BAB II

BIMBINGAN KONSELING KARIR

A. Pengertian Bimbingan

Bimbingan berasal dari kata "*guidance*" yang kata dasarnya "*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.[1]

Bimbingan menurut Frank Parson adalah bantuan yang diberikan kepada individu untuk memilih, mempersiapkan diri, dan memangku suatu jabatan serta mendapat kemajuan dalam jabatan yang dipilihnya.[2]

Sedangkan menurut Prayitno dan Erman Amti bimbingan merupakan proses pemberian bantuan yang diberikan kepada seseorang atau beberapa orang individu, baik anak-anak, remaja maupun dewasa yang bertujuan agar 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.[3]

Bimbingan merupakan suatu proses berkelanjutan, hal ini mengandung arti bahwa kegiatan bimbingan bukan merupakan suatu kegiatan yang

---

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

[2] Anas Salahuddin, *Bimbingan & Konseling* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), hal. 13.

[3] Prayitno dan Erman Amti, *Dasar-Dasar Bimbingan Konseling* (Jakarta: Renika Cipta, 2004), hal. 99.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dilakukan secara kebetulan, insidental, sengaja, berencana, kontinu, terarah kepada tujuan.[4]

Dari beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa bimbingan adalah pemberian bantuan pada individu atau kelompok dengan memberikan pengetahuan tambahan untuk memahami dan mengatasi permasalahan yang dialami oleh individu atau kelompok tersebut, dengan cara terus menerus dan sistematis.

B. Pengertian Konseling

Kata konseling (*Counseling*) berasal dari kata *counsel* yang diambil dari bahasa latin yaitu *counselium,* artinya "bersama" atau "berbicara bersama". Berbicara bersama yang dimaksud adalah pembicaraan konselor dengan seseorang atau dengan beberapa orang.[5]

Konseling adalah suatu proses interaksi yang terjadi antara dua orang individu yang disebut konselor dan klien, terjadi dalam situasi yang bersifat pribadi (Prefesional), diciptakan dan dibina sebagai suatu cara untuk memudahkan terjadinya perubahan-perubahan tingkah laku klien, sehingga ia memperoleh suatu keputusan yang memuaskan kebutuhannya.[6]

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

---

[4] Moh Soraya Djumhur, *Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah* (Bandung: Ilmu, 1982), hal. 26.

[5] Latipun, *Psikologi Konseling* (Malang: UMM Press,2015), hal. 3.

[6] Abu Ahmadi, dan Ahmad Rohani, *Bimbingan dan Konseling di Sekolah* (Jakarta: PT. Renika Cipta, 1991), hal. 24.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menentukan tujuan berdasarkan nilai yang diyakininya sehingga konseli merasa bahagia dan efektif perilakunya.[7]

Menurut Prayitno dan Erman Amti konseling adalah proses pemberian bantuan yang dilakukan melalui wawancara konseling oleh seorang ahli (disebut konselor) kepada individu yang sedang mengalami masalah (disebut konseli) yang bermuara pada teratasinya masalah yang dihadapi konseli.[8]

Konseling merupakan proses pemberian bantuan sesorang kepada orang lain dalam membuat suatu keputusan atau memecahkan suatu masalah melalui pemahaman terhadap fakta, harapan, kebutuhan dan perasaan konseli.[9]

Dari beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa konseling adalah proses pemberian bantuan yang diberikan oleh konselor kepada konseli agar konseli dapat memahami dan mengarahkan hidupnya sesuai dengan yang diharapkan.

Pada hakikatnya, bimbingan dan konseling merupakan dua rangkaian kata yang mempunyai pengertian yang berbeda. Namun demikian mempunyai tujuan akhir yang sama, yaitu berusaha membantu memecahkan masalah yang dihadapi individu maupun kelompok, agar terhindar atau mampu mengatasi masalahnya.

C. Pengertian Karir

[7] Achmad Juntika Nurihsan, *Bimbingan & Konseling dalam Berbagai Latar Kehidupan* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2006), hal. 10.

[8] Prayitno dan Erman Amti, *Dasar-Dasar Bimbingan Konseling* (Jakarta: Renika Cipta, 2004), hal. 105.

[9] Hamdani, *Bimbingan dan Penyuluhan* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2012), 87.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Karir adalah perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan, jabatan, dan sebagainya.[10] Menurut Prof. Edgar H. Schein dalam artikelnya yang berjudul *Career development: theoretical and practical issues for organizations* yang dirangkum dalam buku *Career planning and development, ILO, Geneva, (1976)* mengemukakan bahwa karir adalah suatu pandangan mengenai tingkat kemajuan yang terbatas pada tingginya gaji/upah yang telah membudaya.[11] Sedangkan menurut Donald E. Super seperti yang dikutip Dewa Ketut Sukardi, karir adalah sebagai suatu rangkaian pekerjaan, jabatan dan kedudukan yang mengarah pada kehidupan dalam dunia kerja.[12]

Dari beberapa pengertian tentang karir yang telah dikemukakan di atas, dapat diartikan bahwa karir adalah suatu status dalam jenjang pekerjaan atau jabatan sebagai sumber nafkah apakah itu berupa mata pencaharian utama ataupun mata pencaharian sampingan. Dengan memahami pengertian karir di atas, diharapkan agar para siswa dapat memperoleh gambaran tentang berbagai jenis pekerjaan, jabatan atau karir dimasyarakat yang dapat dimasukinya. Diharapkan juga agar siswa mengetahui tentang jenis-jenis kemampuan atau keterampilan yang dituntut untuk masing-masing pekerjaan, jabatan atau karir serta latihan yang diadakan untuk mengembangkan kemampuan atau keterampilan tersebut. Selain itu, dengan memahami karir siswa dapat mengetahui dan dapat menerapkan cara yang perlu di tempuh dalam memilih pekerjaan yang cocok, memperoleh pekerjaan yang telah

[10] Kamisa, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia* (Surabaya: Kartika, 1997), hal. 284.
[11] Dewa Ketut Sukardi, *Bimbingan Karir di Sekolah-sekolah* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1989), hal. 16.
[12] Dewa Ketut Sukardi, *Bimbingan Karir di Sekolah-sekolah* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1989), hal. 17

