

MAKALAH
“TEORI PERKEMBANGAN KARIR GINZBERG”



*Disampaikan untuk melengkapi mata kuliah Praktikum BK Karir
Diasuh oleh : Kadek Suranata, S.Pd., M.Pd, Kons.*

Oleh: Kelompok 2 Kelas 4 BK C

<i>I Ketut Agus Wirawan</i>	<i>(1011011100)</i>
<i>I Wayan Midun Ardita</i>	<i>(1011011050)</i>
<i>Gede Parartha</i>	<i>(1011011099)</i>
<i>I Komang Sugiana</i>	<i>(1011011036)</i>
<i>Komang Adi Suryawan</i>	<i>(1011011058)</i>

JURUSAN BIMBINGAN KONSELING
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA

2012

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas perkenan-Nya makalah ini dapat kami selesaikan tepat pada waktunya. Makalah ini kami berikan judul “*Teori Perkembangan Karir Ginzberg*”

Terselesaikannya makalah ini tidak lepas dari bantuan dan dorongan berbagai pihak. Pada kesempatan ini, kami menyampaikan terimakasih kepada dosen pengampu mata kuliah Praktikum BK Karir, Bapak Kadek Suranata, S.Pd., M.Pd., Kons., atas arahan yang diberikan sehingga kami dapat menyelesaikan laporan ini. Ucapan terimakasih kami sampaikan kepada semua pihak yang berperan dalam penyelesaian laporan.

Istilah karir menunjuk serta mencakup sifat developmental dari pengambilan keputusan sebagai suatu proses yang berlangsung seumur hidup (*lifelong*). Konsep karir mencakup rentang waktu yang lebih panjang daripada pilihan okupasional (*occupational choice*). Konsep karir menjangkau aktivitas pravokasional seperti pilihan sekolah dan jurusan, dan juga pasca-vokasional seperti para pensiunan yang bekerja kembali. Dalam membahas masalah karir ada beberapa teori yang memberikan pengertian mengenai bagaimana karir meliputi pemilihan karir, perkembangan karir, atau pemilihan jabatan. Salah satu teori yang dibahas dalam makalah ini adalah teori perkembangan karir yang dikemukakan oleh Ginzberg. menurut Ginzberg, perkembangan dalam pemilihan karir terdiri dari 3 tahap yaitu fantasi, tentatik, dan realistik. Pembahasan lebih lanjut akan dipaparkan dalam makalah ini.

Kami menyadari sepenuhnya, makalah ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun kami harapkan dari semua pihak. Makalah ini juga masih perlu perbaikan-perbaikan baik dari segi penyajian, materi, serta penyampaian yang masih sangat dangkal. Akhirnya kami berharap makalah ini bermanfaat sesuai dengan peruntukannya.

Singaraja, Maret 2012

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	2
1.3. Tujuan	2
BAB II PEMBAHASAN	3
2.1. Konsep Teori Ginzberg	3
2.2. Proses Pemilihan Karir	4
2.3. Unsur-Unsur Teori Ginzberg	10
2.4. Implikasi Teori Ginzberg dalam Bimbingan Konseling	11
BAB III PENUTUP	11
3.1. Kesimpulan	15

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Istilah karir menunjuk mencakup pada sifat developmental dari pengambilan keputusan sebagai suatu proses yang berlangsung seumur hidup. Konsep karir mencakup rentang waktu yang lebih panjang daripada pilihan okupasional (occupational choice). Konsep karir menjangkau aktivitas pravokasional seperti pilihan sekolah dan jurusan.

Bimbingan karir merupakan salah satu bidang dalam bimbingan dan konseling yang ada di sekolah-sekolah dan juga suatu proses bantuan, layanan dan pendekatan terhadap individu (siswa/remaja), agar individu yang bersangkutan dapat mengenal dirinya, memahami dirinya, dan mengenal dunia kerja 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. Istilah karir menunjuk mencakup pada sifat developmental dari pengambilan keputusan sebagai suatu proses yang berlangsung seumur hidup. Konsep karir mencakup rentang waktu yang lebih panjang daripada pilihan okupasional (occupational choice). Konsep karir menjangkau aktivitas pravokasional seperti pilihan sekolah dan jurusan.

Di era globalisasi seperti saat ini bimbingan karir sangatlah diperlukan bagi semua orang khususnya bagi para peserta didik. Contohnya, sering kali para siswa kebingungan dalam memilih suatu jurusan di SMA, penyebabnya tidak lain karena ia tidak paham betul dengan minat dan potensi yang ia miliki. Selain itu faktor lingkungan juga sangat mempengaruhi seseorang dalam mengambil suatu keputusan karir. Misalnya, seorang siswa sering merasa dirinya salah dalam memilih suatu jurusan. Hal tersebut disebabkan karena ia ikut-ikutan sama teman-temannya dalam memilih jurusan dan juga bisa karena dorongan dari orang tuanya. Untuk mengetahui bagaimana karir itu terjadi dan bagaimana karir itu berkembang maka diperlukanlah pemahaman terhadap teori karir. Salah satu teori tentang karir adalah Teori perkembangan Karir Ginzberg.

Berdasarkan asumsi terhadap masalah tersebut, jelaslah sudah bahwa bimbingan karir sangatlah diperlukan bagi semua orang agar tidak kebingungan

dalam mengambil keputusan karir. Untuk itulah kami membahas salah satu teori perkembangan karir dari Ginzberg ini, karena kami anggap teori ini sangatlah penting dalam perkembangan karir seseorang. Lebih lanjut akan kami bahas secara riil dalam pembahasan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang disampaikan di atas, rumusan masalah yang diajukan penulis adalah sebagai berikut.

