

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Perencanaan Peminatan Bidang Pekerjaan

1. Perencanaan

Masa depan dan kesuksesan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan dari cita-cita manusia setiap manusia mendambakan masa depan yang penuh dengan kesuksesan dan kecermelangan, bukan menjadi rahasia bahwa untuk mencapai masa depan yang sukses manusia tidak dapat mendapatkannya begitu saja, sebaliknya justru seringkali harus mendapatkannya dengan kerja keras.

Dengan adanya perencanaan maka kita akan lebih mudah dalam mengidentifikasi kebutuhan yang ada serta merancang bentuk usaha yang akan dilakukan dengan lebih terencana, terarah, dan sistematis, sehingga segala hambatan dan resiko yang ada dapat dikendalikan dan kemudian segala tujuan yang bersifat jangka panjang akan dapat segera tercapai dengan lebih mudah.

Perencanaan tidak lain merupakan kegiatan untuk menetapkan tujuan yang akan dicapai beserta cara-cara untuk mencapai tujuan tersebut. Sebagaimana disampaikan oleh Louise E. Boone dan David L. Kurtz (1984) bahwa: *Planning may be defined as the process by which manager set objective, asses the future, and develop course of action designed to accomplish these objective.* Sedangkan T. Hani Handoko

(1995) mengemukakan bahwa: “Perencanaan (*planning*) adalah pemilihan atau penetapan tujuan organisasi dan penentuan strategi, kebijaksanaan, proyek, program, prosedur, metode, sistem, anggaran, dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Pembatasan keputusan banyak terlibat dalam fungsi ini”.

Masa depan dan kesuksesan adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan dengan cita-cita manusia, setiap orang mendambakan masa depan yang penuh dengan kesuksesan dan kecermelangan. Dengan adanya perencanaan maka kita akan lebih mudah dalam merancang bentuk usaha yang akan dilakukan dengan lebih terencana, terarah, dan sistematis. Sehingga segala hambatan dan resiko yang ada dapat dikendalikan dan kemudian tujuan yang bersifat jangka panjang akan dapat tercapai dengan lebih mudah.

Perencanaan karir merupakan proses identifikasi terhadap minat bakat dan keterampilan seseorang, untuk kemudian dihubungkan dengan kesempatan minat yang sesuai, peminatan badan pekerjaan pada dasarnya merupakan suatu proses yang berlangsung selama bertahun-tahun, mulai dari sekolah samapai dengan pendidikan yang lebih tinggi dan biasanya proses ini dipengaruhi oleh orang lain dan guru.

Menurut (Sukardi, 1993:1). Sepanjang hayatnya seseorang akan diahadapkan pada pilihan-piihan karir yang harus diambil keputusan Pengambilan keputusan mengenai karir menjadi sangat penting terutama

saat seorang remaja baru selesai sekolah lanjutan yaitu saat remaja harus memutuskan setelah sekolah ia akan memilih pekerjaan apa setelah selesai sekolah. Remaja memiliki perhatian yang cukup besar terhadap masalah karir karena masalah ini merupakan masa *pre-occupation* yaitu suatu masa bagi seseorang mulai mencari identitas dirinya.

Beberapa remaja mungkin menganggap masa pencarian ini merupakan suatu tantangan dan pengalaman yang positif tetapi sebagian yang lain justru menganggapnya sebagai sesuatu yang berat yang justru menimbulkan kebingungan peran dan kesulitan dalam mengambil keputusan. Oleh karena itu pendidikan dan konseling karir menjadi sangat penting dalam membentuk identitas remaja perlu dibekali memilih kemampuan karir dan mewujudkan minat bidang pekerjaan yang diidam-idamkan, (Dollahide, 2003:382).

2. Peminatan Bidang Pekerjaan

Minat merupakan salah satu aspek psikologi yang mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap sikap, perilaku dan minat juga merupakan sumber motivasi yang akan mengarahkan seseorang dalam melakukan apa yang mereka lakukan (Hurigck, 1978: 201) Gusnardi mengartikan minat adalah sesuatu yang pribadi dan berhubungan dengan sikap, individu yang berminat terhadap sesuatu, individu yang berminat terhadap suatu objek akan mempunyai kekuatan atau dorongan

untuk melakukan serangkaian tingkah laku untuk mendekati atau mendapatoi objek tersebut.

Woodworth dan Marquis 2001 berpendapat minat merupakan suatu motif yang menyebabkan individu berhubungan secara aktif dengan objek yang menarik baginya oleh karena itu minat dikatakan sebagai suatu dorongan untuk berhubungan dengan lingkunganya, kecenderungan untuk memeriksa, menyelidiki atau mengerjakan suatu aktifitas yang menarik baginya, apabila individu menaruh minat terhadap sesuatu hal tersebut di sebut berguna untuk memenuhi kebutuhanya.

Pada teori yang dikembangkan oleh John L. Holand menjelaskan bahwa suatu pemilihan pekerjaan atau jabatan merupaka hasil dari interaksi anatar faktor hereditas (keturunan) denagn segala pengaruh budaya, teman bergaul, orang tua, orang dewasa yang dianggap memiliki peranan yang penting. Selain itu John L. Holland juga merumuskan tipe-tipe (golongan) kepribadian dalam pemilihan pekerjaan berdasarkan atas inventori kepribadian yang disusun atas dasar minat.

Kemudian setiap tipe-tipe kepribadian itu dijabarkan ke dalam suatu model teori yang disebut model orientasi (*the model orientation*). Model orientasi ini merupakan suatu rumpun perilaku-perilaku penyesuaian yang khas. Setiap orang memiliki urutan orientasi yang berbeda-beda, dan hal inilah yang menyebabkan mengapa setiap orang itu mempunyai corak hidup yang berbeda-beda.

Urutan orientasi yang pertama terhadap suasana lingkungan pekerjaan tertentu merupakan corak hidup yang kedua bagi seseorang untuk selanjutnya. Penempatan urutan corak hidup itu sangat bergantung dari tingkat kecerdasan serta penilaiannya terhadap diri sendiri. Makin jelas penempatan urutan corak hidupnya maka akan semakin menghasilkan pola pilihan yang tepat bagi seseorang. Namun perlu digaribawahi, jika model orientasi John L. Holland ini mengajukan model orientasi berdasarkan budaya Amerika.