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dipilihnya, dan mendapatkan kemudahan-kemudahan untuk memperoleh bantuan modal dan lain-lain.[13]

Setelah memahami pengertian bimbingan dan pengertian karir, maka perlu dijelaskan juga pengertian bimbingan karir. Beberapa pengertian tentang bimbingan karir yang ditulis oleh beberapa tokoh yang antara lain seperti Wetik B. memaparkan pengertian bimbingan karir adalah program pendidikan yang merupakan layanan terhadap siswa agar: 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.[14] Sementara itu P.M. Hatari juga menjelaskan bahwa bimbingan karir membentuk siswa dalam proses mengambil keputusan mengenai karir atau pekerjaan utama yang mempengaruhi kehidupan di masa depan.[15]

Pendapat lain seperti yang dikemukakan oleh Ambo Enre Abdullah dijelaskan bahwa bimbingan karir merupakan salah satu jenis bimbingan yang berusaha membantu individu dalam memecahkan masalah karir (pekerjaan)

---

[13] Dewa Ketut Sukardi, *Bimbingan Karir di Sekolah-sekolah* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1989), hal. 19

[14] Muslim Afandi, "Tipe Keribadian dan Model Lingkungan dalam Perspektif Bimbingan Karir John Holland", *Jurnal Sosial Budaya*, Vol. 8, No. 01 (Januari-Juni, 2011), hal. 87. Lihat juga Wetik B, *Pengertian Dasar dan Tujuan Bimbingan Karir* (Jakarta: BP3K, 1981), hal. 2.

[15] Muslim Afandi, "Tipe Keribadian dan Model Lingkungan dalam Perspektif Bimbingan Karir John Holland", *Jurnal Sosial Budaya*, Vol. 8, No. 01 (Januari-Juni, 2011), hal. 87. Lihat juga P.M. Hatari, *Kearah Pengertian Bimbingan Karir dengan Pendekatan Developmental* (Jakarta: BP3K , 1981), hal. 6.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk memperoleh penyesuaian diri yang sebaik-baiknya dengan masa depannya.[16]

Sedangkan menurut Winkel, bimbingan karir adalah bimbingan yang mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja, dalam memilih lapangan pekerjaan atau jabatan (profesi) tertentu serta membekali diri supaya siap memangku jabatan itu dan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan-tuntutan dari lapangan pekerjaan yang telah dimasuki.[17] Bimbingan karir lebih menitik beratkan pada perencaan kehidupan yang terlebih dahulu haruslah mempertimbangkan potensi diri yang dimilikinya serta lingkungan sekitar agar mereka memperoleh dan memiliki pandangan yang cukup luas dari pengaruh terhadap peranan positif yang layak dilaksanakannya dalam masyarakat.[18]

Bimbingan karir juga merupakan bagian dari proses akhir studi siswa, setelah menyelesaikan studinya mereka memerlukan arahan, bimbingan serta pembelajaran dalam memilih dan mencari identitas dirinya dalam dunia karir sehingga mereka tahu hendak kemana harus melangkah dan mencari karir yang cocok untuknya. Mereka akan bekerja dengan senang hati dan penuh dengan kegembiraan apabila yang dikerjakannya memang sesuai dengan keadaan diri, kemampuan, dan minatnya. Karena jika tidak sesuai maka dapat dipastikan mereka kurang bergairah dalam bekerja, kurang senang dan kurang

---

[16] Muslim Afandi, "Tipe Keribadian dan Model Lingkungan dalam Perspektif Bimbingan Karir John Holland", *Jurnal Sosial Budaya*, Vol. 8, No. 01 (Januari-Juni, 2011), hal. 87. Lihat juga Ambo Enre Abdullah, *Bimbingan Karir dan Orang Tua* (Jakarta : BP3K, 1984), hal. 1.

[17] Winkel, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan* (Jakarta: PT. Gramedia, 1991), hal. 124

[18] Zainal Aqib, *Ikhtisar Bimbingan dan Konseling di Sekolah* (Bandung: Yrama Widya, 2012), hal. 93.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tekun, maka karena itulah sangat diperlukan adanya bimbingan karir secara baik.

D. Tujuan Bimbingan Karir

Secara umum tujuan bimbingan karir adalah untuk membantu para siswa memiliki keterampilan dalam mengambil keputusan mengenai karirnya dimasa depan, untuk mencapai hal itu diperlukan adanya pemahaman diri siswa dalam pengamatan lingkungan sekitar yang tepat bagi dirinya sendiri dalam menentukan masa depannya.

W.S. Winkel berpendapat bahwa bimbingan karir memiliki tujuan agar siswa:

1. Memahami sisi dunia kerja, serta faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan untuk memilih program atau jurusan secara tepat.
2. Memiliki sifat positif terhadap diri sendiri serta pandangan yang objektif dan maju terhadap dunia kerja, dan
3. Membuat keputusan yang realistis tentang karir yang dipilih sesuai dengan kemampuannya. [19]

Menurut B. Suryosubroto tujuan bimbingan karir di sekolah untuk membantu siswa agar memperoleh pemahaman diri dan pengarahan dalam proses mempersiapkan diri untuk bekerja dan berguna kelak dalam masyarakat.[20] Lebih lanjut lagi, Suryobroto membedakan tujuan bimbingan karir menjadi dua jenis, *pertama;* tujuan jangka pendek, yaitu untuk

[19] Winkel, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan* (Jakarta: PT. Gramedia, 1991), hal. 551.

[20] B. Suryo Subroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah* (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), hal. 253.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

membantu siswa memilih jurusan bagi kelanjutan studinya, dan *kedua;* tujuan jangka panjang yakni membantu siswa memilih pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat dan kemampuannya.

