktif, dan tidak terbatas oleh tempat, tetapi tetap memperhatikan asas-asas dan kode etik dalam bimbingan dan konseling.<sup>6</sup>

Dari beberapa uraian diatas yang dimaksud dengan konseling adalah proses pemberian bantuan yang diberikan seorang konselor pada konseli (klien) untuk memecahkan masalahnya agar konseli (klien) tersebut dapat memahami dan mengarahkan dirinya dan lingkungannya.

### **C. Pengertian Bimbingan Konseling Karir**

Karir adalah pekerjaan, profesi. Seseorang akan bekerja dengan senang hati dan penuh kegembiraan apabila apa yang dikerjakannya

---

<sup>5</sup>Ahmad Juntika Nurihsan, *Bimbingan dan Konseling dalam Berbagai Latar Kehidupan* (Bandung : Reflika Aditama, 2006), hal. 10

<sup>6</sup>Farid Mashudi, *Psikologi Konseling Buku Panduan Lengkap dan Praktis Menerapkan Psikologi Konseling* (Jogjakarta : IRCiSoD, 2012), hal. 50

itu memang sesuai dengan keadaan dirinya, kemampuannya, dan minatnya. Agar seseorang dapat bekerja dengan baik, senang dan tekun diperlukan adanya kesesuaian antara tuntutan dari pekerjaan atau jabatan itu dengan apa yang ada dari dalam diri individu yang bersangkutan. Untuk mengarah ke hal tersebut, maka diperlukan adanya bimbingan konseling karir.<sup>7</sup>

Bimbingan karir atau jabatan (*vocational guidance*) merupakan salah satu jenis bimbingan yang berusaha membantu siswa dalam memecahkan masalah karirnya, untuk memperoleh penyesuaian diri yang sebaik-baiknya, baik pada waktu itu maupun masa yang akan datang.

Bimbingan karir juga merupakan suatu program yang disusun untuk membantu perkembangan siswa agar ia mampu memahami dirinya, mempelajari dunia kerja untuk mendapatkan pengalaman yang akan membantunya dalam membuat keputusan dan mendapatkan pekerjaan.

Donald D. Super, seperti yang dikutip oleh Yeni Karneli, mengartikan bimbingan karir sebagai suatu proses membantu pribadi untuk mengembangkan penerimaan kesatuan dan gambaran diri serta peranannya dalam dunia kerja. Menurut batasan ini, ada dua hal

---

<sup>7</sup>Bimo Walgito, *Bimbingan +Konseling Studi dan Karir* (Yogyakarta : CV. ANDI OFFSET, 2010), hal. 201

penting. Pertama, proses membantu individu untuk memahami dan menerima dirinya sendiri, dan kedua, memahami dan menyesuaikan diri dalam dunia kerja. Oleh sebab itu, hal penting dalam bimbingan karir adalah pemahaman dan penyesuaian diri, baik terhadap dirinya sendiri maupun dunia kerja.<sup>8</sup>

Menurut B. Wetik yang dikutip dari Ruslan A. Gani mengemukakan bahwa bimbingan karir ialah program pendidikan yang merupakan layanan terhadap siswa agar ia mampu mengenal dirinya sendiri, mengenal dunia kerja, dapat memutuskan apa yang diharapkan dari pekerjaan dan dapat memutuskan bagaimana bentuk kehidupan yang diharapkannya disamping pekerjaan untuk mencari nafkah.<sup>9</sup>

Menurut Farid Mashudi dalam bukunya “Psikologi Konseling” konseling karir atau vokasional yaitu proses bantuan kepada individu dalam upaya mengembangkan pemahaman tentang karakteristik pribadi, dunia kerja (seperti jenis-jenis pekerjaan, persyaratan, kondisi pekerjaan dan jenjang karir), pengembangan sikap positif terhadap dunia kerja tersebut dan berbagai permasalahannya, serta pemberian

---

<sup>8</sup>Anas Salahudin, *Bimbingan dan Konseling* (Bandung : CV. Pustaka Setia, 2010), hal. 115-116

<sup>9</sup>Ruslan A. Gani, *Bimbingan Karir* ( Bandung : Angkasa, 1992), hal 10

pelatihan keterampilan kerja baik dilingkungan sekolah, industri ataupun perusahaan)<sup>10</sup>

Dari beberapa pendapat ahli diatas yang dimaksudkan dengan bimbingan konseling karir adalah suatu proses bantuan, layanan dan pendekatan terhadap individu (siswa/remaja), agar individu tersebut dapat mengenal dirinya, memahami dirinya, memahami dirinya, mengenal dunia kerja, merencanakan masa depannya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

#### **D. Tujuan Bimbingan Konseling Karir**

Secara umum tujuan diselenggarakannya bimbingan karir, ialah membantu individu (siswa) dalam pemahaman dirinya, dalam pengambilan keputusan, perencanaan, dan pengarahan kegiatan-kegiatan yang menuju kepada karir dan cara hidup yang akan memberikan rasa kepuasan karena sesuai, serasi, dan seimbang dengan dirinya dan lingkungannya.

Menurut Bimo Walgito, secara rinci tujuan dari bimbingan karir adalah membantu para siswa agar:

1. Dapat memahami dan menilai dirinya sendiri, terutama yang berkaitan dengan potensi yang ada dalam dirinya mengenai kemampuan, minat, bakat, sikap dan cita-citanya.

---

<sup>10</sup>Farid Mashudi, *Psikologi Konseling Buku Panduan Lengkap dan Praktis Menerapkan Psikologi Konseling* (Jogjakarta : IRCiSoD, 2012), hal. 242

2. Menyadari dan memahami nilai-nilai yang ada dalam dirinya dan 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, serta memahami hubungan usaha dirinya yang sekarang dengan masa depannya.
4. Menemukan hambatan-hambatan yang mungkin timbul, yang disebabkan oleh dirinya sendiri dan factor lingkungan, serta mencari jalan untuk dapat mengatasi hambatan-hambatan tersebut.
5. Para siswa dapat merencanakan masa depannya, serta menemukan karir dan kehidupannya yang serasi atau sesuai.<sup>11</sup>

Menurut Dewa Ketut Sukardi, tujuan dari bimbingan karir itu sendiri adalah: *pertama*, bimbingan karir diberikan agar siswa dapat meningkatkan pengetahuan tentang dirinya sendiri. Pemahaman diri (*self konsep*) merupakan citra diri sendiri yang meliputi pengetahuan tentang kemampuan kerja, minat, kebutuhan hidup dan nilai-nilai. *Kedua*, bimbingan karir diberikan agar siswa dapat meningkatkan pengetahuannya tentang dunia kerja. *Ketiga*, bimbingan karir diberikan agar siswa dapat mengembangkan sikap dan nilai diri sendiri dalam

---

<sup>11</sup>Bimo Walgito, *Bimbingan +Konseling Studi dan Karir* (Yogyakarta : CV. ANDI OFFSET, 2010), hal. 202-203

menghadapi pilihan lapangan kerja serta dalam persiapan memasuki dunia kerja. *Keempat*, bimbingan karir diberikan agar siswa dapat meningkatkan keterampilan dan berfikirnya sehingga mampu mengambil keputusan tentang jabatan yang sesuai dengan keadaan dirinya dan dunia kerja. *Kelima*, bimbingan karir diberikan agar siswa dapat menguasai keterampilan dasar yang penting dalam pekerjaan, terutama keterampilan berkomunikasi dan bekerjasama.<sup>12</sup>

Dari uraian diatas, bahwa tujuan dari bimbingan karir adalah untuk mengetahui dan memahami diri, dan untuk mengetahui dengan baik pekerjaan apa saja yang pas atau cocok dengan potensi dirinya serta dapat mengetahui hambatan-hambatan dalam dunia kerja dan cara mengatasinya.

#### **E. Fungsi Bimbingan Konseling Karir**

Bimbingan karir merupakan salah satu aspek dari bimbingan dan konseling secara keseluruhan. Oleh karena itu kurang bijaksana apabila pelaksanaan bimbingan karir tersebut terlepas dari bimbingan secara menyeluruh sehingga bimbingan yang lain jadi terbengkalai. Saat ini, bimbingan karir memang sedang mendapatkan tempat tersendiri sehingga lebih sering dilakukan. Bimbingan karir ini perlu

---

<sup>12</sup>Shahudi Siradj, *Pengantar Bimbingan & Konseling* (Surabaya: PT. Revka Media, 2012), hal. 228-230

dan penting untuk diberikan kepada para siswa, baik SMP maupun SMA dengan alasan sebagai berikut :

1. Para siswa pada tingkat SMA pada semester 2 perlu menjalani pemilihan program studi atau penjurusan, apakah memilih program A1, A2, A3 atau A4. Kenyataan menunjukkan bahwa program A5 secara praktis belum atau tidak dapat berlangsung. Walaupun ada kata “memilih”, namun sebenarnya telah adanya batas tertentu dalam pengambilan program karena ada persyaratan yang terkait dengan prestasi akademik dari siswa yang bersangkutan.<sup>13</sup> Penjurusan itu jelas akan menentukan masa depan siswa. Dalam pemilihan ini, diperlukan kecermatan, serta penghitungan yang matang dan tepat. Oleh karena itu siswa memerlukan adanya bimbingan.
2. Kenyataan menunjukkan bahwa tidak semua siswa yang tamat dari SMA akan melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Siswa yang akan langsung terjun ke dunia kerja tentu memerlukan bimbingan karir ini agar siswa dapat bekerja dengan senang dan baik.
3. Siswa SMA merupakan angkatan kerja yang potensial. Merekalah yang akan menentukan bagaimana keadaan negara yang akan

---

<sup>13</sup>Bambang Ismaya, *Bimbingan & Konseling Studi, Karir dan Keluarga* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2015), hal.86

datang. Mereka merupakan sumber daya manusia dalam pembangunan. Oleh karena itu, diperlukan persiapan yang sebaik-baiknya untuk menghadapi masa depan, serta menyiapkan dengan baik pekerjaan-pekerjaan atau jabatan-jabatan yang sesuai dengan potensi yang ada apada diri mereka. Untuk mempersiapkan hal tersebut, maka diperlukannya bimbingan karir.