Untuk memahami lebih jauh atas *world-of-work map* terlebih dahulu penting untuk mengetahui asumsi-asumsi yang digunakan, *world-of-work map* merupakan perluasan dari hasil kerja Holland dengan *trait-off factor theory*. Teori ini mempunyai asumsi bahwa individu memiliki karakteristik yang unik dimana hal ini berhubungan dengan minat (*Interest*), kemampuan (*Ability*), kebutuhan (*Need*), nilai (*Value*), dan karakter kepribadian (*Personality Trait*). Di sisi lain tiap-tiap pekerjaan biasanya memiliki karakteristik yang berhubungan dengan tugas, keterampilan yang dibutuhkan, dan kompensasi. Kedua karakteristik inilah yang kemudian dapat diukur, artinya pekerjaan akan lebih puas saat pekerjaan sesuai dengan karakteristik pekerjaan itu sendiri. Disini akan tampak sekali kecenderungan untuk menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan karakteristik yang dimiliki pekerja.

a. *Holland Theory: Trait and Factor Theory*

John Holland (1997), memperkenalkan *trait and factor theory* yang mempunyai empat konsep dasar yakni:

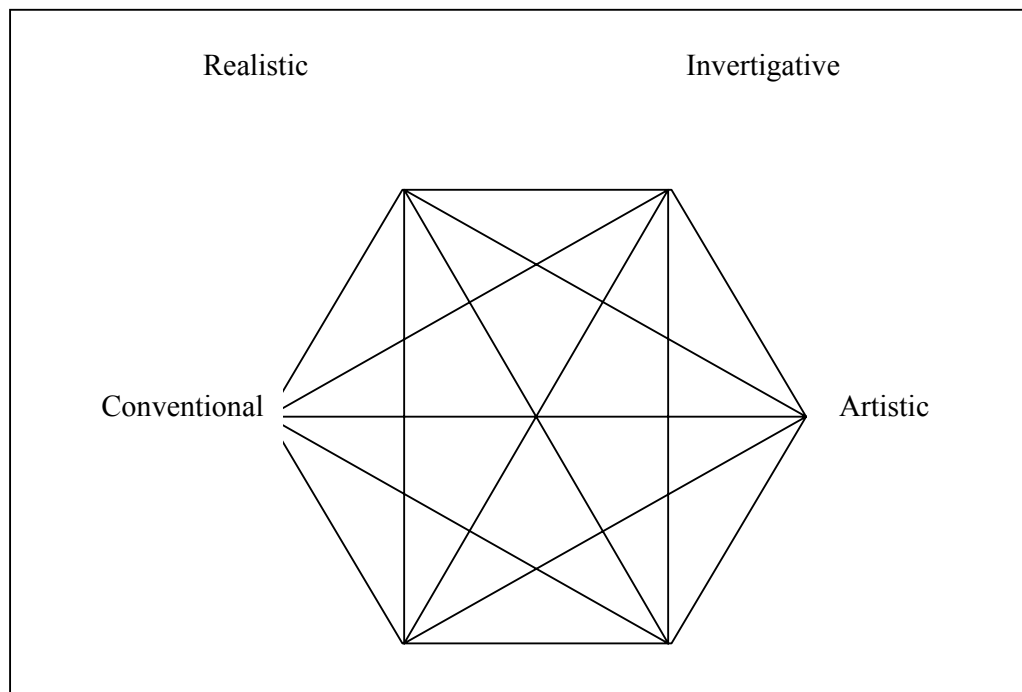
- 1) Seseorang dapat digambarkan memiliki kombinasi dua atau lebih dari enam tipe, yaitu: realitas (*Realistic*), investigative (*Investigative*), artistik (*Artistic*), social (*Social*), wirausaha (*Enterprising*), dan konvensional (*Conventional*).
- 2) Lingkungan (pekerjaan, jurusan pendidikan, dan aktifitas luang) dapat juga digambarkan sebagai enam tipe sebelumnya.
- 3) Seseorang akan memiliki lingkungan sesuai dengan karakteristik yang mereka memiliki
- 4) Jika seseorang akan menemukan lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan mereka akan merasa puas dan mempunyai produktifitas tinggi.

Proses dimana menentukan *carier area* seseorang didasarkan atas tugas pokoknya, dan dengan menggunakan apakah seseorang melakukan pekerjaannya, dasar yang terakhir ini dalam *world-of-work map* dibagi menjadi empat bagian yakni:

- a) **Data:** *facts, number, files, business, procedures*, berhubungan dengan data seperti fakta, catatan aktifitas, catatan numerik, file, prosedur kegiatan.

- b) **Ideas** : knownladge insinghts, new wais of saying or doing something, berhubungan dengan ide seperti pengetahuan, teori, wawasan, pemandangan, pemikiran.
- c) **People** : care, services, leadership, sales, berhubungan dengan orang seperti pelayanan, perhatian, kepemimpinan, penjualan.
- d) **Thing** : machines, tools, living thing, material such as food, wood, metal. Berhubungan dengan benda seperti mesin, alat perlengkapan material.

Sedangkan John Holland six occupational type
 Digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Figure Minat