Sedangkan menurut Bimo Walgito, tujuan dari bimbingan karir adalah untuk membantu para siswa agar;[21] *Pertama,* dapat memahami dan menilai dirinya sendiri, terutama yang berkaitan dengan potensi yang yang ada dalam dirinya mengenai kemampuan, minat, bakat, dan cita-citanya; *kedua,* menyadari dan memahami nilai-nilai yang ada dalam dirinya dan yang ada dalam masyarakat; *ketiga,* 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; *keempat,* menemukan hambatan-hambatan yang mungkin timbul, yang disebabkan oleh dirinya sendiri dan faktor lingkungan, serta mencari jalan untuk dapat mengatasi hambatan-hambatan tersebut; dan *kelima* para siswa dapat merencanakan masa depannya, serta menemukan karir dan kehidupannya yang sesuai.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan bimbingan karir ialah supaya peserta didik memahami potensi yang dimiliki dengan baik dan mengetahui pekerjaan dan persyaratan-persyaratan apa saja yang harus dipenuhi agar terbentuk suatu kecocokan dengan potensi yang dimilikinya.

[21] Bimo Walgito, *Bimbingan + Konseling; Studi & Karir* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2010), hal. 202-203.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Fungsi Bimbingan Karir

Bimbingan karir merupakan salah satu aspek dari bimbingan dan konseling secara menyeluruh, oleh karena itu kurang bijaksana apabila pelaksanaan bimbingan karir tersebut terlepas dari bimbingan secara menyeluruh sehingga bimbingan yang lain terbengkalai, saat ini, bimbingan karir memang sedang mendapatkan tempat tersendiri sehingga lebih sering dilakukan. Bimbingan karir ini perlu dan penting diberikan kepada siswa, baik siswa SMP dan terlebih-lebih siswa SMA dengan alasan sebagai berikut:

1. Para siswa tingkat SMA pada akhir semester dua perlu menjalani pemilihan program studi atau penjurusan, apakah memilih program A_1, A_2, A_3 atau A_4. Kenyataan menunjukkan bahwa program A_5 secara praktis belum atau tidak dapat berlangsung. Walau ada kata "memilih", sebenarnya telah ada batas tertentu dalam pengambilan program, karena ada persyaratan yang terkait dengan prestasi akademik dari siswa yang bersangkutan. Penjurusan itu jelas akan menentukan masa depan siswa. Oleh karena itu, dalam pemilihan ini diperlukan kecermatan dan perhitungan yang matang dan tepat. Oleh karena itu siswa memerlukan adanya bimbingan.
2. Tidak semua siswa yang tamat 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.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Siswa SMA merupakan angkatan kerja yang potensial, merekalah yang akan menentukan bagaimana keadaan negara yang akan 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 pada diri mereka. Untuk mempersiapkan tersebut diperlukan bimbingan karir.
4. Pada kenyataan, para siswa SMA sedang dalam masa remaja, yang merupakan masa peralihan dari masa anak ke masa dewasa. Pada umumnya, mereka belum dapat mandiri sehingga memerlukan bantuan dari orang lain untuk menuju kemandirian. Sehubungan dengan itu mereka memerlukan bimbingan, termasuk bimbingan karir untuk menyiapkan kemandirian dalam hal pekerjaan.
5. Siswa SMP juga membutuhkan Bimbingan, baik untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi maupun untuk mencari pekerjaan karena suatu sebab tidak dapat melanjutkan sekolahnya. Dengan demikian jelaslah manfaat bimbingan karir. [22]

F. Penyelenggaraan Bimbingan Karir

Cara pelaksanaan bimbingan karir di sekolah dapat ditempuh melalui dua pendekatan yakni: Pendekatan individual yaitu dengan penyuluhan karir

[22] Bimo Walgito, *Bimbingan + Konseling; Studi & Karier* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2010), hal. 203-204.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan pendekatan kelompok dengan kegiatan:1) Paket belajar, 2) Pengajaran unit, 3) Papan buletin, 4) Hari karir dan 5) Karya wisata karir.[23]

Pendapat di atas menekankan bahwa bimbingan karir dilaksanakan melalui dua cara pendekatan sebagai berikut:

1. Pendekatan Individual

   Pendekatan Individual yaitu dengan cara melalui penyuluhan karir. Bantuan dengan penyuluhan karir meliputi dua cara yaitu:

   a. Konseling tentang pemecahan kesulitan dengan tujuan mengatasi masalah yang dihadapi siswa.
   b. Bantuan perorangan agar masing-masing siswa dapat memahami dirinya, memahami dunia kerja dan mengadakan penyesuaian antara dirinya dengan dunia kerja.

2. Pendekatan Kelompok

   1) Paket belajar, yakni Pelaksanaan bimbingan karir menggunakan lima pendekatan belajar, yaitu:

      a) Pemahaman diri

      b) Nilai-nilai

      c) Pemahaman lingkungan

      d) Hambatan dan cara mengatasinya, dan

      e) Merencanakan masa depan

   2) Pengajaran unit, yakni setiap bidang studi memiliki suatu pokok bahasan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan selama proses belajar

[23] Agus Suyanto, *Bimbingan Karir* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1989), hal. 23.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hendaknya memberikan informasi yang barkaitan dengan suatu pekerjaan selama proses belajar memberikan informasi yang berkaitan dengan suatu pekerjaan sehubungan materi yang disampaikan. Jika hal tersebut yang ditempuh maka kegiatan bimbingan karir direncanakan dan diprogramkan oleh sekolah. Namun demikian, beban tidak diberikan kepada guru-guru lain, akan tetapi diberikan pada petugas yang akan memberikan bimbingan tersebut.[24]

3) Papan buletin, yakni melalui papan buletin petugas Bk memasang informasi, informasi tentang berbagai jenis pekerjaan yang bahannya diambil dari guntingan tentang suatu pekerjaan dan lain-lain.
4) Hari karir, yakni kegiatan untuk mengisi hari-hari tertentu yang diisi dengan ceramah dari sumber tentang suatu pekerjaan. Melalui kegiatan ini diharapkan agar para siswa memperoleh informasi dan pemahaman yang lebih terhadap berbagai pemasalahan karir dan juga memperoleh pemahaman tentang dirinya sendiri. Contoh kegiatan yang dapat diterapkan antara lain diskusi, demonstrasi, pemutaran film, pameran dan sebagainya.[25]
5) Karya wisata, yakni para siswa diajak untuk berkunjung ketempat suatu pekerjaan untuk melihat dari dekat tentang suatu pekerjaan.