4. Pada kenyataannya, para siswa SMA sedang berada dalam masa remaja yang merupakan masa peralihan dari masa anak ke masa dewasa.<sup>14</sup> Pada umumnya, mereka belum dapat mandiri sehingga masih memerlukan bantuan dari orang lain untuk menuju kemandirian. Sehubungan dengan itu, mereka memerlukan bimbingan, termasuk bimbingan karir untuk menyiapkan kemandirian dalam pekerjaan.
5. Siswa SMP juga membutuhkan bimbingan tersebut, baik untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi maupun untuk mencari pekerjaan karena suatu sebab tidak dapat melanjutkan sekolahnya. Dengan demikian jelaslah manfaat bimbingan karir.<sup>15</sup>

Dalam penelitian ini yang menjadi fokus peneliti adalah anak SMP, karena anak SMP juga memerlukan bimbingan karir untuk

---

<sup>14</sup>Bambang Ismaya, *Bimbingan & Konseling Studi, Karir dan Keluarga* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2015), hal. 87

<sup>15</sup>Bimo Walgito, *Bimbingan + konseling; studi & karier* (Yogyakarta : CV. Andi Offset, 2010), hal. 203-204

melanjutkan ke SMA atau SMK yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya.

#### **F. Penyelenggaraan Bimbingan Konseling Karir**

Penyelenggaraan bimbingan karir dapat dilakukan dengan berbagai cara, namun Bimo Walgito merumuskannya ke dalam 5 hal, yaitu:

1. Bimbingan karir dilaksanakan dengan cara yang disusun dalam suatu paket tertentu, yaitu paket bimbingan karir, setiap paket merupakan modul utuh yang terdiri dari beberapa macam topic bimbingan. Departemen pendidikan dan kebudayaan telah mengeluarkan 5 paket, yang dikenal dengan istilah paket bimbingan karir. Paket I mengenai pemahaman diri, paket II mengenai nilai-nilai, paket III mengenai pemahaman lingkungan, paket IV mengenai hambatan dan cara mengatasi hambatan, serta paket V mengenai merencanakan masa depan.
2. Kegiatan bimbingan karir dilaksanakan secara instruksional, bimbingan karir tidak dilaksanakan secara khusus tetapi dipadukan dengan kegiatan belajar-mengajar.
3. Bimbingan karir dilaksanakan dalam bentuk pengajaran unit, bimbingan karir ini perlu disediakan jam tersendiri didalam suatu sekolah untuk keperluan kegiatan bimbingan tersebut. Hal ini perlu direncanakan dan diprogramkan oleh sekolah.

4. Kegiatan bimbingan karir dilaksanakan pada hari-hari tertentu yang disebut “hari karir” atau *career day*, pada hari tersebut diisi dengan seminar atau ceramah-ceramah dari seseorang yang berkompeten dalam dunia kerja.
5. Karyawisata karir yang diprogramkan oleh sekolah, objek karyawisata ini harus berkaitan dengan pengembangan karir siswa. Dengan karyawisata karir ini, siswa dapat mengetahui dengan tepat apa yang ada dalam kenyataannya.<sup>16</sup>

Oleh karena itu, untuk menyelenggarakan bimbingan karir ini dibutuhkan kreativitas dan kelincahan dari petugas bimbingan agar pengembangan bimbingan karir dapat diterima dengan baik oleh para siswa.

### **G. Paket-paket Bimbingan Karir**

Paket-paket bimbingan karir yang dikeluarkan oleh Departemen pendidikan dan Kebudayaan dalam rangka realisasi bimbingan karir tersebut terdiri dari 5 paket<sup>17</sup>, antara lain:

#### **1. Paket I (pemahaman diri)**

Paket pemahaman diri ini merupakan suatu paket yang dimaksudkan untuk membantu siswa agar dapat mengetahui dan

<sup>16</sup>Bimo Walgito, *Bimbingan +Konseling Studi dan Karir* (Yogyakarta : CV. ANDI OFFSET, 2010), hal. 205-206

<sup>17</sup>Bambang Ismaya, *Bimbingan & Konseling Studi, Karir dan Keluarga* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2015), hal. 89-90

memahami siapa sebenarnya dirinya. Oleh karena itu paket I terdiri dari: (a) pengantar pemahaman diri, (b) bakat, potensi dan kemampuan, (c) cita-cita/ gaya hidup, (d) sikap.

2. Paket II (nilai-nilai)

Dengan paket ini, siswa diharapkan dapat mengetahui dan memahami nilai-nilai yang ada dalam dirinya dan yang ada dalam masyarakat. Paket II ini mencakup hal-hal sebagai berikut: (a) nilai kehidupan, (b) saling mengenal dengan nilai orang lain, (c) pertentangan nilai-nilai dalam diri sendiri, (d) pertentangan nilai-nilai sendiri dan orang lain, (e) nilai-nilai yang bertentangan dengan kelompok atau masyarakat, (f) bertindak atas nilai-nilai sendiri.

3. Paket III (pemahaman lingkungan)

Dengan paket ini, siswa diharapkan dapat mengetahui dan memahami lingkungan, agar siswa dapat mengambil langkah yang tepat. Paket III ini mencakup hal-hal yang berkaitan dengan: (a) informasi pendidikan, (b) kekayaan daerah dan pengembangannya, (c) informasi jabatan.

4. Paket IV (hambatan dan mengatasi hambatan)

Dengan paket ini diharapkan siswa dapat memahami hambatan dalam mencapai karirnya dan dapat mengatasinya. Paket IV ini mencakup hal-hal yang berkaitan dengan: (a) faktor pribadi, (b)

faktor lingkungan, (c) manusia dan hambatan, (d) cara-cara mengatasi hambatan.

#### 5. Paket V (merencanakan masa depan)

Setelah siswa mampu memahami isi dari paket I-IV maka diharapkan siswa mampu merencanakan masa depannya, oleh karena itu paket V ini mencakup hal-hal yang berkaitan dengan: (a) menyusun informasi, (b) mengelola informasi, (c) mempertimbangkan alternative, (d) keputusan dan rencana, (e) merencanakan masa depan.<sup>18</sup>

Semua itu akan menjadi ideal, jika seluruh paket tersebut diselesaikan saat kelas X dan saat pemilihan program penjurusan siswa tidak bingung dengan pilihannya sendiri dan mantap dengan pilihannya.

### **H. Materi Bimbingan Konseling karir**

Mengingat pentingnya masalah karir dalam kehidupan seorang individu, maka sejak dini anak perlu dipersiapkan dan dibantu untuk merencanakan masa depannya dengan cara memberikan pendidikan dan bimbingan karir yang berkelanjutan. Karena itu, layanan bimbingan dan konseling merupakan kegiatan yang terencana

---

<sup>18</sup>Bimo Walgito, *Bimbingan +Konseling Studi dan Karir* (Yogyakarta : CV. ANDI OFFSET, 2010), hal. 206-208

berdasarkan pengukuran kebutuhan (*need assessment*) yang diwujudkan dalam bentuk program bimbingan dan konseling.

Menurut Martin Handoko yang dikutip dari Anas salahudin “Bimbingan dan Konseling”, tahap-tahap perkembangan karir dibagi menjadi tiga tahap pokok, yaitu:

1. Tahap fantasi : 0-11 tahun (masa sekolah dasar)

Pada tahap fantasi, anak sering menyebutkan cita-cita mereka kelak kalau sudah besar, misalnya dokter, pilot, guru, tentara dan lain-lain, jabatan atau pekerjaan yang mereka inginkan pada dasarnya masih dipengaruhi oleh lingkungan, misalnya TV, video, majalah, atau tokoh-tokoh yang pernah ada dalam kehidupan mereka. Oleh karena itu, tidak heran jika pekerjaan atau jabatan yang mereka sebutkan masih jauh dari pertimbangan rasional maupun moral.

Dalam hal ini, orang tua atau pendidik tidak perlu cemas karena dalam tahap ini, anak masih belum mampu memilih jenis pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan potensi mereka sebenarnya.

2. Tahap Tentatif: 12-18 tahun (masa sekolah menengah)

Pada tahap tentatif, anak mulai menyadari bahwa mereka memiliki minat dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Ada yang berminat dibidang seni ada yang lebih berminat dibidang

olahraga dan lain-lain. Mereka mulai sadar bahwa kemampuan mereka berbeda satu sama lain. Pada tahap ini anak juga cenderung suka melakukan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya.