Enterprising

Social

1. **Realistik (R)** (*Technical dalam WOW map*) menyukai karir realistik seperti, mekanis mesin, [perencanaan produksi, konstruksi bangunan, atau teknik kelautan,
2. **Investigative (I)** (*Sociencific dalam WOW map*) menyukai karir, menyelidiki, seperti: peneliti, ekonom, analisis managemen, antropolog, dan biokimia, individu dengan tipe **I** biasanya memiliki kemampuan dalam bidang matematika dan keilmuwan, dimana ia menikmati untuk bekerja seorang diri, dan senang untuk memecahkan masalah keilmuwan, tipe **I** lebih senang untuk bekerja dengan ide ketimbang dengan orang ataupun peralatan pada umumnya.
3. **Artistic (A)** (*Art dalam WOW map*) menyukai karir artistik seperti: arsitek, editor teknik, editor jurnalis, pengarang lagu, ahli interior, design. Individu pada tipe **A** pada umumnya mempunyai keterampilan pada bidang seni, senang untuk menciptakan sesuatu yang baru, memiliki imajinasi yang tinggi, tipe **A** cenderung lebih senang bekerja dengan ide daripada dengan peralatan. Biasanya tipe ini digambarkan sebagai individu yang terbuka, imajinatif, intuitif, emosional, idealis, dan independen.
4. **Social (S)** (*Social dalam WOW map*) menyukai karir social seperti; guru, psikolog klinis, personalia. Individu dengan tipe **S** biasanya mempunyai keterampilan sosial yang baik, tertarik untuk membina

hubungan dengan manusia dan senang untuk membantu orang lain. Tipe ini cenderung menyukai pekerjaan yang berkaitan dengan manusia ketimbang dengan peralatan. Secara umum dapat digambarkan bahwa individu dengan tipe **S** sebagai orang yang ramah, hangat, kooperatif, bersahabat, simpatik, sabar, dan penuh perhatian.

5. **Enterprising (E)** (*Administration* dalam *WOW map*) menyukai karir enterprise, seperti: kehumasan, perencanaan keuangan, agen perumahan, sales, dan pengacara. Tipe **E** biasanya mempunyai kecakapan kepemimpinan dan kemampuan berbicara di depan publik yang baik. Individu pada tipe ini digambarkan terbuka, populer, berjiwa sosial, percaya diri, dan ambisius.

6. **Conventional (C)** (*Business Operation* dalam *WOW map*) menyukai karir konvensional, seperti: akuntan, juru hitung, penjaga toko, dan *business programmer*. Individu pada tipe **C** menikmati bekerja dengan angka dan pesan. Secara umum tipe **C** ini digambarkan menyukai hal-hal praktis, teratur, efisien dan hati-hati.

Holland mengilustrasikan hubungan keenam tipe di atas sebagai *hexagon* dimana dalam hexagon di atas dapat diwakili oleh huruf-huruf yang telah disebutkan yakni R, I, A, S, E, dan C. Holland memperkenalkan konsep consistency yang merujuk pada hubungan

antara kode huruf pertama dan kedua, dimana holland membagi kedalam tiga level yakni:

- a. *Consistens* : manakala antara huruf pertama dan kedua dari kode tersebut antara huruf pertama dan kedua dari kode tersebut berdekatan seperti: RI, IR, IA, AI, AF, FA, FE, EF, FC, CE, CR, dan RC.
- b. *Moderatly Consistent* : jika antara huruf pertama dan kedua terpaat satu tipe dalam lingkaran hexagon, seperti : RA, AR, IS, SI, AE, EA, SC, CS, ER, RE
- c. *Inconsistent* : dimana antara huruf pertama dan kedua saling berhadapan dalam hexogen, seperti : SR, RS ,IE, EI, CA, dan AC.

Menurut teori Holland, seseorang disebut *inconsisten* karena memiliki pengalaman yang bermacam-macam yang turut mempengaruhi dan memperkuat kapabilitas individu tersebut. sedangkan individu yang konsisten memiliki *internal stability*, tidak mudah terpengaruh.

Konsep lain dri teory Holland adalah *congruence*. *Congruence* merujuk pada hubungan yang di indiksikan oleh hexagon yakni kesamaan antara tipe yang dimiliki individu dengan jenis pekerjaan. Sebagai contoh seseorang yang mempengaruhi tipe SEA dan bekerja sesuai dengan kode SEA, individu tersebut akan merasa puas dan lebih produktif jika dibandingkan saat bekerja dengan kode RIC.

Secara umum dapat dikatakan bahwa suatu karir akan berisi kenaikan tingkat dari tanggung jawab, kekuasaan dan pendapat seseorang (Bambang Wahyudi, 1962). Pandangan yang lebih luas daripada karir adalah sebagai suatu rangkaian atas sikap dan perilaku yang berkaitan dengan aktifitas pekerjaan dan pengalaman sepanjang kehidupan seseorang (*individually perceived sequence of attitudes and behaviors associated with work-related activities and experiences over the span of a person's life*, Bernardin 194).

Teori Holland (1985;194) dibangun atas empat asumsi dasar. Pertama. Pada budaya Amerika, sebagian besar orang dapat dikategorikan sebagai salah satu dari enam tipe : *realistik, investigatif, artistik sosial, enterprising, dan konvensional*. Ketiga . orang mencari lingkungan yang akan memungkinkannya untuk menggunakan kecakapan dan keterampilannya, menyatakan sikap dan nilainya, dan mengambil peranan serta masalah-masalah yang disetujuinya. Keempat, perilaku ditentukan oleh interaksi antara kepribadian dan lingkungan. Kelima asumsi dasar tersebut menjelaskan hakikat tipe kepribadian dan model lingkungan, bagaimana tipe-tipe dan model-model lingkungan ditentukan dan berinteraksi untuk menciptakan fenomena sosial, pendidikan, dan vokasional. Menurut Holland (1985;1973)

Lebih lanjut Holland (1985;1973) menjelaskan bahwa suatu lingkungan itu dikuasai oleh pribadi tertentu yang sesuai dan lingkungan dicirikan berdasarkan orang-orang yang ada di dalamnya.

Sebagai contoh, lingkungan "realistic" dikuasai oleh orang-orang yang bertipe realistik, artinya sebagai besar orang yang adpria dilingkungan realistik menyerupai atau dari jenis realistik. Jenis kepribadian pendidik, ada di lingkungan sekolah, lain dari pada jenis tentara, yang ada di dalam peperangan atau lingkungan kemiliteran umumnya. Jadi lingkungan itu menggambarkan orang-orangnya, karena diciptakan oleh orang-orang yang mempunyai minat, kemampuan, dan pandangan yang cocok. Orang cenderung mencari lingkungan yang memungkinkannya mewujudkan dirinya, yaitu; kemampuannya, minatnya, dan nilainya. Jenis-jenis kepribadian menggambarkan bagaimana orang menyalurkan tujuan dan pilihan kerjanya. Tingkah laku orang ditentukan oleh interaksi antara kepribadian dan lingkungan.