G. Paket-paket dalam Bimbingan Karir

Dalam rangka terealisasinya bimbingan karir di sekolah Departemen

[24] Bimo Walgito, *Bimbingan + Konseling; Studi & Karier* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2010), hal. 205

[25] Ulifa Rahma, *Bimbingan Karir Siswa* (Malang: UIN Maliki Press, 2010), hal. 87.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pendidikan dan kebudayaan telah mengeluarkan paket yang dikenal dengan paket bimbingan karir yang terdiri dari lima paket, yaitu:

1. Paket I pemahaman diri, merupakan suatu paket yang dimaksudkan untuk membantu siswa agar dapat mengetahui dan memahami siapa sebenarnya dirinya. Para siswa diharapkan dapat mengetahui dan memahami potensi, kemampuan, minat, bakat dan cita-citanya. Oleh karena itu, paket 1 ini terdiri dari; a) pengantar pemahaman diri, b) bakat, potensi, dan kemampuan, c) cita-cita atau gaya hidup, d) sikap. Dalam pelaksanaannya siswa dituntut Untuk dapat mencapai hal tersebut, sehingga dapat mengetahui serta memahami keadaan dirinya. Dan pertanyaan "siapa saya?" akan dapat dijawab.
2. Paket II adalah mengenai nilai-nilai. Siswa diharapkan dapat mengetahui dan memahami nilai-nilai yang ada dalam dirinya dan yang ada dalam masyarakat. Berkaitan dengan hal tersebut, paket II mencakup a) nilai kehidupan, b) saling mengenal dengan nilai orang lain, c) pertentangan nilai-nilai dalam diri sendiri, d) pertentangan nilai-nilai sendiri dengan orang lain, e) nilai-nilai yang bertentangan dengan kelompok atau masyarakat, dan f) bertindak atas nilai-nilai sendiri.
3. Paket III adalah paket yang berkaitan dengan pemahaman lingkungan. Siswa diharapkan dapat mengetahui dan memahami keadaan lingkungan. Dengan mengetahui dan memahami lingkungan, siswa dapat mengambil langkah dengan tepat. Paket III mencakup hal-hal yang dengan a) informasi pendidikan, b) kekayaan daerah dan pengembangannya, dan c)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

informasi jabatan.

4. Paket IV adalah paket yang berhubungan dengan hambatan dan mengatasi hambatan. Siswa diharapkan akan dapat mengetahui dan memahami hambatan-hambatan apa yang ada dalam rangka mencapai tujuan, yaitu karir yang cocok, dan setelah mengetahui hambatannya maka akan mencoba cara pemecahan atas hambatan yang ada. Paket IV mencakup; a) faktor pribadi, b) faktor lingkungan, c) manusia dan hambatan, dan c) cara-cara mengatasi hambatan.
5. Paket V adalah paket yang berkaitan dengan perencanaan masa depan. Setelah siswa memahami apa yang ada dalam dirinya, bagaimana keadaan dirinya, memahami nilai-nilai yang ada, baik dalam dirinya sendiri maupun yang ada dalam masyarakat, memahami lingkungan, baik mengenai informasi mengenai pendidikan maupun informasi mengenai pekerjaan, dan siswa telah memahami hambatan-hambatan yang ada, baik yang ada dalam diri sendiri maupun yang ada diluar, maka paket V siswa diharapkan telah mampu merencanakan masa depannya. Karena itu paket V mencakup hal-hal yang berkaitan dengan a) menyusun informasi diri, b) mengelola informasi diri, c) mempertimbangkan alternatif, d) keputusan dan rencana, dan e) merencanakan masa depan. [26]

[26] Bambang Ismaya, *Bimbingan & Konseling: Studi, Karir, dan Keluarga* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2015), hal. 89-90. Lihat juga Bimo Walgito, *Bimbingan + Konseling; Studi & Karir* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2010), hal. 206-208.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

H. Teori-teori Bimbingan Karir

Ada beberapa teori tentang bimbingan karir yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Teori Perkembangan Ginzberg

   Teori perkembangan pemilihan karir *(Development Cereer Chioce 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 mengidenifikasikan 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.[27]

   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 kenyetaan 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

[27] Dewa Ketut Sukardi, *Pendekatan Konseling Karir di Dalam Bimbingan Karir* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1989), hal. 23.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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 realistis. [28]

Sedangkan pada masa realistis, 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 tahap ini dalam memilih pekerjaan lebih spesifik, misalnya apabila anak memilih

[28] Ulifa Rahma, *Bimbingan Karir siswa* (Malang: UIN Maliki Press, 2010), hal. 39

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pekerjaan dibidang pendidikan, maka ia akan mengkhususkan pilihannya pada pekerjaan guru dan bukan pekerjaan lain.[29]

Berdasarkan tahap-tahap tersebut, setelah anak melakukan eksplorasi dan memadukan faktor-faktor internal dan eksternal, selanjutnya anak memasuki fase kristaliasi 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.

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.

[29] Ulifa Rahma, *Bimbingan Karir siswa* (Malang: UIN Maliki Press, 2010), hal. 41.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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

Tabel 2.1
Tahapan-tahapan atau Periode dalam Studi Ginzberg

2. Teori Konsep Diri Super

Teori konsep diri karir (Career Self Concept Theory) dikemukakan oleh Donald Super yang menyatakan bahwa Konsep diri individu memainkan peranan utama dalam pemilihan karir seseorang.[30] Super mengklarifikasi pandanganya tentang teori konsep diri bahwa pada esensinya konsep diri merupakan kecocokan antara pandangan individu terhadap atributnya sendiri dengan atribut yang dibutuhkan oleh sebuah pekerjaan. Super membagi teori konsep diri ke dalam dua komponen: 1) personal atau psikologis, yang berfokus pada cara individu memilih dan beradaptasi pada pilihannya; dan 2) sosial, yang berfokus pada asesmen pribadi yang dilakukan oleh individu terhadap situasi sosioekonominya dan struktur sosial di mana dia bekerja dan tinggal saat ini. Hubungan antara konsep diri dengan perkembangan karir merupakan salah satu