### 3. Tahap Realistis: 19-25 tahun (masa perguruan tinggi)

Pada tahap ini, mereka mengenal lebih baik lagi minat, kemampuan dan nilai-nilai yang ingin dikejar. Mereka juga sudah menyadari berbagai bidang pekerjaan dengan segala konsekuensi dan tuntutan masing-masing. Oleh sebab itu, seorang remaja sudah mampu membuat perencanaan karir secara lebih rasional dan objektif.

Dalam buku edisi revisinya, Ginzberg dkk yang dikutip dari Anas Salahudin "Bimbingan dan Konseling" menegaskan bahwa proses pilihan karir itu terjadi sepanjang hidup manusia, artinya bahwa suatu ketika dimungkinkan orang berubah pikiran. Hal ini berarti bahwa pilihan karir tidaklah terjadi sekali saja dalam hidup manusia. Di samping itu, Ginzberg juga menyadari faktor peluang/kesempatan memegang peranan yang sangat penting. Meskipun seorang remaja sudah menentukan pilihan karirnya berdasarkan minat, bakat, dan nilai yang ia yakini, kalau peluang/kesempatan untuk bekerja pada bidang itu tertutup karena

tidak ada lowongan maka karir yang di cita-citakan belum bisa terwujud.

Tokoh lain yang membahas masalah perkembangan karir adalah Donald Super. Menurut Donald Super yang dikutip dari Anas Salahudin “Bimbingan dan Konseling”, perkembangan karir manusia dapat dibagi menjadi lima fase, yaitu:

1. Fase Pengembangan (*growth*), meliputi masa kecil sampai usia 15 tahun. Dalam fase ini, anak mengembangkan bakat, minat, kebutuhan dan potensi yang akhirnya dipadukan dalam struktur konsep diri (*self concept structure*).
2. Fase eksplorasi (*exploration*) antara umur 16-24 tahun, yaitu remaja mulai memikirkan beberapa alternative pekerjaan, tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat.
3. Fase pemantapan (*establishment*), antara umur 25-44 tahun. Pada fase ini remaja sudah memilih karir tertentu dan mendapatkan berbagai pengalaman positif maupun negative dari pekerjaannya. Dengan pengalam itu, ia akan bisa menentukan apakah ia akan terus dengan karir yang ia jalani atau berubah haluan.
4. Fase pembinaan (*maintenance*) antara umur 44-65 tahun, saat seseorang sudah mantap dengan pekerjaannya dan memeliharanya agar dia tekun sampai akhir.

5. Fase kemunduran (*decline*), masa sesudah pension atau melepaskan jabatan tertentu. Dalam fase ini orang membebaskan diri dari dunia kerja formal.<sup>19</sup>

Pemaparan dua tokoh diatas Ginzberg dan Donald Super, memberi petunjuk yang jelas bagi kita bahwa karir itu merupakan persoalan sepanjang hidup. Ada pepatah mengatakan bahwa karir itu merupakan persoalan sejak lahir sampai mati.

## I. Teori-teori Bimbingan Konseling Karir

### 1) Donald Super

Pada tahun 1950-an, Super bersama sejumlah koleganya mulai memformulasi teori perkembangan kariernya. Suatu perangkat dengan 10 proposisi mengenai struktur dan sifat pengembangan karier diterbitkan pada tahun 1953. Pada tahun 1957, dilakukan lagi penambahan dua proposisi. Kedua belas proposisi adalah sebagai berikut<sup>20</sup>:

- 1) Orang-orang berbeda dalam kemampuan-kemampuan, minat-minat, dan kepribadian-kepribadiannya.
- 2) Setiap orang memenuhi syarat, atas dasar sifat-sifat ini, untuk sejumlah okupasi (kedudukan).

<sup>19</sup>Anas Salahudin, *Bimbingan dan Konseling* (Bandung : CV. Pustaka Setia, 2010), hal.120-121

<sup>20</sup>Ruslan A. Gani, *Bimbingan Karir*, (Bandung: Angkasa Bandung, 1992), hal.35-39

- 3) Masing-masing okupasi-okupasi ini memerlukan suatu pola khasa mengenai kemampuan-kemampuan, minat-minat, dan sifat-sifat kepribadian, dengan toleransi-toleransi yang cukup luas untuk memungkinkan variasi okupasi-okupasi bagi setiap individu dan variasi individu-individu dalam setiap okupasi.
- 4) Preferensi-preferensi dan kompetensi-kompetensi vokasional, situasi-situasi dimana orang hidup dan bekerja, dan karena itu konsep-konsep dirinya, berubah karena waktu dan pengalaman, walaupun konsep-konsep diri pada umumnya agak stabil sejak dari masa remaja akhir hingga masa kematangan akhir, melakukan pilihan dan penyesuaian merupakan proses yang berlangsung terus.
- 5) Proses perubahan ini bisa dirangkum dalam suatu rangkaian tahap-tahap kehidupan yang dikenal sebagai pertumbuhan, eksplorasi, kemapanan, pemeliharaan, dan kemunduran dan tahap-tahap ini dibagi menjadi (a) fase-fase fantasi, tentatif, dan realistik dari tahap eksploratoris dan (b) fase percobaan dan stabil dari tahap kemapanan.
- 6) Sifat dari pola karier yaitu taraf otak okupasional dicapai dan sekuensi, frekuensi, dan lamanya pekerjaan-pekerjaan percobaan dan yang stabil ditentukan oleh taraf sosioekonomik orang tua individu, kemampuan mental, serta sifat-sifat kepribadian, dan oleh kesempatan-kesempatan yang terbuka.

7) Perkembangan melalui tahap-tahap kehidupan dapat dibimbing, sebagian dengan memudahkan pematangan kemampuan-kemampuan minat-minat serta sebagian dengan membantunya dalam testing realitas dan dalam pengambilan konsep-konsep diri.

8) Proses perkembangan karier pada hakikatnya adalah perkembangan dan implementasi konsep-konsep diri; merupakan suatu proses melakukan sintesis dan kompromi dimana konsep diri adalah produk dari interaksi bakat-bakat bawaan, keadaan tubuh, kesempatan memainkan berbagai peranan, dan evaluasi-evaluasi mengenai tingkat dimana hasil-hasil peranan yang dimainkan mendapat persetujuan dari atasan-atasan dan kawan-kawan.

9) Proses melakukan sintesis atau kompromi antara faktor-faktor individual dan sosial, antara konsep diri dan realitas, adalah salah satu dari permainan peranan, baik peranan itu dimainkan dalam fantasi, dalam wawancara konseling, maupun dalam aktivitas-aktivitas kehidupan nyata seperti kelas-kelas, klub-klub, kerja sambilan dan sebagainya.

10) Kepuasan-kepuasan kerja dan kepuasan-kepuasan hidup tergantung pada tingkat di mana individu menemukan jalan-jalan keluar yang memadai bagi kemampuan-kemampuan, minat-minat, sifat-sifat kepribadian, dan nilai-nilai; ini tergantung pada kemapanan dalam tipe pekerjaan, situasi kerja dan cara hidup

dimana orang dapat memainkan jenis peranan berdasarkan pengalaman-pengalaman, pertumbuhan dan eksploratoris sehingga yang bersangkutan memandangnya cocok dan pantas.

11) Taraf kepuasan yang orang-orang peroleh dari pekerjaan sebanding dengan tingkat di mana mereka telah sanggup mengimplementasikan konsep-konsep dirinya.

12) Pekerjaan dan okupasi menyediakan suatu fokus untuk organisasi kepribadian kebanyakan pria dan banyak wanita, walaupun bagi beberapa orang fokus ini merupakan kulit luar, insidental, atau bahkan tidak ada, dan fokus-fokus lain, seperti aktivitas-aktivitas waktu luang dan ibu rumah tangga, merupakan hal yang sentral.

Super membagi proses perkembangan karier dibagi atas lima tahap<sup>21</sup>, yaitu ;

1. Fase pengembangan (Growth) dari saat lahir sampai umur lebih kurang 15 tahun, di mana anak mengembangkan berbagai potensi, sikap-sikap, minat-minat, dan kebutuhan-kebutuhan yang dipadukan dalam struktur gambaran diri (self-concept structure),
2. Fase eksplorasi (Exploration) dari umur 15 sampai 24 tahun, dimana orang muda memikirkan berbagai alternatif jabatan, tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat,

---

<sup>21</sup>Winkel, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan* (Jakarta: PT.Gramedia, 1991), hal. 518

3. Fase pemantapan (Establishment) dari umur 25 sampai 44 tahun, yang bercirikan usaha-usaha memantapkan diri melalui pengalaman-pengalaman selama menjalani karier tertentu,
4. Fase pembinaan (Maintenance) dari umur 45 tahun sampai 64 tahun, dimana orang yang sudah dewasa menyesuaikan diri dalam penghayatan jabatannya,
5. Fase kemunduran (decline) bila orang memasuki masa pensiun dan harus menemukan pola hidup baru setelah melepaskan jabatannya<sup>22</sup>.

Tahapan perkembangan vokasional ini menjadi kerangka untuk perilaku dan sikap vokasional yang dimanifestasikan melalui lima aktivitas yang dikenal dengan (*vocational developmental tasks*). Kelima tugas perkembangan vokasional tersebut dapat dilihat pada tabel.

Tabel 2.1 Tugas-tugas Perkembangan Vokasional dari Super

Tugas perkembangan vokasional	Usia	Karakteristik umum
Kristalisasi	14-18	Periode proses kognitif merumuskan suatu tujuan karir yang bersifat umum melalui kesadaran akan sumber-sumber yang tersedia, berbagai kemungkinan, minat, nilai, dan perencanaan untuk memilih pekerjaan yang disukai.