Untuk melengkapi asumsi dasar kerja teorinya, Holland (1985;1973) mengemukakan empat konsep pokok, yakni *konsistensi*, *diferensiasi*, *kongruensi*, dan *kalkulus konsistensi* berkenaan dengan pertanyaan, seberapa dekatkah satu tipe kepribadian dan tipe lingkungan dengan tipe-tipe lainnya. makin dekat minat orang dari satu tipe ke tipe lain, misalnya dari artistik ke sosial, orang itu dikatakan lebih konsisten daripada seandainya ia berminat ke lingkungan realistik atau investigatif. Pengertian diferensiasi adalah seberapa jauh kemurnian orang, atau sedikit kemiripan orang dengan tipe-tipe lain. Orang yang tipenya banyak mirip hanya dengan satu tipe dan kurang mirip dengan tipe-tipe lain. Kongruensi adalah untuk menunjukkan

kecocokan tipe pribadi seseorang dengan tipe sosial bekerja dilingkungan sosial. Kalau bekerja dilingkungan investigatif atau realistik ia dikatakan inkongruen. Kongruensi tertinggi terjadi kalau terdapat kecocokan antara tipe kepribadian dan tipe lingkungan, misalnya sosial dan sosial. Kongruensi terbaik berikutnya adalah kalau berada dilingkungan artistik atau enterprise. Kongruensi terkecil adalah kalau kecocokan itu antara dua tipe yang berseberangan, artistik dengan konvensional, dan investigatif dengan enterprise. Penggambaran grafis tipe-tipe ini dalam bentuk segi enam beraturan dengan titik-titik sudut keenam tipe itu, dapat menjelaskan pengertian kongruensi tipe ini dan intra serta antara hubungannya.

Teori Holland (1985;1973) dibangun atas empat asumsi dasar. **Pertama**, pada budaya Amerika sebagian besar orang dapat dikategorikan sebagai salah satu dari enam tipe: *realistik, investigatif, artistik, sosial, enterprising*, dan *konvensional*. **Kedua**, Terdapat enam model lingkungan: *realistik, investigatif, artistik, sosial, enterprising*, dan *konvensional*. **Ketiga**, orang mencari lingkungan yang akan memungkinkannya untuk menggunakan kecakapan dan keterampilannya, menyatakan sikap dan nilainya, dan mengambil peranan serta masalah-masalah yang disetujuinya. **Keempat**, perilaku ditentukan interaksi antara kepribadian dan lingkungan. Keempat asumsi dasar tersebut menjelaskan hakekat tipe kepribadian dan model lingkungan, bagaimana tipe-tipe dan model-model lingkungan

ditentukan dan berinteraksi untuk menciptakan fenomena sosial, pendidikan, vokasional. (menurut Holland 1985;1973).

Lebih lanjut Holland (1985;1973) menjelaskan bahwa suatu lingkungan itu dikuasai oleh pribadi tertentu yang sesuai. Dan lingkungan dicirikan berdasarkan orang-orang yang ada di dalamnya. Sebagai contoh, lingkungan realistic “dikuasai” oleh orang-orang yang bertipe realistic menyerupai atau dari jenis realistik. Jenis kepribadian pendidik ada di lingkungan sekolah, lain halnya pada jenis tentara yang ada dalam peperangan atau lingkungan kemiliteran umumnya. Jadi lingkungan itu menggambarkan orang-orangnya, karena diciptakan oleh orang-orang mempunyai minat, kemampuan, dan pandangan yang cocok. Orang cenderung mencari lingkungan yang memungkinkannya mewujudkan dirinya, yaitu: kemampuannya, minatnya, dan nilainya. Jenis-jenis kepribadian menggambarkan bagaimana orang menyalurkan tujuan dan pilihan kerjanya. Tingkah laku orang ditentukan oleh interaksi antara kepribadian dan lingkungan.

3. Holland Theory

Untuk menghindari asumsi dasar kerja teorinya, Holland (1985;1973) mengemukakan empat konsep pokok, yakni: *konsistensi*, *diferensiasi*, *kongruensi*, dan *kalkulus konsistensi* berkenaan dengan pertanyaan seberapa dekatkah suatu tipe kepribadian dan tipe lingkungan dengan tipe-tipe lainnya. Makin dekat minat orang dari satu tipe ke tipe yang lain, misalnya dari artistik ke social, orang itu dikatakan lebih

konsisten daripada seandainya ia berminat ke lingkungan artistik atau investigatif. Pengertian *diferensial* adalah seberapa jauh kemurnian orang atau kesedikitan kemiripan orang dengan tipe-tipe lain. Orang yang tipenya banyak mirip hanya dengan satu tipe dan kurang mirip dengan tipe-tipe lain. *Kongruensi* adalah untuk menunjukkan kecocokan tipe pribadi seseorang dengan tipe lingkungan dimana ia tinggal atau bekerja. Contohnya, orang tipe sosial bekerja di lingkungan sosial; kalau bekerja di lingkungan investigative atau realistik ia dikatakan inkongruen. Kongruensi tertinggi terjadi kalau terdapat kecocokan antara tipe kepribadian dan tipe lingkungan, misalnya sosial dan sosial. Kongruensi terbaik berikutnya adalah kalau kecocokan tipe itu dengan tipe di sebelahnya, misalnya orang sosial berada di lingkungan artistik dan enterprise. Kongruensi terkecil adalah kalau kecocokan itu antara dua tipe yang bersebarangan, seperti social dengan realistic, artistic dengan konvensional, dan investigatif dengan enterprise. Penggambaran grafis tipe-tipe ini dalam bentuk segienam beraturan dengan titik-titik sudut keenam tipe itu, dapat menjelaskan pengertian kongruensi tipe ini dan intra serta antar hubungannya.

a. Fungsi Bimbingan Karir Disekolah

Bimbingan karir juga merupakan salah satu bidang dalam bimbingan konseling yang ada disekolah-sekolah. Menurut Winkel (2005 : 114). Bimbingan karir adalah bimbingan dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja, dalam memilih lapangan

pekerjaan atau jabatan atau profesi tertentu serta membekali diri supaya siap memangku jabatan itu, dan dalam menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan dari lapangan pekerjaan yang dimasuki. Bimbingan karir juga dapat dipakai sebagai sarana pemenuhan kebutuhan perkembangan peserta didik yang harus dilihat sebagai bagian integral dari program pendidikan yang diintegrasikan dalam setiap pengalaman belajar bidang studi.