[30] Dewa Ketut Sukardi, *Pendekatan Konseling Karir di Dalam Bimbingan Karir* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1989), hal. 23-24.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kontribusi utama teori Super. Super percaya bahwa masa remaja merupakan saat seseorang membangun konsep diri tentang karir. Perkembangan karir terdiri dari 5 fase berbeda.

a. Fase pengembangan, dimulai saat lahir sampai umur 15 tahun pada saat ini anak mengembangkan berbagai potensi, sikap, minat, dan kebutuhan yang dipadukan dalam struktur gambaran diri
b. Fase Ekplorasi, dimulai dari umur 15-24 tahun, pada saat ini anak muda memikirkan alternatif jabatan, akan tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat.
c. Fase pemantapan, dimulai dari umur 25-44 tahun, dalam hal ini biasanya memiliki ciri-ciri bahwa usaha memantapkan diri melalui pengalaman-pengalaman selama menjalani karir-karir tertentu.
d. Fase pembinaan, dimulai dari umur 45-64 tahun, pada masa ini orang yang sudah dewasa menyesuaikan diri dalam penghayatan jabatannya.
e. Fase kemunduran, dimulai dari 65 tahun, yaitu apabila seseorang memasuki masa pensiun dan harus menemukan pola hidup baru setelah melepaskan jabatannya.[31]

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

[31] Winkel, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan* (Jakarta: PT. Gramedia, 1991), hal. 518.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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.
Spesifikasi	18-21	Periode peralihan dari pilihan pekerjaan tentatif 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 dan penggunaan bakat untuk menunjukkan bahwa pilihan karir sebagai suatu pilihan yang tepat.
Konsolidasi	35+	Periode pemantapan dalam suatu karir dengan promosi jabatan, status

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		dan kedudukan yang lebih tinggi.

Tabel 2.2
Tugas-tugas Perkembangan Vokasional dari Super

Pengelompokan usia ini merupakan perkiraan dan bukan sesuatu yang mutlak. Super percaya bahwa pencarian karir di masa remaja adalah dasar penciptaan konsep diri karir masing-masing remaja.

3. Teori Kepribadian Holland

Teori tipe kepribadian *(Personality Type Theoiy)* dikemukakan oleh John Holland yang menjelaskan bahwa perlu dilakukan suatu usaha agar pilihan karir seseorang sesuai dengan kepribadiannya. Menurut Holland begitu orang menemukan karir yang sesuai dengan kepribadiannya, ia akan lebih menikmati pekerjaan tersebut dan bekerja di bidang tersebut lebih lama daripada orang yang bekerja di bidang yang tidak cocok dengan kepribadiannya.[32]

Dalam buku Bimbingan Karir Ruslan A. Gani[33] dijelaskan bahwa Holland menyusun teori karirnya terdiri atas sebelas pokok pikiran bahwa:

a. Pemilihan suatu jabatan adalah merupakan pernyataan kepribadian seseorang.
b. Inventory minat merupakan inventory kepribadian.

   Jika minat vokasional merupakan ekspresi kepribadian, maka selanjutnya inventory minat adalah merupakan inventory kepribadian.

[32] John Santrock, *Adolescence*, *Perkembangan Remaja* (Jakarta: Erlangga, 2003), hal. 484.
[33] Ruslan A.Gani, *Bimbingan Karir* (Bandung: Angkasa, 1992), hal. 39-42.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Stereo-tipe vokasional mempunyai makna psikologis dan sosiologis yang penting dan dapat dipercaya. Kita dapat menduga seseorang berdasarkan teman-teman, pakaian, dan prilakunya, dan yang menjadi pekerjaannya. Pengalaman kita sehari-hari seringkali 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 (salesman) bersifat persuasif, seorang akuntan bersifat teliti, ilmuan bersifat tidak sosial dan sebagainya.

d. Individu-individu dalam suatu jabatan atau pekerjaan memiliki kepribadian yang serupa dan kesamaan 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-orang yang mempunyai kepribadian yang serupa.

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 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

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lebih tentram 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 didalamnya.

g. Pengetahuan kita tentang kehidupan vokasional adalah tidak tersusun dan sering kali terpisah dari batang tubuh pengetahuan psikologi dan sosiolosi. Pada saat sekarang kita mempunyai segudang besar pengetahuan vokasional, dan bagaimana gudang-gudang yang lain merupakan tempat penyimpanan yang tidak teratur rapi. Kita tidak mempunyai rencana penyusunan yang komprehensip atau mempunyai teori untuk dapat informasi.

h. Didalam masyarakat kita (Amerika), kebanyakan orang dapat digolongkan ke dalam salah satu daripada enam tipe yaitu realistik, intelektual, sosial, konvensional, usaha (*interprising*) dan artistik. Setiap tipe merupakan hasil interaksi antara faktor keturunan, kebudayaan, dan pribadi disekitarnya, yakni termasuk teman sebaya, orang tua, dan orang lain, kelas sosial, dan lingkungan fisik melalui pengalaman, individu membentuk cara-cara yang 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 ciri-ciri kemampuan, kecakapan persepsi, tujuan hidup, nilai, persepsi diri, dan cara mengatasi persoalan hidup.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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 preferensi untuk satu kelompok pekerjaan yang tertentu. Misalnya seorang yang serupa dengan tipe social, seperti mengajar, pekerjaan sosial atau pemimpin agama (missionary), dia 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 sosial, seperti menolong orang lain, menilai tinggi agama, mengabdi kepada masyarakat. Membandingkan seseorang dengan sifat-sifat setiap model, tipe model, kita akan dapat menentukan bahwa seseorang sangat mirip sekali dengan tipe yang mana. Model tersebut kemudian menjadi tipe kepribadiannya. Kemiripan seseorang terhadap masing-masing keenam tipe, akan mengahasilkan 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 dengan setiap keenam tipe model memberikan kemungkinan 720 pola kepribadian yang berbeda.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

i. Terdapat enam jenis lingkungan realistik, intelektual, social, konvensional, usaha dan artistik. Masing-masing lingkungan dikuasai oleh satu tipe kepribadian tertentu dan masing-masing lingkungan ditandai oleh keadaan fisik yang menimbulkan tekanan dan masalah tertentu. Misalnya : lingkungan realistik dikuasai.