<sup>22</sup>Winkel, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan* (Jakarta: PT.Gramedia, 1991), hal. 518

Spesifikasi	18-21	Periode peralihan dari pilihan pekerjaan tentative menuju terhadap pekerjaan yang spesifik
Implementasi	21-24	Periode menamatkan pendidikan atau pelatihan untuk pekerjaan yang disukai dan memasuki dunia kerja
Stabilisasi	24-35	Periode memperkuat suatu pilihan karir dengan pengalaman kerja yang sesungguhnya dengan penggunaan bakat untuk menunjukkan bahwa pilihan karir sebagai suatu pilihan yang tepat
Konsolidasi	35+	Periode pematapan dalam suatu karir dengan promosi jabatan, status dan kedudukan yang lebih tinggi

Kelima tahap ini dipandang sebagai acuan bagi munculnya sikap-sikap dan perilaku yang menyangkut keterlibatan dalam suatu jabatan, yang tampak dalam tugas-tugas perkembangan karir.

## 2) Holland

Holland menyusun teorinya terdiri atas sebelas pokok pikiran yang dikutip dari buku Ruslan “ Bimbingan Karir”, kesebelas pokok pikiran tersebut yaitu<sup>23</sup>:

- a. Pemilihan suatu jabatan merupakan pernyataan kepribadian seseorang.

<sup>23</sup>Ruslan A. Gani, *Bimbingan Karir* (Bandung: Angkasa, 1992), hal. 39-42

- b. Inventory minat merupakan inventory kepribadian. Jika minat vokasional merupakan ekspresi kepribadian, maka selanjutnya inventory minat adalah merupakan inventory kepribadian.
- c. Stereo-tipe vokasional mempunyai makna psikologis dan sosiologis yang penting dan dapat dipercaya. Kita dapat menduga seseorang berdasarkan teman-teman, pakaian, dan perilakunya, apa yang menjadi pekerjaannya. Pengalaman kita sehari-hari sering kali menunjukkan pengetahuan yang tidak tepat, tetapi nampaknya dapat memberikan pengetahuan yang bermanfaat terhadap berbagai pekerjaan yang dilakukannya. Misalnya: seorang aktor mempunyai sifat yang berorientasi pada diri sendiri (*self centered*), seorang penjaga (salesmen) bersifat persuasive, seorang akuntan bersifat teliti, ilmuwan bersifat tidak social dan sebagainya.
- d. Individu-individu dalam suatu jabatan atau pekerjaan memiliki kepribadian yang serupa dan kesamaan dengan sejarah perkembangan pribadinya. Jika individu memasuki suatu jenis pekerjaan tertentu disebabkan riwayat dan kepribadian tertentu, maka sejalan dengan itu bahwa setiap jabatan atau pekerjaan akan menarik bagi orang yang mempunyai kepribadian yang serupa.

- e. Karena orang dalam suatu rumpun pekerjaan memiliki kepribadian yang serupa, mereka akan menanggapi terhadap berbagai situasi dan masalah dengan cara serupa, dan mereka akan membentuk lingkungan hubungan antar pribadi yang tertentu.
- f. Kepuasan, kemantapan dan hasil kerja tergantung atas kongruensi antara kepribadian individu dengan lingkungan (yang sebagian besar terdiri dari orang-orang lain) dimana individu itu bekerja. Kita merasa lebih tenang berada diantara teman-teman yang memiliki cita rasa, bakat dan nilai-nilai yang serupa dengan kita sendiri. Dengan demikian kita akan dapat berkarya lebih baik pada suatu pekerjaan dimana kita secara psikologis merasa cocok di dalamnya.
- g. Pengetahuan kita tentang kehidupan vokasional adalah tidak tersusun dan seringkali terpisah dari batang tubuh pengetahuan psikologi dan sosiologi. Pada saat sekarang kita mempunyai gudang besar pengetahuan vokasional, dan bagaimana gudang-gudang yang lain merupakan tempat penyimpanan yang tidak teratur rapi. Kita tidak mempunyai rencana penyusunan yang komprehensif atau mempunyai teori untuk dapat informasi.

h. Di Amerika, kebanyakan orang dapat digolongkan kedalam salah satu dari enam tipe yaitu: *realistic*, *intelektual*, *social*, *konvensional*, *usaha (interprising)* dan *artistic*. Setiap tipe merupakan hasil interaksi antara factor keturunan, kebudayaan dan pribadi disekitarnya termasuk teman sebaya, orang tua, kelas social dan lingkungan. Melalui pengalaman, individu membentuk cara-cara terbiasa untuk menghadapi suatu tugas yang diajukan oleh lingkungan psikologinya, sosial, dan fisik termasuk situasi vokasional. Warisan biologi dan sosialnya yang terjalin dengan riwayat kepribadiannya, membentuk suatu perangkat cirri-ciri kemampuan, kecakapan presepsi, tujuan hidup, nilai, presepsi diri, dan cara mengatasi persoalan hidup. Selanjutnya satu tipe merupakan satu rumpun cluster sifat-sifat pribadi yang kompleks. Rumpun, sifat-sifat pribadi ini membentuk sejumlah potensi khusus untuk memperoleh keberhasilan dan aspirasi tertentu, seperti prefensi untuk satu kelompok pekerjaan tertentu. Misalnya seorang yang serupa tipe sosial, seperti mengajar, pekerjaan sosial atau pemimpin agama (*missionary*), dia juga dapat diduga ingin mendapat keberhasilan yang berorientasi sosial, seperti terpilih ke dalam kedudukan kepemimpinan sekolah, atau masyarakat dan dapat diduga dia ingin memiliki nilai-nilai dan tujuan yang

berorientasi social, seperti menolong orang lain, menilai tinggi agama, mengabdikan kepada masyarakat. Membandingkan seseorang dengan sifat-sifat setiap model, tipe model kita akan dapat menentukan bahwa seseorang sangat mirip dengan tipe yang mana. Model tersebut kemudian akan menjadi kepribadiannya. Kemiripan seseorang terhadap masing-masing keenam tipe, akan menghasilkan suatu pola kesamaan, menjadi pola kepribadian seseorang. Jadi kita dapat memperoleh suatu profil kesamaan. Dengan cara ini memungkinkan kompleksitas pribadi, sehingga dapat menggolongkan sebagai satu tipe saja. Tidak dapat diterima pendapat, anggapan yang menyatakan bahwa hanya ada enam jenis orang di dunia, tetapi dengan suatu skema enam golongan yang memungkinkan penyusunan kesamaan seseorang tipe model memberikan kemungkinan 720 pola kepribadian yang berbeda.

- i. Terdapat enam jenis lingkungan realistic, intelektual, sosial, konvensional, usaha dan artistic. Masing-masing lingkungan dikuasai oleh satu tipe kepribadian tertentu dan masing-masing lingkungan ditandai oleh keadaan fisik yang menimbulkan tekanan dan masalah tertentu.
- j. Seseorang mencari lingkungan dan jabatannya yang memungkinkan dapat melaksanakan kemauan dan

keterampilannya, menyatukan sikap dan nilai mereka, mengambil peran masalah yang dapat disetujui. Akibatnya, tipe realistic mencari lingkungan realistic, tipe intelektual mencari lingkungan intelektual dan seterusnya.

- k. Perilaku seseorang dapat diterangkan melalui bagaimana interaksi pola kepribadiannya dan lingkungannya, yang pada dasarnya kita dapat menggunakan pengetahuan kita mengenal tipe kepribadian dan model lingkungan untuk meramalkan hasil dari pada pasangan yang demikian. Hasil tersebut termasuk pemilihan latihan dan pekerjaan, tingkat keberhasilan perilaku kreatif, kemantapan pribadi, tanggapannya terhadap tekanan yang dihadapi, kepekaan terhadap tekanan atau ancaman yang tertentu, mobilitas pekerjaan dan keberhasilan yang menonjol.<sup>24</sup>

Holland juga melengkapi sebelas pola pemikirannya dengan mengemukakan 6 tipe kepribadian (Realistik, intelektual, konvensional, usaha dan artistik) dan 6 model lingkungan (Realistik, intelektual, konvensional, usaha dan artistik)

---

<sup>24</sup>Ruslan A. Gani, *Bimbingan Karir* (Bandung: Angkasa, 1992), hal. 39-42

Ada 6 tipe kepribadian yang perlu dipertimbangkan saat mencari kecocokan antara aspek-aspek psikologis seseorang dengan karir mana yang akan dipilih<sup>25</sup>, yaitu:

1. Realistik, yaitu orang-orang yang memperlihatkan karakteristik maskulin. Kuat secara fisik, menyelesaikan masalah dan sisi praktisnya dan memiliki kemampuan sosial yang rendah. Mereka paling cocok bekerja pada situasi praktis sebagai buruh, petani, pengemudi bus, dan tukang bangunan.
2. Intelektual, yaitu orang-orang yang memiliki orientasi konseptual dan teoritis. Mereka lebih tepat menjadi pemikir daripada pekerja. Mereka seringkali menghindari hubungan interpersonal dan paling cocok untuk pekerjaan yang berhubungan dengan matematika atau keilmuan.
3. Sosial, yaitu orang-orang yang sering memperlihatkan sifat feminis, khususnya yang berhubungan dengan kemampuan verbal dan interpersonal. Mereka paling mungkin dipersiapkan untuk masuk profesi yang berhubungan dengan orang banyak, seperti mengajar, menjadi pekerja sosial, dalam konseling dan lain-lain.