Bimbingan karir adalah suatu proses bantuan, layanan dan pendekatan terhadap individu (siswa atau remaja), agar individu yang bersangkutan dapat mengenali dirinya, memahami dirinya dan mengenal dunia kerja, serta merencanakan masa depan dengan bentuk kehidupan yang diharapkan untuk menentukan pilihan dan mengambil suatu keputusan bahwa keputusannya tersebut adalah paling tepat sesuai dengan keadaan dirinya dihubungkan dengan persyaratan-persyaratan dan tuntutan pekerjaan atau karir yang dipilihnya (Ruslan A.Gani : 1).

Untuk dapat memilih dan merencanakan karir yang tepat, dibutuhkan kematangan karir yaitu meliputi pengetahuan akan diri untuk menjalankan suatu pekerjaan atau karir merupakan tugas perkembangan yang penting dimasa remaja. Sebab karir atau pekerjaan seseorang menentukan berbagai hal dalam kehidupan. Maka remaja harus memilih bidang pekerjaan yang akan ditekuni, jenis pekerjaan yang akan ditekuni nantinya menyebabkan remaja harus

menyelesaikan pendidikannya sampai taraf yang dibutuhkan oleh bidang pekerjaan yang diinginkan. Sedangkan pada usia sekitar 17 tahun remaja mulai menyadari bahwa mereka bertanggung jawab kematangan karir dapat menyebabkan kesalahan dalam mengambil keputusan karir, termasuk kesalahan dalam menentukan jurusan pendidikan bagi siswa SMK. Pada kenyataannya, banyak remaja yang memilih suatu jenis pekerjaan tanpa mempertimbangkan kemampuan, minat dan kepribadiannya. Mereka cenderung mengikuti pilihan orang tua, teman atas dasar poputaritas

B. *Self Esteem*

Pembahasan tentang *self esteem* mau tidak mau akan sangat berkaitan dengan *self concept*, untuk itu maka dalam pembahsan tentang *self esteem* ini akan dibahas pula dengan *self concept*.

1. *Pengertian Self Concept*

Lingkungan sosial merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan perilaku individu, melalui interaksi dengan orang lain, manusia dapat memperoleh pengalaman bagi kemampuan hidupnya. Dalam hidupnya manusia tidak akan dapat melepaskan diri dari interaksi dari orang lain, interaksi yang dilakukan oleh seorang individu baik yang bersifat aktif maupun pasif, akan membawa banyak sekali pengalaman bagi kehidupannya.

Dengan melakukan pengamatan atas dirinya sendiri maka individu akan sampai pada penilaian dan gambaran tentang dirinya,

inilah yang disebut *self concept* atau konsep diri (Rakhmat, 2004 : 99). Willian Brooks mendefinisikan konsep diri sebagai pandangan dan perasaan tentang diri kita yang bersifat psikologis, sosial maupun fisik (Rakhmat, 2004 : 99). Lebih jauh konsep diri ini juga berisi tentang apa yang kita percayaitentang diri kita, yang merupakan proses keseluruhan tentang kemampuan dan kebiasaan yang kita miliki (Papalia et, al : 2004; 212).

Dengan demikian maka dapat kita ambil kesimpulan bahwa *self concept* adalah bentuk gambaran kita tentang diri kita sendiri.

2. Hubungan *self concept* dengan *self esteem*

Manusia cenderung berperilaku sesuai dengan gambaran tentang dirinya, dimana perilaku tersebut merupakan fungsi dari *self conceptnya*, yaitu bagaimana manusia itu memandang dunianya sendiri (Beach, 1980 : 428), sedangkan *self concept* itu sendiri atas beberapa komponen penyusun.

Anita Tylor et al (1977) mendefinisikan *self concept* sebagai segala sesuatu yang kita pikirkan dan kita rasakan tentang diri kita sendiri, suatu bentuk komplek antara apa yang kita percaya dan sikap yang kita pegang tentang diri kita sendiri (Rakhmat 2004: 100) dengan demikian *self concept* sebenarnya bukan hanya sekedar gambaran deskriptif saja tetapi juga merupakan penelitian terhadap diri sendiri.

Paul 3 Centi (Centi, 2004 : 9) juga memberi pendapat serupa yaitu *self concept* merupakan sebuah gagasan tentang diri kita sendiri yang terdiri dari bagaimana kita menggambarkan diri kita sebagai pribadi (*self image*) bagaimana kita merasa tentang diri kita sendiri (*self seteem*) dan bagaimana hidup kita sebagai sosok manusia yang kita harapkan (*self ideal*)

Bertolak dari berbagai pendapat di atas maka dapat kita ketahui bahwa ada dua komponen utama yang menyusun *self concept*, komponen yang pertama adalah komponen kognitif yang dapat kita sebut sebagai istilah citra diri (*self image*) sedangkan komponen yang kedua adalah komponen yang bersifat afektif yang kita sebut dengan harga diri (Rakhmat, 2004: 100).

Sebagi salah satu komponen penyusun dari *self concept* maka kestabilan *self esteem* akan berpengaruh terhadap kestabilan *self concept* seseorang, dengan kata lain dapat kita lihat bahwa pada diri seseorang yang kita miliki *self concept* positif, maka ia akan cenderung memiliki tingkat *self esteem* yang tinggi pula

Hurlock (2001 : 33-35) menyatakan bahwa *self concept* yang stabil dan positif menunjukkan suatu tingkat *self esteem* yang tinggi, dimana seseorang memiliki perasaan tidak aman, kekurangan dan rendah diri, menunjukkan sedikit kompesasi dari sifat defensif, mampu melihat

diri sendiri sesuai dengan keyakinan mengenai pandangan orang lain terhadap dirinya.