j. Seseorang mencari lingkungan dan jabatannya yang memungkinkan dapat melaksanakan kemauan dan keterampilannya, menyatakan sikap dan nilai mereka, mengambil peran masalah yang dapat disetujui, menghindari peran dan persoalan yang tidak mereka setujui. Akibatnya tipe realistik mencari lingkungan realistik, tipe intelektual mencari lingkungan intelektual dan seterusnya.

k. Perilaku seseorang dapat diterangkan melalui bagaimana interaksi pola kepribadianya 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 prilaku kreatif, kemantapan pribadi, tanggapannya, terhadap tekanan yang dihadapi, kepekaan terhadap tekanan atau ancaman yang tertentu, mobilitas pekerjaan dan keberhasilan yang menonjol.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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

Ada 6 tipe kepribadian yang perlu dipertimbangkan saat mencari kecocokan antara aspek-aspek psikologis seseorang dengan karir mana yang akan dipilih yaitu:

a. Realistis, 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 bis, dan tukang bangunan.
b. Intelektual, yaitu orang-orang yang memiliki orientasi konseptual dan Teoretis. Mereka lebih tepat menjadi pemikir daripada pekerja. Mereka seringkali menghindari hubungan interpersonal dan paling cocok untuk pekerjaan yang berhubungan dengan matematika atau keilmuan.
c. Sosial, yaitu orang-orang yang sering memperlihatkan sifat feminism, 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.
d. Konvensional, orang-orang ini biasanya memperlihatkan ketidaksenangannya terhadap kegiatan yang tidak teratur dengan rapi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Mereka paling cocok menjadi bawahan seperti sekretaris, teller bank, atau pekerjaan administratif lainnya.

e. Menguasai (*enterpraising*), orang-orang ini menggunakan kata-katanya untuk memimpin orang lain, mendominasi orang lain dan menjual berita atau produk. Mereka paling cocok memiliki karir yang berhubungan dengan penjualan, politikus atau manajernen.

f. Artistik, mereka adalah orang yang lebih suka berinteraksi dengan dunia mereka melalui ekspresi seni, menghindari situasi interpersonal serta konvensional dalam banyak kasus. Para remaja tipe ini sebaiknya diarahkan ke karir seni atau penulisan.[34]

Adapun 6 model lingkungan diantaranya adalah:

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

b. Lingkungan Intelektual, ditandai dengan tugas-tugas yang memerlukan kemampuan yang abstrak dan kreatif, bukan tergantung pada kemampuan dan pengamatan pribadinya. Pemecahan masalah

[34] John Santrock, *Adolescence*, *Perkembangan Remaja*, hal. 484. Lihat juga Dewa Ketut Sukardi, *Pendekatan Konseling Karir di Dalam Bimbingan Karir* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1989), hal. 24-25.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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.

c. 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.

d. Lingkungan Konvensional, ditandai dengan tugas-tugas dan masalah-masalah yang memerlukan pemprosesan informasi verbal dan matematis, rutin, konkrit dan sistematis. Keberhasilan pemecahan masalah relatif jelas dan terjadi dalam satu periode waktu yang relatif singkat.

e. Lingkungan Usaha, ditandai dengan tugas-tugas yang mengutamakan kemampuan verbal yang digunakan untuk mengarahkan atau mempengaruhi orang lain.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

f. Lingkungan Artistik, ditandai dengan tugas-tugas dan masalah-masalah yang memerlukan interpretasi atau kreasi, bentuk-bentuk artistik melalui cita rasa perasaan dan imajinasi. Lingkungan artistik memerlukan kemampuan untuk mengarahkan semua pengetahuan individu, intuisi dan kondisi emosinya dalam pemecahan masalah. Hal ini berbeda dengan lingkungan realistis, intelektual dan konvensional yang seringkali kurang menuntut penggunaan semua sumber potensi pribadi seseorang.

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. 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.

Gaya Pribadi	Tema	Lingkungan Kerja
Agresif, lebih menyukai tugas-tugas pekerjaan konkret daripada abstrak, pada dasarnya kurang dapat bergaul, interaksi interpersonal buruk	Realistic	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.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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 komputer, dan pekerja elektronik.
Imaginatif, menghargai estetika, lebih menyukai ekspresi diri melalui seni, agak mandiri dan extrovert	Artistic	Artistik seperti pematung, pelukis dan desainer. Musikal seperti guru musik, pemimpin orkestra, dan musisi. Sastrais seperti editor, penulis, dan kritikus.
Lebih menyukai interaksi sosial, senang bergaul, memperhatikan masalah-masalah sosial, religius, berorientasi layanan masyarakat, dan tertarik pada kegiatan pendidikan	Social	Edukasional seperti guru, administrator pendidikan, dan profesor. Kesejahteraan social seperti pekerja sosial, sosiolog, konselor rehabilitasi, dan perawat profesional.
Extrovert, agresif, petualang, lebih menyukai peran-peran pemimpin, dominant, persuasif, dan memanfaatkan keterampilan verbal yang baik	Enterprising	Managerial seperti menejer personalia, produksi, dan menejer pemasaran. Berbagai posisi pemasaran seperti salesperson asuransi, real estate, dan mobil.
Praktis, terkendali, bisa bergaul, agak konservatif, lebih menyukai tugas-tugas terstruktur dan menyukai aturan-aturan dengan sanksi masyarakat	Conventional	Pekerja kantor dan administrasi seperti penjaga waktu, petugas file, teller, akuntan, operator, sekretaris, petugas pembukuan, resepsionis, dan menejer kredit.

Tabel 2.3
Gaya Kesenangan Pribadi dan Lingkungan kerja dari Holland

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 inteligensi sudah tercakup di dalam klasifikasi tipe-tipe kepribadian; misalnya, individu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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.