---

<sup>25</sup>Ruslan A. Gani, *Bimbingan Karir* (Bandung: Angkasa, 1992), hal. 42-44

4. Konvensional, orang-orang ini biasanya memperlihatkan ketidaksenangannya terhadap kegiatan yang tidak teratur dengan rapi. Mereka paling cocok menjadi bawahan seperti sekretaris, teller bank, atau pekerjaan administrative lainnya.
5. Usaha, orang-orang ini menggunakan kata-katanya untuk memimpin orang lain, mendominasi orang lain dan menjual berita atau produk. Mereka paling cocok memilih karir yang berhubungan dengan penjualan, politikus atau manajemen.
6. Artistik, mereka adalah orang yang lebih suka berinteraksi dengan dunia mereka melalui seni, menghindari situasi interpersonal serta konvensional dalam banyak kasus. Para remaja tipe ini sebaiknya diarahkan ke karir seni atau penuisan.<sup>26</sup>

Adapun 6 model lingkungan diantaranya adalah<sup>27</sup>:

1. Lingkungan Realistis, Lingkungan Realistis, ditandai dengan tugas-tugas yang konkrit, fisik, eksplisit yang memberitakan tantangan bagi penghuninya, untuk dapat menyelesaikan permasalahan yang lebih efektif sering kali memerlukan kecakapan mekanik, ketahanan dan gerakan fisik untuk berpindah-pindah dan sering kali berada diluar gedung. Sifat yang jelas daripada

---

<sup>26</sup>Ruslan A. Gani, *Bimbingan Karir* (Bandung: Angkasa, 1992), hal. 42-44

<sup>27</sup>Ruslan A. Gani, *Bimbingan Karir* (Bandung: Angkasa, 1992), hal. 45-46

tuntutan-tuntutan lingkungan membuat keberhasilan atau kegagalan yang langsung nampak jelas.

2. Lingkungan Intelektual, ditandai dengan tugas-tugas yang memerlukan kemampuan yang abstrak dan kreatif, bukan tergantung pada kemampuan dan pengamatan pribadinya. Pemecahan masalah memerlukan imajinasi, intelegensi dan kepekaan terhadap masalah-masalah yang bersifat intelektual dan fisik. Biasanya keberhasilan dicapai secara bertahap yang terjadi didalam suatu priode waktu yang relatif lama meskipun kriteria keberhasilan dapat bersifat objektif dan dapat diukur. Masalah-masalah yang terdapat dalam lingkungan ini berbeda dalam tingkat kesukarannya. Pemecahan masalah yang rumit memerlukan kemampuan imajinasi. Alat-alat dan perlengkapan memerlukan kecakapan intelektual daripada kecakapan manual. Begitu juga kemampuan menulis adalah mutlak diperlukan dalam lingkungan tipe ini.
3. Lingkungan Sosial, ditandai dengan masalah-masalah yang memerlukan kemampuan menginterpretasi dan merubah prilaku manusia dan minat untuk berkomunikasi dengan orang lain. Pada umumnya situasi bekerja dapat menimbulkan rasa harga diri dan mengangkat kedudukan.

4. Lingkungan Konvensional, ditandai dengan tugas-tugas dan masalah-masalah yang memerlukan pemrosesan informasi verbal dan matematis, rutin, konkrit dan sistematis. Keberhasilan pemecahan masalah relatif jelas dan terjadi dalam satu periode waktu yang relatif singkat.
5. Lingkungan Usaha, ditandai dengan tugas-tugas yang mengutamakan kemampuan verbal yang digunakan untuk mengarahkan atau mempengaruhi orang lain.
6. Lingkungan Artistik, ditandai dengan tugas-tugas dan masalah-masalah yang memerlukan interpretasi atau kreasi, bentuk-bentuk artistik melalui cita rasa perasaan dan imajinasi. Lingkungan artistic memerlukan kemampuan untuk mengarahkan semua pengetahuan individu, intuisi dan kondisi emosinya dalam pemecahan masalah. Hal ini berbeda dengan lingkungan realistik, intelektual dan konvensional yang seringkali kurang menuntut penggunaan semua sumber potensi pribadi seseorang.<sup>28</sup>

Perpaduan antara tipe kepribadian tertentu dengan model lingkungan yang sesuai akan menghasilkan keselarasan dan kecocokan pekerjaan sehingga siswa/individu dapat mengembangkan diri dalam lingkungan karir atau jabatan tertentu dan merasakan kepuasan.

---

<sup>28</sup>Ruslan A. Gani, *Bimbingan Karir* (Bandung: Angkasa, 1992), hal. 44-46

Perpaduan dan pencocokan antara tiap tipe kepribadian dan model suatu lingkungan memungkinkan meramalkan pilihan jabatan keberhasilan dan stabilitas individu dalam jabatan yang diampu.

Holland mengemukakan enam jenis lingkungan kerja yang disenangi dan enam orientasi kesenangan pribadi yang cocok dengan enam lingkungan tersebut, yang dirangkum dalam tabel berikut.

Tabel 2.2

## Gaya Kesenangan Pribadi dan Lingkungan Kerja dari Holland

Gaya pribadi	Tema	Lingkungan Kerja
Agresif, lebih menyukai tugas-tugas pekerjaan kongkrit daripada abstrak, pada dasarnya kurang dapat bergaul, interaksi, interpersonal buruk.	Realistik	Pekerja terampil seperti tukang pipa, tukang listrik, dan operator mesin. Keterampilan teknisi seperti juru mesin pesawat terbang, juru foto, juru draft dan pekerjaan servis tertentu.
Intelektual, abstrak, analitik, mandiri, kadang-kadang radikal dan terlalu berorientasi pada tugas.	Investigative	Ilmiah seperti ahli kimia, ahli fisika, dan ahli matematik. Teknisi seperti teknisi lab, programmer computer, dan pekerja elektronik.
Imaginatif, menghargai estetika, lebih menyukai ekspresi diri melalui seni, agak mandiri dan ekstrovet.	Artistic	Artistik seperti pematung, pelukis, dan designer. Musical seperti guru music, pemimpin orkestra, dan musisi. Sastrais seperti editor, penulis, dan kritikus.
Lebih menyukai interaksi sosial, senang bergaul, memperhatikan masalah-masalah social, religius,	Social	Edukasional seperti guru, administrator pendidikan, dan profesor. Kesejahteraan sosial,

berorientasi layanan masyarakat, dan tertarik pada kegiatan pendidikan.		seperti pekerja sosial, sosiolog, konselor rehabilitasi, dan perawat profesional.
Ekstrovet, agresif, petualang, lebih menyukai peran-peran pemimpin, dominant, persuasive, dan memanfaatkan keterampilan verbal yang baik.	Enterprising	Managerial seperti manager personia, produksi, dan manager pemasaran, seperti salesrespon asuransi, real estate, dan mobil.
Praktis, terkendali, bisa bergaul, agak konservatif, lebih menyukai aturan-aturan dengan sanksi masyarakat.	Conventional	Pekerja kantor dan administrasi seperti penjaga waktu, petugas file, teller, akuntan, operator, sekretaris, prtugas pembukuan, resepsionis, dan manajer kredit.

Dalam proses pembuatan keputusan karir, Holland berasumsi bahwa tingkat pencapaian dalam sebuah karir ditentukan terutama oleh *individual self-evaluations*. Intelegensi dipandang sebagai kurang penting dibanding kepribadian dan minat. Lebih jauh, faktor intelegensi sudah tercakup di dalam klasifikasi tipe-tipe kepribadian: misalnya, individu yang investigatif pada umumnya cerdas dan secara alami memiliki keterampilan penalaran analitik dan abstrak. Menurut Holland, stabilitas pilihan karir sangat tergantung pada dominansi orientasi personal individu, yang dipengaruhi oleh lingkungannya.

Maka dapat disimpulkan bahwa seseorang dapat diprediksi pemilihan karirnya apabila diketahui tipe kepribadiannya. Bahkan ia dapat diprediksi dalam hal-hal seperti kompetensinya, tujuan hidupnya, konsep dirinya, dan sikapnya. Seseorang akan lebih menikmati dan akan bekerja lebih optimal apabila melakukan sesuatu sesuai dengan kepribadiannya.

### 3) Anne roe

Roe menggolongkan seluruh jabatan atas dua kategori dasar (dalam Winkel), yaitu:

#### a. Person Oriented

Pekerjaan yang berorientasi pada kontak dengan orang lain. Misalnya orang-orang yang suka bekerja bersama dengan orang lain, di anggap cenderung demikian karena mereka menghayati kebutuhan yang kuat untuk di terima baik oleh orang lain. Semua orang ini di didik oleh orang tua yang menunjukkan sikap menerima dan menyayangi. Kelompok atau penggolongan pekerjaan yang tergolong dalam kelompok ini adalah.

1) Jasa ( service) Pekerjaan-pekerjaan yang tugas utamanya berhubungan langsung dengan kebanyakan orang dan bertugas untuk melayani orang lain serta berbuat untuk kepentingan orang lain.

2) Kontak bisnis ( business contact) Pekerjaan-pekerjaan yang langsung berinteraksi langsung dengan orang lain dengan tujuan lebih kepada upaya untuk mempengaruhi dibandingkan dengan berbuat untuk kepentingan orang lain.