3. Pengertian *Self Esteem*

Self esteem dapat diartikan sebagai dimensi evaluatif yang menyeluruh dari seseorang, dapat pula diartikan sebagai rasa percaya diri, harga diri maupun gambaran diri (Santrock, 2003 : 336). Dimana *self esteem* tersebut di generalisasikan pada bagaimana mereka memandang sukses pada apa yang mereka lakukan (Hanna, 2003 : 28) pendapat tersebut juga di perkuat oleh branden (1992) yang mendefinisikan *self esteem* sebagai penilaian personal individu pada kompetensi dirinya, bahwa ia mampu menghadapi tantangan hidup sehingga layak untuk mendapat kebahagiaan. (Hanna, 2003 : 28)

Self esteem dapat diartikan sebagai pendapat seseorang tentang dirinya. (Ensiklopedi Nasional Indonesia, 1988: 339). Sejalan dengan itu Coopersmith mengartikan bahwa *self esteem* mengacu pada evaluasi yang dibuat oleh individu itu dan biasanya yang menjaga berkenaan dengan dirinya sendirinya sendiri. Dalam hal ini mengespresikan suatu sikap setuju atau tidak setuju dan menunjukkan sikap tingkap setuju atau tidak setuju dan menunjukkan sikap tingkat dimana individu itu meyakini dirinya sendiri sebagai orang yang mampu, penting, berhasil dan berharga. Singkatnya, penerimaan atau penolakan diri sendiri setelah mempertimbangkan sifat-sifat pribadi dan keadaan dirinya keyakinan individu terhadap dirinya sendiri dan memiliki perasaan mampu untuk

menyesuaikan dirinya masa depan yang terencana. Memiliki perasaan berarti dan berguna atas dirinya.

Perasaan harga diri merupakan suatu penilaian pribadi terhadap perasaan berharga yang di ekspresikan kedalam sikap-sikap yang di pegang oleh individu tersebut. (R.B. Burns, 1993: 69)

Manusia akan cenderung berperilaku untuk menunjukkan dirinya serta memberikan kesan tertentu mengenai dirinya agar di harga orang lain, perasaan tertentu yang timbul dari dalam diri sendiri akan di tentukan oleh orang lain terhadap dirinya, timbulnya perasaan tentang dirinya sendiri yang berdasarkan pada persepsi orang lain. Hal ini akan menjadi sebuah preverensi tentang sejauh mana individu mampu menerima dirinya sendiri. Menurut persepsi dari semua penghargaan dan kemampuan yang dimiliki oleh individu.

Self esteem juga muncul bentukl penilaian diri pada *self* yang bersifat positif maupun negatif. Dengan kata lain, *self esteem* dipandang sebagai suatu aspek kepribadian untuk memahami perilaku secara positif maupun negatif, hal ini berarti suatu tingkat penerimaan diri serta keyakinan individu sndiri yang di anggap mampu atau tidak, penting atau tidak, dan memiliki arti penting atau tidak bagi orang lain. Dengan demikian pada pembentukan sikap percaya diri dan perasaa yang berguna dan berharga apa bila terpenuhi.

Self esteem di pelajari dari pengalaman berhubungan dengan orang lain, pengalaman tersebut dapat terbentuk bagaimana orang lain tersebut bagaimana memperlakukan diri kita, bagaimana kita menangkap pantulan tentang diri kita, dan bentuk gagasan tentang seperti apakah diri kita sebagai pribadi (Centi, 2004 : 16)

Self esteem adalah evaluasi diri yang dibuat seseorang, biasanya untuk dipertahankan, dan sebagaimana berasal dari interaksi seseorang dengan lingkungannya dan dari sejumlah penghargaan, penerimaan dan perhatian orang lain yang diterimanya.

Pengertian *self esteem* menurut Coopersmith (1967) dan Walgito (1991) merupakan suatu proses penilaian yang dilakukan oleh seseorang terhadap dirinya sendiri. Karena berkaitan dengan dirinya sendiri, penilaian tersebut biasanya mencerminkan penerimaan atau penolakan terhadap dirinya, menunjukkan seberapa jauh individu percaya bahwa dirinya mampu, penting, berhasil serta berharga.

Self esteem yang tinggi pada umumnya lebih disukai dari pada *self esteem* yang rendah, kebanyakan orang berusaha untuk mengubah *self esteem* mereka ke arah evaluasi diri yang lebih positif (Robbets. A baron, 2003: 178)

Menurut Brandem (1987) harga diri merupakan aspek kepribadian yang paling penting dalam proses berpikir, tingkat emosi, keputusan yang diambil, nilai-nilai yang dianut serta penentuan tujuan

hidup. Harga diri mencakup dua komponen yaitu perasaan akan kompetensi pribadi dan perasaan akan penghargaan diri pribadi. Seseorang akan menyadari dan menghargai dirinya jika ia mampu menerima diri pribadinya. Brehm dan Kassin (1990) menyatakan bahwa individu yang meniai dirinya baik umumnya bahagia, sehat, sukses, adaptif dalam situasi yang membuat stress.

Menurut Maslow kebutuhan akan rasa harga diri di bagi kedalam dua bagian. Bagian yang pertama adalah penghormatan atau pengehargaan diri sendiri, dan bagian yang kedua adalah penghormatan diri orang lain. Bagian pertama mencakup hasrat untuk memperoleh kompensasi, rasa percaya diri, kekuatan pribadi, adekuasai, kemandirian dan kebebasan, individu ingin mengetahui atau yakin bahwa dirinya berharga serta mampu dalam mengatasi segala tantangan dalam hidupnya. Adapun bagian yang kedua meliputi antara lain prestasi. Dalam hal ini individu butuh penghargaan atas apa-apa yang dilakukannya. (E.koesworo, 1991:124)

Sehingga dapat disimpulkan bahwa *self-esteem* adalah penilaian seseorang secara umum terhadap dirinya sendiri, baik berupa penilaian negatif maupun penilaian positif yang akhirnya menghasilkan perasaan keberhargaan atau kebergunaan diri dalam menjalani kehidupan.