4. Orientasi Anna Roe

Anna Roe menekan unsur perkembangan dalam pilihan karir, lebih-lebih corak pergaulan dengan orang tua selama masa kecil dan pola pendidikan yang diterapkan oleh orang tua terhadap anak kecil.[35] Ia meneliti pengaruh dari corak interaksi antara orang tua dan anak serta pengaruh pola pendidikan keluarga terhadap kebutuhan-kebutuhan yang dikembangkan oleh anak dan hubungan antara struktur kebutuhan pribadi itu dengan gaya hidup pada saat dewasa kelak. Dalam hal ini Roe menerapkan klasifikasi hierarkis tentang tahap-tahap kebutuhan yang diciptakan Maslow yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan merasa aman dan terlindung dari bahaya, kebutuhan merasa diterima dan disayangi, kebutuhan akan rasa harga diri dan menjadi independen, kebuthan akan informasi, kebutuhan mengerti dan memahami, kebutuhan menghayati

[35] Winkel, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan* (Jakarta: PT. Gramedia, 1991), hal. 516-517

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

keindahan, dan kebutuhan mengembangkan diri seoptimal dan semaksimal mungkin. Menurut Maslow kebutuhan-kebutuhan yang lebih tinggi tidak akan dirasakan dan dihayati kalau kebutuhan pada tahap dibawahnya tidak terpenuhi secara memuaskan. Menurut Ann Roe kebutuhan yang akan lebih dihayati dan diprioritaskan oleh orang dewasa sangat ditentukan oleh pengalaman-pengalaman frustasi dan kepuasan pada masa kecil. Seperti orang-orang yang suka bekerjasama dengan orang lain, dianggap cenderung demkian karena mereka menghayati kebutuhan yang kuat untuk diterima baik oleh orang lain. Orang-orang ini dididik oleh orang tua yang yang menunjukkan sikap menerima dan menyayangi. Sebaliknya mencari kontak dengan individu lain, dianggap kecenderungan demikian karena mereka menghayati kebutuhan yang kuat untuk merasa aman dan terlindungi dari bahaya. Orang-orang ini dididik oleh orang tua yang menunjukkan sikap dingin dan sikap menolak. Corak pergaulan antara orang tua dan anak dipandang sebagai sumber utama kebutuhan, minat dan sikap, yang tercerminkan dalam pilihan jabatan pada umur lebih tua.

Roe menggolongkan jabatan atas dua kategori dasar, *pertama* yaitu jabatan yang berorientasi pada kontak dengan orang lain *(person oriented)*, contoh bidang jabatan anatara lain; jasa, bisnis, manajemen, pelayanan social dan aktivitas dibidang kultural. *Kedua* yaitu jabatan yang berorientasi pada benda-benda (*non-person oriented*), contoh bidang jabatan diantaranya; teknologi, bekerja dilapangan seperti pertanian dan pertambangan serta penelitian ilmiah. Menurut Roe corak pergaulan antara

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

orang tua dan anak yang berbeda-beda akan menghasilkan pilihan jabatan yang brlain-lainan. Diakuinya bahwa masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi pilihan jabatan, meskipun arah orientasi yang ditanamkan pada umur yang sangat muda dikatakan tetap berpengaruh terhadap pilihan-pilihan yang menyangkut jabatan yang dipangku dikemudian hari. Dan Roe juga menegaskan bahwa tudak terdapat hokum yang berbunyi: "hanya ada satu-satunya jabatan yang yang paling cocok bagi seseorang" atau "hanya ada satu-satunya orang yang paling tepat untuk memangku jabatan tertentu".

5. Teori Keputusan Gelatt's

Teori keputusan adalah metode yang dipergunakan untuk menjelaskan proses pemilihan karir dan kemudian memberikan suatu kerangka kerja atau pedoman kerja dimana sasaran konseling dapat diambil. Teori keputusan adalah didasarkan pada pokok pikiran agar individu dapat memilih atau alternatif untuk memilih.[36] Setidaknya ada 3 hal yang berkaitan dengan model ini, *Pertama:* model pengambilan keputusan Gelatt's terutama dapat dipilih untuk menjelaskan tentang sesuatu berhubungan dengan perputaran sifat-sifat atau hakikat pengambilan keputusan dan rangkaian proses pengambilan keputusan. *Kedua*, model ini mengacu kepada suatu pola acuan, teknik dan metode yang dapat diambil untuk dipergunakan sebagai pedoman dalam program karir. *Ketiga*, sistem nilai dianggap sebagai suatu bagian yang penting

[36] Dewa Ketut Sukardi, *Pendekatan Konseling Karir di Dalam Bimbingan Karir* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1989), hal. 25.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam proses pengambilan keputusan, yang menjelaskan bahwa pengambilan keputusan adalah merupakan suatu proses pengambilan keputusan secara kontinu.

Teori keputusan Gelatt's didasarkan pada pokok pikiran agar individu dapat memilih atau alternatif untuk:

a. Menetapkan masalah
b. Menghasilkan alteratif
c. Mengumpulkan informasi
d. Mengolah informasi
e. Membuat rencana
f. Menyeleksi tujuan
g. Implementasi rencana.[37]

Menurut Gellatt's langkah-langkah proses pengambilan keputusan adalah melalui langkah-langkah sebagai berikut:

1) Dimulai apabila individu mengenal suatu kebutuhan untuk mengambil suatu keputusan kemudian menentukan suatu sasaran atau tujuan.
2) Individu diperlukan untuk mengumpulkan data dan mengadakan survie kemungkinan lapangan kegiatan
3) Melibatkan penggunaan data dalam menentukan kemungkinan lapangan kegiatan, hasil, dan kemungkinan keberhasilan
4) Mengistimasi hasil-hasil yang disenangi dan perhatian dipusatkan pada system nilai individu.