3) Organisasi ( organization )Pekerjaan-pekerjaan manajerial serta membentuk interaksi yang bersifat formal untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

4) Kebudayaan ( general culture )Pekerjaan-pekerjaan yang tujuan utamanya adalah upaya untuk pelestarian dan pewarisan budaya,seperti halnya pendidikan.

5) Seni dan hiburan ( art and entertainment )Pekerjaan-pekerjaan yang membentuk interaksi antara orang-orang yang memiliki kreatifitas dan keterampilan khusus.

#### b. Non-Person Oriented

Pekerjaan yang berorientasi pada benda-benda. Pekerjaan non-peron oriented ini biasanya adalah orang- orang yang lebih suka bekerja dengan menangani barang atau benda tanpa mencari kontak dengan individu di sekitarnya itu di anggap berkecenderungan demikian karena mereka menghayati kebutuhan yang kuat untuk merasa aman dan terlindung dari

bahaya. Kelompok atau penggolongan pekerjaan yang tergolong dalam non-peron oriented adalah.

1) Teknologi ( technology ) Pekerjaan-pekerjaan yang berorientasi kepada produksi, pemeliharaan dan segala sesuatu yang berhubungan dengan barang

2) Luar ruangan ( outdoor ) Pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan di ruangan terbuka/alam bebas dan tidak terlalu tergantung/membutuhkan adanya interaksi dengan banyak orang.

3) Ilmu pengetahuan ( science ) Pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan pengembangan keilmuan, teori, konsep dibidang ilmu yang berhubungan dengan perilaku.

Roe (dalam Munandir, 1996:105) mengemukakan bahwa terdapat enam tingkatan atau aras dalam karir. Keenam tingkatan tersebut adalah.

1. Tak terampil, pekerjaan pada tingkat ini tidak membutuhkan keahlian atau pendidikan khusus.

2. Semi terampil, pekerjaan pada tingkatan ini telah menuntut adanya keterampilan dan pengalaman khusus, namun belum mensyaratkan adanya kemandirian dan inisiatif yang tinggi dari individu.

3. Terampil, pekerjaan pada tingkatan ini menuntut adanya keterampilan dan pendidikan khusus pada individu.

4. Semi professional dan bisnisk kecil, pekerjaan pada tingkatan ini telah menuntut adanya tanggung jawab dalam skala rendah dan kebijaksanaan untuk diri sendiri. Individu pada tingkatan ini berpendidikan menengah atas umum atau teknologi kejuruan.

5. Professional tingkatan kedua, mensyaratkan adanya kemandirian dan tanggung jawab yang lebih besar serta telah menerapkan sistem manajerial yang baik. Individu yang berada pada tingkatan ini memiliki pendidikan yang baik, yakni berada pada jenjang sarjana hingga master.

6. Professional tingkatan pertama, secara mandiri telah mampu untuk berkarya cipta dan menerapkan sistem manajerial secara baik. Pada tingkatan ini telah terbentuk tanggung jawab penuh pada individu untuk mengaambil berbagai keputusan dan kebijaksanaan. Individu yang berada pada tingkatan ini memiliki pendidikan yang relatif tinggi dan mapan.

#### 4) Ginzberg

Teori perkembangan pemilihan karir (*Development Career Choice Theory*) merupakan teori dari Eli Ginzberg yang mengatakan bahwa Anak dan remaja melewati 3 tahap pemilihan karir: fantasi (6-11), tentatif (12-17) dan realistis (18+). Ginzberg mengidentifikasi gagasan itu pada suatu proses yang sebagian besar tidak bisa diubah, sebagai akibat dari beberapa kompromi daripada nilai-nilai dan kesempatan-kesempatan, serta fungsi dari persepsi seseorang dalam bekerja dengan suatu pandangan yang realistis tentang kerja.<sup>29</sup>

Menurut Ginzberg pada masa fantasi, anak pada usia 10 atau 12 tahun dalam memilih karirnya masih bersifat sembarangan atau asal pilih yang tidak didasarkan pada pertimbangan yang matang mengenai kenyataan yang ada, tetapi didasarkan pada kesan atau khayalan belaka. Masa tentatif (terjadi pada usia kurang lebih 11-18 tahun), pada masa ini Ginzberg membagi menjadi 4 tahap, yaitu:

- a. Tahap berdasarkan minat, pada tahap ini perkembangan karir hanya berdasarkan kesenangan, ketertarikan atau minat, sedangkan faktor lain tidak dipertimbangkan.

---

<sup>29</sup> Dewa Ketut Sukardi, Pendekatan Konseling Karir di Dalam Bimbingan Karir (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1989), hal. 23.

- b. Tahap berdasarkan kapasitas, pada tahap ini anak sudah menyadari bahwa minatnya berubah-ubah. Maka dia mulai menanyakan pada diri sendiri apakah dia memiliki kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan dan apakah kemampuan itu cocok dengan minatnya.
- c. Tahap berdasarkan nilai, tahap ini bertambah besar dan menyadari bahwa didalam pekerjaan yang dilakukan orang terdapat nilai pribadi dan kemasyarakatan, bahwa kegiatan yang satu lebih mempunyai nilai dari pada yang lainnya.
- d. Tahap dalam masa transisi, tahap ini anak memadukan orientasi pilihan yang dimiliki sebelumnya yaitu orientasi minat, orientasi kapasitas dan orientasi nilai, pada tahap ini disebut juga sudah mulai pada pilihan yang realistik.<sup>30</sup>

Sedangkan pada masa realistik, yaitu pada masa anak mulai bekerja, Ginzberg membagi masa ini menjadi 3 tahap, pertama, tahap eksploratif, pada tahap ini anak memberikan penilaian atas pengalaman kerjanya dalam kaitannya dengan tuntutan sebenarnya, kedua, tahap kristalisasi, yaitu ketika anak mengambil keputusan dengan menggabungkan dengan faktor-faktor yang ada baik dalam diri sendiri maupun dari luar, seperti tekanan waktu ikut memaksa anak untuk harus mengambil keputusan, ketiga, tahap spesifikasi, pada

---

<sup>30</sup> Ulifa Rahma, Bimbingan Karir siswa (Malang: UIN Maliki Press, 2010), hal. 39

tahap ini dalam memilih pekerjaan lebih spesifik, misalnya apabila anak memilih pekerjaan dibidang pendidikan, maka ia akan mengkhususkan pilihannya pada pekerjaan guru dan bukan pekerjaan lain.<sup>31</sup>

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

Dari berbagai tahapan yang diklasifikasikan Ginzberg di atas, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pemilihan pekerjaan yang terjadi pada individu merupakan suatu pola pilihan karier yang bertahap dan runtut, yang dinilai subjektif oleh individu dalam sosiokulturalnya sejak masa kanak-kanak hingga awal masa dewasanya. Artinya, pada saat keputusan vokasional tentatif dibuat, pilihan-pilihan yang lain akan dicoret. Sehingga individu yang berhasil dalam karier/pekerjaan (memiliki kepuasan kerja) adalah individu yang mampu mengidentifikasi, mengarah, dan mengakomodir semua orientasi minat, kapasitas, dan nilai ke dalam proses kompilasi yang tepat dan dinamis.

---

<sup>31</sup>Ulifa Rahma, Bimbingan Karir siswa (Malang: UIN Maliki Press, 2010), hal. 41

Tabel 2.3

## Tahapan-tahapan atau Periode dalam Studi Ginzberg

periode	Usia	Karakteristik
Fantasi	Masa kanak-kanak (sebelum usia 11 tahun)	Murni berorientasi bermain pada tahap awal. Menjelang akhir tahap ini bermain menjadi berorientasi kerja.
Tentatif	Awal masa remaja (usia 11-17 tahun)	Proses transisi yang ditandai oleh pengenalan secara gradual terhadap persyaratan kerja, pengenalan minat, kemampuan, imbalan kerja, nilai dan perspektif waktu.
Realistik	Pertengahan masa remaja (usia 17 tahun) hingga awal masa dewasa	Pengintegrasian kapasitas dan minat. Kelanjutan perkembangan nilai-nilai. Spesifikasi pilihan okupasi. Kristalisasi pola-pola okupasi.