4. Pembentukan *Self Esteem*

Self esteem mulai terbentuk pada masa kanak-kanak dan berkembang terutama sebagai akibat dari hubungan atau seseorang anak meneriraksi kita dengan orang lain (Centi, 2003: 16) pada tahun-tahun awal seorang anak menerima isyarat-syarat tentang dirinya, merupakan tahun-tahun yang rawan sedangkan pada akhir tahun ke dua diperkirakan kerangka dasar tentang gambaran diri sudah terbentuk dalam diri seorang anak.

Dalam perkembangan selanjutnya, pertambahan usia dan pengalaman individu dalam berinteraksi dengan orang lain akan mengakibatkan kestabilan tingkat *self esteem* seseorang, kestabilan tingkat *self esteem* ini biasanya bias tercapai saat seseorang berada pada awal masa remaja atau akhir masa kanak-kanak. (Stremberg, 2002: 262), dengan kata lain bila pada akhir masa kanak-kanak mereka mudah memiliki tingkat *self esteem* yang tinggi atau positif. Maka mereka juga memiliki kecenderungan untuk memiliki tingkat *self esteem* yang tinggi atau positif pula.

Menurut Coppersmith (1967) ada dua faktor penting dalam perkembangan *self esteem* (Head 1997) faktor yang pertama adalah adar perilaku yang menghargai, menerima dan memperhatikan yang diterima oleh individu. Dari orang-orang yang penting dari kehidupannya, faktor yang kedua adalah sejarah kesuksesan dan kegagalan individu termasuk di

dalamnya status objek dan posisi social yang dicapai oleh individu tersebut.

5. Tingkatan Harga Diri

Dari pengaruh-pengaruh yang berkaitan dengan perkembangan anak dan karakteristik pribadi dapat dibedakan menjadi beberapa tingkatan harga diri:

- a. Siswa dengan perasaan harga diri yang tinggi memperlihatkan diri mereka aktif dan berhasil, dengan masyarakat dan dalam akademis, mereka senang untuk mengekspresikan pendapat-pendapat di dalam diskusi dan tidak cukup berpuas diri dengan hanya mendengarkan saja, mereka tidak peka terhadap kritik-kritik apapun, mereka juga tidak cemas, mereka tidak sadar diri maupun telah memikirkan kesulitan-kesulitan pribadi tetapi mempercayai persepsi-persepsi mereka sendiri, dan pendekatan mereka terhadap orang lain memperlihatkan pengharapan bahwa mereka akan mudah di terima, mereka menganggap diri mereka bernilai, penting dan cukup bernilai, dan mampu mempengaruhi orang lain tugas-tugas baru yang menantang di cari dan dinikmati, di dalam cara yang optimis mengharapkan keberhasilan.
- b. Sedangkan tingkatan menengah dari harga diri mirip dengan subyek-subyek dengan perasaan harga diri yang tinggi di dalam banyak hal. Mereka juga cenderung untuk bersikap optimis, ekspresif dan mampu untuk menerima kritik, tetapi mereka juga

cenderung untuk bergantung pada penerimaan dari masyarakat untuk menghilangkan setiap ketidakpastian yang mereka rasakan dalam harga diri pribadinya. Ketidakamanan akan harga diri ini membuat mereka jauh lebih aktif di bandingkan dengan kelompok dengan perasaan harga diri yang lebih tinggi di dalam pencarian pengalaman-pengalaman sosial yang akan meningkatkan evaluasi diri

- c. Harga diri yang rendah, pada umumnya kelompok ini merasa terasing, tidak di sayangi, tidak mampu untuk mengekspresikan atau mempertahankan diri mereka dan terlalu lemah untuk mengatasi kekurangan mereka. Pasifim tidak mau berpartisipasi di dalam masyarakat, sadar diri, peka terhadap kritik, mereka terbenam di dalam masalah-masalah mereka sendiri. Mereka menyembunyikan diri dari interaksi-interaksi sosial yang mungkin akan memberikan konfirmasi lebih lanjut tentang ketidakkompetenan yang mereka bayangkan. Sejumlah besar penyakit psikomatis di catat terdapat dalam kelompok ini. Mereka tidak mempunyai kepercayaan terhadap kemampuan dan ide mereka, dan terpaku kepada situasi-situasi yang di kenal saja dan aman. Mereka adalah orang-orang yang pesimis yang perasaannya di kendalikan oleh peristiwa-peristiwa yang eksternal alih-alih perasaan yang di kendalikan oleh priadinya. (B.Burns, op.1993: 258).

C. Perbedaan *Self Esteem* Ditinjau Dari Peminatan Bidang Pekerjaan.

Self esteem merupakan evaluasi individu terhadap dirinya sendiri yang akan berpengaruh terhadap perilaku, karena persepsi evaluasi diri sendiri, secara tidak disadari memberi sugesti terhadap dirinya sendiri untuk berperilaku sesuai gambaran yang didapat mengenai dirinya. Pada setiap individu terdapat perbedaan *self esteem* dan kepercayaan akan perasaan berharga yang dimiliki. Menurut Coopersmith, *self esteem* merupakan salah satu aspek yang menentukan keberhasilan seseorang dalam keberhasilan dengan orang lain. Belajar atau bekerja pada bidang-bidang yang diminati terlebih lagi didukung dengan bakat serta talenta yang sesuai, akan memberi semangat dalam mempelajari atau menjalaninya. Tapi seringkali remaja memilih suatu minat bidang pekerjaan terbawa dan ikut-ikutan temannya, atau memilih bidang yang sedang populer tanpa sempat merencanakan terlebih dahulu dan memahami bidang yang akan dipelajari, menjadi apa setelah selesai sekolah ataupun lebih jauh lagi mengenali bidang pekerjaan seperti apa yang akan digelutinya sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Harga diri/ *self esteem* merupakan perasaan atau penghargaan yang positif yang dibutuhkan oleh setiap individu yang dapat menimbulkan perasaan bahwa dirinya berhasil, mandu dan berguna walaupun individu tersebut mempunyai kelemahan-kelemahan dan pernah mengalami kegagalan. Karena itu bisa dikatakan bahwa harga diri merupakan dasar bagi perkembangan positif dalam hubungan kemanusiaan, proses belajar, dan

interaksi dengan orang lain (Yunita, 2004 : 17). Dengan kata lain, menurut Clemes & Bean harga diri adalah suatu perasaan berarti atau berguna bagi orang lain dan orang lain juga berguna bagi dirinya, merasa istimewa dengan keadaan dirinya, berhasil melakukan tugas yang harus dilakukan, merasa yakin dapat menangani apa yang merintanginya, mempunyai tujuan yang pasti dan bekerja keras untuk mencapai tujuan yang sangat berarti tersebut. Harga diri adalah perasaan yang selalu terungkap sendiri dengan cara orang bereaksi.