[37] Dewa Ketut Sukardi, *Pendekatan Konseling Karir di Dalam Bimbingan Karir* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1989), hal. 25.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5) Melibatkan penilaian dan seleksi dalam suatu keputusan bahwa hal tersebut merupakan suatu keputusan terminal atau keputusan yang telah dikaji. Tiga keputusan terminal telah dijangkau maka individu kembali menilai kemungkinan hasil-hasil keputusannya dalam hubungannya dalam system prediksi.[38]

Secara tidak langsung dalam model ini ditetapkan sejumlah pertimbangan yang penting dalam konseling diantaranya: *pertama*, ini adalah berupa pertanyaan tentang kesiapan individu untuk memulai proses pengembangan keputusan, *kedua*, melibatkan pengetahuan diri konseli, apakah konseli memiliki pengetahuan yang cukup, memadai tentang minat, kemampuan, nilai dan pengalaman masa lalu yang relevan, konseli memiliki keterampilan mempergunakan pengetahuan ini dengan mempertimbangkan alternative. Pengetahuan diri dan kemampuan merupakan pengetahuan yang dipergunakan dalam proses pemilihan, *ketiga*, konselor seharusnya mempertimbangkan pengetahuan individu tentang kesempatan pendidikan, lingkungan pekerjaan, persyaratan pekerjaan dan permintaan, *keempat*, selain konseli harus memahami proses pengambilan keputusan, mengetahui langkah-langkah dalam proses

[38] Dewa Ketut Sukardi, *Pendekatan Konseling Karir di Dalam Bimbingan Karir* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1989), hal. 26-27.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengambilan keputusan dan juga diperlukan fleksibelitas untuk mempertimbangkan alternatif.[39]

6. Teori 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.

[39] Dewa Ketut Sukardi, *Pendekatan Konseling Karir di Dalam Bimbingan Karir* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1989), hal. 28.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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.[40]

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

[40] Dewa Ketut Sukardi, *Bimbingan Karir di Sekolah-sekolah* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1989), hal. 70.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

titik dimana pekerjaan yang bersangkutan akan menjadi jabatan baru yang lebih dapat memenuhi kebutuhankebutuhannya yang baru.

I. Peneltian Terdahulu yang Relevan

Penelitian tentang Pola Bimbingan Karir bagi Santriwati masih belum penulis temukan di beberapa hasil penelitian. Namun, ada beberapa penelitian yang sedikit berkaitan dengan tema yang penulis ambil. Skripsi saudari Laelatul Musfiroh mahasiswa Pengembangan Masyarakat Islam tahun 2004 yang berjudul "Pengembangan Kewirausahaan Pesantren (Studi Terhadap Pengembangan Perekonomian Pondok Pesantren Modern Al Islah Dorowati Klirong Kebumen)." Skripsi ini membahas pengembangan kewirausahaan di Pondok Pesantren dalam meningkatkan perekonomian pesantren. Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa dalam mengembangkan kegiatan kewirausahaan di pesantren, pondok pesantren modern Al Islah Dorowati Klirong Kebumen mengembangkan beberapa bidang, meliputi koperasi pesantren, perikanan, peternakan, perkebunan, keterampilan dan usaha dagang. Namun, pada perjalanannya hanya beberapa bidang yang bisa terus berkembang hingga sekarang.[41]

Skripsi saudara Anwar Arif Wibowo mahasiswa 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

[41] Laelatul Musfiroh, "Pengembangan Kewirausahaan Pesantren; Studi Terhadap Pemberdayaan Perekonomian Pondok Pesantren Modern Al-Islah Dorowati Klirong Kebumen" (Skripsi--UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2004), h. 96

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tentang peran pondok pesantren terhadap masyarakat sekitar dalam hal meningkatkan 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.[42]

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 penelitan 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.[43]

Skripsi Rizza Ayu Rachmawati Mahasiswa Bimbingan Konseling Islam 2014 yang berjudul "Model-model Pelayanan Bimbingan Konseling Islam dalam Melayani Santriwati di Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro". Skripsi ini membahas tentang model bimbingan konseling islam dalam melayani santriwati, hasil dari penelitian ini menyebutkan

---

[42] 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), h. 60

[43] Noor Ahmady, "Peran Pesantren Sidogiri Pasuruan dalam Mencetak Wirausaha Muda Mandiri", *Pesantren dan Kewirausahaan* , 2013, hlm. 12

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bahwa model bimbingan konseling islam yang diterapkan adalah model konseling individu dan model konseling kelompok. Dalam proses bimbingan konseling individu dan kelompok digunakan beberapa tahapan. Hasil akhir dari penelitian mengenai penerapan model yang dilakukan oleh ustadzah pembimbing dalam memberikan pelayanan bimbingan konseling individu dan konseling kelompok memiliki kekurangan dan kelemahan dan hasil yang dicapai sebesar 99% dinyatakan berhasil.[44]

Dilihat dari beberapa penelitian di atas, dapat diketahui bahwa penelitian ini memiliki kesamaan dengan skripsi Laelatul Musfiroh. Persamaanya terletak pada objek yang diteliti yaitu sama-sama menggunakan pesantren sebagai objek penelitian dan titik tekannya pada hak wirausaha, sedangkan dalam penelitian penulis menekankan pada pola bimbingan karir yang ada di pondok pesantren.

Dengan skripsi Anwar Arif Wibowo tidak mempunyai kesamaan, kecuali adanya keterkaitan tentang pengembangan wirausaha, namun fokus dari penelitian ini menekankan pada pola bimbingan karir yang nantinya akan menghasilkan keterampilan demi keterampilan. Begitu juga dengan artikel jurnal Noor Ahmady hanya terfokus pada pengembangan wirausaha muda yang ada di lingkungan pesantren. Sedangkan dengan skripsi Rizza Ayu Rachmawati persamaannya dalam hal objek yang diteliti, hanya saja skripsi Rizza menekankan pada pembahasan model-model layanan bimbingan

[44] Rizza Ayu Rachmawati, "Model-model Pelayanan Bimbingan Konseling Islam dalam Melayani Santriwati di Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro", (Skripsi—UIN Sunan Ampel, Surabaya, 2014), hal. 130.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

konseling yang ada di pesantren. Sedangkan penelitian ini pembahasannya ditekankan pada pola bimbingan karir bagi santriwati, penelitian ini terfokus pada pola bimbingan karir yang diterapkan bagi santriwati dalam perspektif teoretis bimbingan karir. Sehingga skripsi ini berbeda dengan penelitian yang lain yang sudah dijelaskan di atas dan bukan merupakan plagiat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id