## 5) Hoppock

Agar seseorang mempunyai pilihan yang tepat terhadap suatu pekerjaan, jabatan atau karir, Hoppock mengemukakan pokok pikiran yang terdiri dari sepuluh pokok butir, yang kemudian dijadikan tulang punggung dari teorinya. Sepuluh butir dari teori pemilihan jabatan tersebut diantaranya adalah:

- a. Pekerjaan yang dipilih sesuai dengan kebutuhan atau untuk memenuhi kebutuhan. Kebutuhan yang dimaksud diantaranya

kebutuhan fisik; seperti kebutuhan akan makanan, pakaian, tempat berteduh. Kebutuhan psikologis; seperti kebutuhan disayangi, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain. Setiap individu pasti akan mengalaminya oleh karena itu Hoppock memberi kesimpulan bahwa reaksi antara kebutuhan fisik dan kebutuhan psikologis memiliki pengaruh terhadap arah pilih jabatan.

b. Pekerjaan, jabatan atau karir yang dipilih merupakan jabatan yang diyakini paling baik untuk memenuhi kebutuhannya. Seseorang yang memiliki kebutuhan yang kuat akan kebutuhan status dan penghargaan dari orang lain memiliki kecenderungan akan mengejar kedudukan yang paling diinginkan dan yang paling dapat memenuhi kebutuhannya pada status dan penghargaan dari orang lain.

c. Pekerjaan atau karir tertentu dipilih seseorang apabila untuk pertama kali ia menyadari bahwa jabatan itu dapat membantunya dalam memenuhi kebutuhannya. Menurut Hoppock pada saat ini pemilihan jabatan baru dimulai.

d. Kebutuhan yang timbul mungkin bisa diterima secara intelektual yang diarahkan untuk tujuan tertentu.

e. Pemilihan pekerjaan jabatan atau karir 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 karir, karena dengan demikian dia akan mengetahui apa yang diinginkan, dan ia mengetahui pekerjaan yang tepat dengan potensi dirinya, dengan demikian teori ini menekankan bahwa dalam menentukan arah pilihan jabatan perlu digunakan pengetahuan akan diri sendiri.

g. Informasi jabatan akan membantu dalam pemilihan jabatan karena informasinya tersebut membantunya dalam 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. Selama perbandingan itu dapat dipelihara maka seseorang akan selalu terikat dengan pekerjaannya tanpa berpindah ke lapangan kerja lain.

i. Kepuasan kerja dapat diperoleh dari suatu pekerjaan yang memenuhi kebutuhan sekarang atau dari suatu pekerjaan yang menyajikan terpenuhinya kebutuhan dimasa mendatang.

j. Pilihan pekerjaan selalu dapat berubah apabila seseorang yakin bahwa perubahan tersebut lebih baik untuk pemenuhan kebutuhannya.<sup>32</sup>

Dari beberapa penjelasan diatas, besarnya kepuasan yang dirasakan oleh pekerja merupakan perbandingan antara pemenuhan kebutuhan dengan apa yang dia harapkan. Apabila salah satu faktor ada yang berubah, maka jelaslah bahwa perbandingan juga akan berubah. Jika pekerjaan memberikan kurang kepuasan karena suatu alasan maka keseimbangan yang semula menjadi terganggu sehingga pekerja yang bersangkutan akan pindah pekerjaan jika ia melihat bahwa jabatan yang lain itu memberikan pemenuhan yang lebih besar. Serupa dengan itu karena setiap individu selalu mengamati perubahan, maka sangat mungkin kebutuhan atau keinginan yang dirasakan oleh seseorang akan berubah pada saat menghadapi pengalaman-pengalaman yang baru. Apabila hal ini terjadi maka keseimbangan antara dua faktor dapat terganggu sampai suatu titik dimana pekerjaan yang bersangkutan akan menjadi jabatan baru yang lebih dapat memenuhi kebutuhan kebutuhannya yang baru.

---

<sup>32</sup>Dewa Ketut Sukardi, *Bimbingan Karir di Sekolah-sekolah* (Jakarta: Ghalia Indonesia,1989), hal. 70.

## 2. Kemandirian Berwirausaha

### A. Pengertian Kemandirian

Kemandirian berarti hal atau keadaan seseorang yang dapat berdiri sendiri tanpa bergantung pada orang lain. Kata kemandirian berasal dari kata dasar diri yang mendapat awalan ke dan akhiran an yang kemudian membentuk suatu kata keadaan atau kata benda. Kemandirian berasal dari kata dasar diri maka dalam pembahasan mengenai kemandirian tidak dapat dilepaskan dari perkembangan diri itu sendiri. Diri adalah inti dari kepribadian dan merupakan titik pusat yang menyelaraskan, mengkoordinasikan seluruh aspek kepribadian. Kemandirian juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi dimana seseorang tidak bergantung kepada otoritas dan membutuhkan arahan secara penuh.<sup>33</sup> Kemandirian mencakup pengertian dari berbagai istilah seperti *Autonomy*, *Independency* dan *Self Relience*. Pada dasarnya kemandirian dapat dimanifestasikan dalam bentuk sikap maupun perbuatan, sebab sebenarnya sikap merupakan dasar dari terbentuknya suatu perbuatan.

Menurut Yasin Setiyawan dalam Bahara bahwa, kemandirian adalah keadaan seseorang yang dapat berdiri sendiri, tumbuh dan berkembang karena disiplin dan komitmen sehingga dapat menentukan

---

<sup>33</sup>Parker, D.K, *Menumbuhkan kemandirian dan harga diri*. (Jakarta: prestasi Surabaya, 2005) hal. 86

diri sendiri yang dinyatakan dalam tindakan dan perilaku yang dapat dinilai.<sup>34</sup>

Dari beberapa uraian di atas bahwa pengertian kemandirian adalah hal atau keadaan dimana seseorang dapat berdiri sendiri tanpa bergantung pada orang lain, yang dimanifestasikan dalam bentuk sikap atau perbuatan. Sehingga seseorang tersebut dapat berdiri sendiri, tumbuh dan berkembang karena disiplin dan komitmen sehingga dapat menentukan diri sendiri dalam tindakan dan perilaku.

## **B. Pengertian Berwirausaha**

Wirausaha adalah kemampuan atau keberanian yang dimiliki oleh seseorang untuk melihat dan menilai kesempatan bisnis, mengumpulkan sumber daya yang dibutuhkan untuk mengambil tindakan yang tepat dan mengambil keuntungan dalam rangka meraih kesuksesan orang-orang yang mempunyai sifat-sifat kewirausahaan. Ia bersikap berani untuk mengambil resiko. Ia juga memiliki ketamaan, kreatifitas, dan teladan dalam menangani usaha atau perusahaan. Keberaniannya berpijak pada kemampuan sendiri atau kemandiriannya.<sup>35</sup>

Kewirausahaan adalah kemampuan kreatif dan inovatif yang dijadikan dasar, kiat dan sumber daya untuk mencari peluang menuju

---

<sup>34</sup><http://www.nasheem.Blogspot.com/2008/04/kemandirian.html>. Diunduh 3 April 2015

<sup>35</sup>Nasution, dkk, *Entrepreneurship Membangun Spirit Teknopreneurship*.(Yogyakarta: Andi Offset, 2007) hal.2

sukses.<sup>36</sup> Inti dari kewirausahaan adalah kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda (*create new and different*) melalui berfikir kreatif dan inovatif. Suatu cara berfikir kreatif, menelaah, dan bertindak yang didasarkan peluang adalah kewirausahaan.<sup>37</sup>

Sifat-sifat yang harus dimiliki untuk menjadi seorang wirausahawan yang sukses adalah sebagai berikut: (1) Harus memiliki pendidikan formal dan kreatif, (2) Harus memiliki semangat yang tinggi, berani dan bertanggung jawab, (3) Harus terampil, (4) Harus berwatak baik, (5) Harus mampu mengorganisasi sendiri, (6) Harus mampu bergaul, (7) Harus mengutamakan keberhasilan, (8) Tidak konsumtif dan boros.<sup>38</sup>

Watak atau jiwa yang melekat pada seorang wirausaha adalah: (1) Keyakinan, kemandirian, individualitas dan optimisme, (2) Kebutuhan untuk berprestasi, berorientasi laba, ketekunan dan ketabahan, tekad kerja keras, mempunyai dorongan kuat, energik dan inisiatif, (3) Kemampuan untuk mengambil resiko yang wajar dan menyukai tantangan, (4) Perilaku sebagai pemimpin, bergaul dengan

---

<sup>36</sup>Suryana, *Kewirausahaan*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), hal.8

<sup>37</sup>Buchari Alma, *Kewirausahaan Untuk Mahasiswa dan Umum*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal.31

<sup>38</sup>Ating Tedjasutisna, *Kewirausahaan SMK Untuk Tingkat 2*. (Bandung: Armico, 2007) hal.5

orang lain, menanggapi saran dan kritik, (5) Inovatif dan kreatif serta fleksibel, (6) Pandangan ke depan perspektif .<sup>39</sup>

### C. Kemandirian Berwirausaha

Kemandirian dalam berwirausaha pada dasarnya adalah penerapan dari konsep kerja sama, kerja keras, keuletan, inisiatif, kreatifitas dan juga tanggung jawab yang besar. Dengan kata lain untuk bias menjadi seorang wirausaha yang mandiri, hal-hal tersebut di atas haruslah dipenuhi untuk memperkokoh kemandirian itu sendiri.

Berkaitan dengan kemandirian berwirausaha, ada hal-hal yang hendaknya dijadikan pedoman di dalam menjalankan bisnis atau usaha yaitu :

#### 1. Mulailah dengan mimpi

Mulailah dengan sebuah mimpi. Semua bermula dari sebuah mimpi dan yakinkan akan produk yang akan kita tawarkan. Pemimpilah yang selalu menciptakan dan membuat sebuah terobosan dalam produk, Janganlah hanya mengandalkan terobosan yang telah diciptakan oleh orang lain.

#### 2. Mencintai produk atau pelayanan

Cintailah produk anda. Kecintaan akan produk kita akan memberikan sebuah keyakinan pada pelanggan kita dan membuat

---

<sup>39</sup>Suryana, *Kewirausahaan*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001) hal.8

kerja keras terasa ringan. Membuat kita mampu melewati masa masa sulit.

### 3. Pelajari konsep dasar bisnis

Tidak akan ada sukses tanpa ada sebuah pengetahuan dasar untuk bisnis yang baik, belajar sambil bekerja, turut kerja dahulu selama 1-2 tahun untuk dapat mempelajari dasar – dasar usaha akan membantu kita untuk maju dengan lebih baik. Contoh dari penerapan ini adalah seorang wiraswasta secara mandiri harus mampu menganalisis dengan konsep analisis SWOT.