D. Kerangka Teoritik

Setiap orang yang ingin berhasil dalam kehidupannya sudah sepantasnya mereka berusaha semaksimal mungkin. Mengingat penelitian ini hanya sebatas ingin mengetahui apakah ada perbedaan *self esteem* ditinjau dari peminatan bidang pekerjaan maka teori yang dipakai adalah teori John Holland yang mana menjelaskan bahwa suatu pemilihan pekerjaan atau jabatan merupakan hasil dari interaksi antara faktor hereditas (keturunan) dengan segala pengaruh budaya, teman bergaul, orang tua, orang dewasa yang dianggap memiliki peranan yang penting dalam hidupnya.

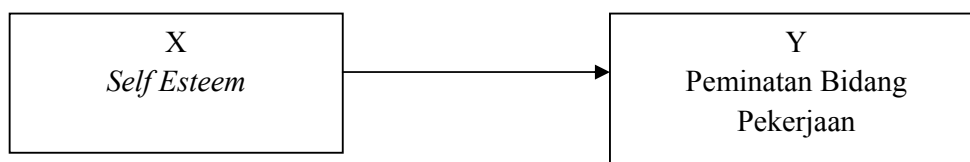
Suatu lingkungan itu dikuasai oleh pribadi tertentu yang sesuai dan lingkungan dicirikan berdasarkan orang-orang yang ada di dalamnya. Sebagai contoh, lingkungan *realistic* “dikuasai” oleh orang-orang yang bertipe *realistik* menyerupai atau dari jenis *realistik*. Jenis kepribadian penididik, ada di lingkungan sekolah, lain dari pada jenis tentara, yang ada di dalam peperangan atau lingkungan kemiliteran umumnya. Jadi lingkungan itu

menggambarkan orang-orangnya, karena diciptakan oleh orang-orang yang mempunyai minat, kemampuan, dan pandangan yang cocok. Orang cenderung mencari lingkungan yang memungkinkannya mewujudkan dirinya, yaitu: kemampuannya, minatnya, dan nilainya. Jenis-jenis kepribadian menggambarkan bagaimana orang menyalurkan tujuan dan pilihan kerjanya. Tingkah laku orang ditentukan oleh interaksi antara kepribadian dan lingkungan.

Self esteem bermuara pada keyakinan seorang individu akan keberhargaan dirinya sehingga menimbulkan perasaan berharga dan layak untuk dihargai sebagai seorang pribadi. Dari keyakinan tentang keberhargaan dirinya, akan memunculkan perasaan berharga, kemudian akan berperilaku menuju keberhargaan yang diyakininya. Seorang individu yang tampan/cantik, berprestasi, memiliki limpahan harta benda, berhasil menduduki jabatan yang prestisius, populer. Apabila mereka gagal, mereka akan melipat gandakan upaya mereka sampai mereka benar-benar berhasil (Nur Mohammad, 1999 : 21). *Self esteem* yang merupakan evaluasi individu terhadap dirinya sendiri akan berpengaruh pada perilakunya, karena persepsi diri, evaluasi diri sendiri, secara tidak disadari memberi sugesti pada diri sendiri untuk berperilaku sesuai dengan gambaran yang didapat mengenai dirinya sendiri. Goodhart (1989 : 117) mendapatkan dari pemikirannya, bahwa pemikiran yang positif atau negatif akan berpengaruh pada perilaku bidang pekerjaan, seorang yang memiliki *self esteem* yang tinggi tentu juga akan memiliki pemilihan dalam bidang pekerjaan sesuai dengan kemampuan

yang dimilikinya, karena seseorang yang memiliki *self esteem* yang tinggi memiliki keyakinan bahwa ia mampu. Persepsi yang positif ini mendorong individu untuk memilih suatu bidang pekerjaan sesuai dengan yang diminatinya. Banyak remaja yang memilih suatu jenis pekerjaan tanpa mempertimbangkan kemampuan, minat dan kepribadiannya, mereka cenderung mengikuti pilihan orang tua, teman dengan dasar popularitas.

Dari uraian diatas, sudah cukup jelas bahwasanya untuk mengetahui tinggi rendahnya *self esteem* dalam pembentukan pribadi yang kuat, sehat dan memiliki kemampuan untuk menentukan pilihan, termasuk mampu berkata “tidak” untuk hal-hal yang negatif dengan kata lain tidak mudah terpengaruh oleh berbagai godaan yang dihadapi seorang remaja setiap hari dari teman sebaya mereka sendiri. Pada penelitian ini subyek adalah siswa-siswi SMA Negeri 6 Surabaya yang mana untuk mengetahui tinggi rendahnya *self esteem* mereka dalam menentukan peminatan bidang pekerjaan yang akan dicapainya nanti.



**Gambar 2.2 : Skema Hubungan Antara Variabel Independent dan
Dependent**

Dari gambar diatas dapat pula dijelaskan kerangka teoritik yang digunakan pada penelitian ini adalah mengenai *self esteem* sebagai variabel

independent yang diambil dari teori Nathail Branden dan peminatan bidang pekerjaan sebagai variabel dependent yang diambil dari teori John Holland.

E. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang sifatnya sementara terhadap masalah penelitian yang sebenarnya masih lemah, sehingga masih harus diuji kebenarannya. Dengan didasarkan pada kajian teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut:

Ha : Ada Perbedaan *Self Esteem* Ditinjau Dari Peminatan Bidang Pekerjaan Pada Siswa SMK.

Ho : Tidak ada perbedaan *self esteem* di tinjau dari peminatan bidang pekerjaan pada siswa SMK Negeri 6 surabaya.