### 4. Berani mengambil resiko

Ambillah resiko. Berani mengambil resiko yang diperhitungkan merupakan kunci awal dalam dunia usaha, karena hasil yang akan dicapai akan proporsional terhadap resiko yang akan diambil. Sebuah resiko yang diperhitungkan dengan baik – baik akan lebih banyak memberikan kemungkinan berhasil.

### 5. Konsultasi dengan ahlinya

Carilah nasehat dari pakarnya, tapi ikuti kata – kata kita. Wirausahawan selalu mencari nasehat dari berbagai pihak tapi keputusan akhir selalu ada ditangannya dan dapat diputuskan dengan indera ke enamnya. Pada tahap awal sebuah usaha, kepiawaian menjual merupakan kunci suksesnya.

## 6. Kerja keras

Ethos kerja yang keras sering dianggap sebagai mimpi kuno dan seharusnya diganti, tapi *hard work* and *smart work* tidaklah dapat dipisahkan lagi sekarang. Seorang pengusaha sejati tidak pernah lepas dari kerjanya, pada saat tidurnya otaknya bekerja dan berpikir akan bisnisnya. Apapun yang kita lakukan dengan kerja keras pasti akan membuahkan hasil. Di samping itu pula kerja keras dengan fokus adalah sesuatu yang patut kita perhitungkan dalam berbisnis.

## 7. Carilah teman sebanyak mungkin

Bertemanlah sebanyak banyaknya. Pada harga dan kualitas yang sama orang membeli dari temannya, pada harga yang sedikit mahal, orang akan tetap membeli dari teman. Teman akan membantu mengembangkan usaha kita, memberi nasehat, membantu menolong pada masa sulit.

## 8. Hadapi kegagalan

Kegagalan merupakan sebuah vitamin untuk menguatkan dan mempertajam intuisi dan kemampuan kita berwirausaha, selama kegagalan itu tidak mematikan. Setiap usaha selalu akan mempunyai resiko kegagalan dan bila mana itu sampai terjadi, bersiaplah dan hadapilah. Seorang wiraswasta yang mandiri hendaknya meyakini bahwa kegagalan adalah pelajaran bagi kita

untuk terus menerus berkarya, berkreasi, sehingga menganggap bahwa kegagalan sejatinya adalah suatu kesuksesan yang tertunda.<sup>40</sup>

### 3. Penelitian Terdahulu yang relevan

Artikel jurnal penelitian yang berjudul “Pesantren dan Kewirausahaan (Peran Pesantren Sidogiri Pasuruan dalam Mencetak Wirausaha Muda Mandiri)” oleh Noor Ahmady, penelitian ini berfokus pada bentuk-bentuk pengembangan kewirausahaan di pesantren. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa peran salah satu bentuk kewirausahaan Baitul Maal Wattamwil (BMT) pondok pesantren Sidogiri dalam meningkatkan pemberdayaan usaha kecil menengah, kemudian unit usaha pesantren Sidogiri sudah berkembang luas, tidak hanya di lingkungan pesantren atau di lingkungan pasuruan namun juga di seluruh Jawa Timur.<sup>41</sup>

Arsys Wilujeng Mahasiswa Pengembangan Masyarakat Islam 2014 yang berjudul “Upaya Pengembangan Jiwa Kewirausahaan (*Enterpreneurship*) Santri di Pesantren Putri Al-Mawaddah 2 Desa Jiwut Kecamatan Nglengkok Kabupaten Blitar”. Skripsi ini membahas tentang menumbuhkan jiwa kewirausahaan pada santri, hasil penelitian ini menyebutkan bahwa peneliti menggunakan model pendampingan, dengan

---

<sup>40</sup>Suryana, *Kewirausahaan* (Jakarta: Salemba Empat, 2013), hal.36-42

<sup>41</sup>Noor Ahmady, “Peran Pesantren Sidogiri Pasuruan dalam Mencetak Wirausaha Muda Mandiri” Pesantren dan Kewirausahaan , 2013, hlm. 12

langkah-langkah pemecahan masalah antara lain: inkulturasi, analisis social, pemetaan masalah, pembentukan kelompok inti, pengorganisasian, aksi dan evaluasi.<sup>42</sup>

Skripsi saudara Anwar Arif Wibowo mahasisiwa Pengembangan Masyarakat Islam tahun 2009 yang berjudul “strategi Pondok Pesantren dalam Menumbuhkan Semangat Jiwa Kewirausahaan Masyarakat (Studi di Pondok Pesantren Aswaja Lintang Songo Bantul)”.Skripsi ini membahas tentang peran pondok pesantren terhadap masyarakat sekitar dalam hal kewirausahaan untuk meningkatkan perekonomian.Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa dalam menumbuhkan semangat jiwa kewirausahaan masyarakat pondok pesantren Aswaja Lintang Songo Bantul menggunakan beberapa strategi, meliputi pendampingan sosial, memberikan motivasi dan pendidikan luar sekolah.<sup>43</sup>

Artikel jurnal penelitian yang berjudul “Faktor-faktor yang mempengaruhi kemandirian untuk berwirausaha pada siswa SMK” oleh Sri Astuti dan Thomas Sukardi, penelitian ini berfokus pada seberapa besar pengaruh faktor kepribadian, lingkungan keluarga, lingkungan sekolah, dan interaksi teman sebaya secara bersama -sama terhadap

---

<sup>42</sup>Arsys Wilujeng, “Upaya Pengembangan Jiwa Kewirausahaan (*Enterpreneurship*) Santri di Pesantren Putri Al-Mawaddah 2 Desa Jiwut Kecamatan Nglengkok Kabupaten Blitar” (Skripsi-UIN Sunan Ampel, Surabaya, 2014), hal. 67

<sup>43</sup>Anwar Arif Wibowo, “Strategi Pondok Pesantren dalam Menumbuhkan Semangat Jiwa Kewirausahaan Masyarakat (Studi di Pondok Pesantren Aswaja Lintang Songo Bantul)” (Skripsi-UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2009), hal.60

kemandirian untuk berwirausaha pada siswa SMK. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi ganda dengan bantuan software SPSS 18. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) kemandirian untuk berwirausaha tinggi (50,5%), kepribadian tinggi (73,3%), lingkungan keluarga tinggi (49,5%), lingkungan sekolah tinggi (69,5%) dan interaksi teman sebaya tinggi (44,8%), (2) terdapat pengaruh kepribadian, lingkungan keluarga, lingkungan sekolah, dan interaksi teman sebaya secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama terhadap kemandirian siswa untuk berwirausaha, dan (3) sumbangan efektif variabel kepribadian, lingkungan keluarga, lingkungan sekolah, dan interaksi teman sebaya secara bersama-sama terhadap kemandirian untuk berwirausaha ( $R^2$ ) sebesar 68,6% dan sumbangan efektif masing-masing variabel yaitu lingkungan keluarga 53,5%, kepribadian 9,7%, interaksi teman sebaya 3,9%, dan lingkungan sekolah 1,6%.<sup>44</sup>

Untuk lebih mudah memahami persamaan dan perbedaan penelitian ini dan penelitian terdahulu, maka bisa dilihat persamaan dan perbedaannya dalam tabel berikut ini:

---

<sup>44</sup>Sri Astuti dan Thomas Sukardi, "Faktor-faktor yang mempengaruhi kemandirian untuk berwirausaha pada siswa SMK", 2013, hal 13

Tabel 2.4

## Persamaan dan perbedaan penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Persamaan	Perbedaan
1	Noor Ahmady	Sama-sama membahas tentang mencetak seorang wirausaha.	Dalam penelitian Noor Ahmadi menggunakan bentuk kewirausahaan Baitul Maal Wattamwil (BMT), sedangkan dalam penelitian ini menggunakan <i>KidsPreneur Center</i> , yang berupa pelatihan, pembinaan dan bimbingan agar seorang anak SMP bisa mandiri secara <i>financial</i> .
2	Arsys Wilujeng	Penelitian ini sama-sama membahas tentang kewirausahaan.	Penelitian Arsys Wilujeng menggunakan model pendampingan, dengan langkah-langkah pemecahan masalah antara lain: inkulturasi, analisis social, pemetaan masalah, pembentukan kelompok inti, pengorganisasian, aksi dan evaluasi. sedangkan penelitian ini membahas tentang pemberian pelatihan, bimbingan dan pembinaan untuk anak SMP agar mandiri dalam berwirausaha.
3	Anwar Arif wibowo	Penelitian ini memiliki kesamaan yaitu sama-sama meningkatkan jiwa kewirausahaan.	Pesantren Aswaja Lintang Songo Bantul menggunakan beberapa strategi, meliputi pendampingan sosial, memberikan motivasi dan pendidikan luar sekolah. Sedangkan penelitian ini

			menggunakan pelatihan, pembinaan dan bimbingan
4	Sri Astuti dan Thomas Sukardi	Penelitian ini memiliki kesamaan yaitu sama-sama menumbuhkan kemandirian dalam berwirausaha.	Perbedaannya, penelitian Sri Astuti dan Thomas Sukardi membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kemandirian berwirausaha sedangkan penelitian ini membahas tentang pemberian pelatihan, bimbingan dan pembinaan untuk anak SMP agar mandiri dalam berwirausaha.