- 1.2.1. Bagaimana konsep-konsep pokok teori perkembangan karir Ginzberg?
- 1.2.2. Bagaimana proses pemilihan karir terjadi menurut teori perkembangan karir Ginzberg?
- 1.2.3. Apa saja unsur-unsur teori perkembangan karir Ginzberg?
- 1.2.4. Apa saja implikasi teori perkembangan karir Ginzberg dalam bimbingan konseling?

1.3. Tujuan

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang disampaikan, tujuan penulisan makalah ini adalah untuk:

- 1.3.1. Mengetahui konsep-konsep pokok teori perkembangan karir Ginzberg.
- 1.3.2. Mengetahui proses pemilihan karir terjadi menurut teori perkembangan karir Ginzberg.
- 1.3.3. Mengetahui unsur-unsur teori perkembangan karir Ginzberg.
- 1.3.4. Mengetahui implikasi teori perkembangan karir Ginzberg dalam bimbingan konseling.

BAB II PEMBAHASAN

1.1. Konsep Teori Ginzberg

Teori perkembangan karir (*development career choice theory*) Ginzberg merupakan hasil kerjasama suatu tim yang mempelajari tentang pengaruh perkembangan terhadap pemilihan karir. Kelompok ini terdiri dari Eli Ginzberg yang seorang ahli ekonomi, S. Ginzburg yang seorang psikiater, S. Axelrad yang seorang sosiolog, dan J. Herma yang merupakan seorang psikolog. E. Ginzberg, S. Ginzburg, S. Axelrad, dan J. Herma memulai penelitian pada tahun 1951 dengan maksud mengembangkan suatu konsepsi tentang pilihan jabatan sebagai bagian dari suatu studi tentang dunia kerja. Kelompok ini memandang masalah pilihan jabatan dari sudut perkembangan orang muda. Menurut pandangan kelompok Ginzberg ini pilihan jabatan tidak hanya terjadi sekali saja, melainkan mengalami suatu proses perkembangan yang meliputi jangka waktu antara enam sampai lima belas tahun.

Teori perkembangan karir (*development career choice theory*) dari Eli Ginzberg et. al. yang mengatakan bahwa anak dan remaja melewati tiga tahap pemilihan karir: *fantasi*, *tentative* dan *realistis* (Ginzberg, 1972 ; Ginzberg dkk., 1951). Saat ditanya “*mau jadi apa kalau sudah besar*”, anak kecil mungkin menjawab “*dokter*” “*pahlawan*”, “*guru*”, “*bintang film*”, “*bintang olahraga*” atau sejumlah pekerjaan lainnya. Pada saat masih kecil, masa depan terkesan dapat memberikan jutaan kesempatan. Ginzberg berargumentasi bahwa hingga usia 11 tahun seorang anak masih dalam tahap fantasi dari pemilihan karir. Dari umur 11 hingga 17 tahun, remaja ada dalam tahap tentative dari perkembangan karir, sebuah transisi dari tahap pengambilan keputusan realistis dari masa dewasa muda. Ginzberg percaya bahwa kemajuan remaja terlihat mulai dari mengevaluasi minat mereka (11 hingga 12 tahun) lalu mengevaluasi kemampuan mereka (13 hingga 14 tahun) sampai mengevaluasi nilai mereka (15 hingga 16 tahun). Pemikiran berubah dari yang kurang subyektif hingga pemilihan karir yang lebih realistis pada usia 17 dan 18 tahun. Ginzberg menyebut usia 17 dan 18 tahun hingga awal 20-an sebagai tahap realistis dalam pemilihan karir. Selama masa ini, tiap orang secara ekstensif mencoba karir yang mungkin, lalu memfokuskan diri

pada satu bidang, dan akhirnya memilih pekerjaan tertentu dalam karir tersebut (seperti menjadi dokter umum, atau ahli bedah ortopedik, dalam karir kedokteran).

Dalam mengembangkan teorinya, Ginzberg et al. menginvestigasi secara empirik sejumlah sampel yang memiliki kebebasan memilih suatu okupasi. Sampel tersebut terdiri dari laki-laki yang berasal dari kelas menengah ke atas di daerah perkotaan, dari keluarga Protestan atau Katolik, yang tingkat pendidikannya berkisar dari kelas enam hingga pasca-sarjana. Karena pemilihan sampel tersebut sangat terbatas, maka konklusi hasil penelitian ini hanya dapat diaplikasikan secara terbatas pula. Secara spesifik, pola perkembangan karir perempuan dan etnik minoritas ataupun mereka yang berasal dari daerah pedesaan dan kaum miskin tidak menjadi bahan pertimbangan. Oleh karena itu, konklusi yang dihasilkan dari studi ini belum tentu dapat diaplikasikan pada populasi selain dari yang diwakili oleh sampel yang disebutkan. Kelompok Ginzberg menyimpulkan bahwa pilihan okupasional merupakan proses perkembangan, yang pada umumnya mencakup kurun waktu selama enam hingga sepuluh tahun, yang dimulai dari sekitar usia 11 tahun dan berakhir sesudah usia 18 atau awal masa dewasa. Pengambilan keputusan karir berlangsung melalui tiga periode, yaitu *fantasi, tentatif, dan realistik*.

Pokok yang dijadikan dasar bagi Ginzberg dalam membangun teorinya didasari atas pendekatan psikologis atas tugas-tugas perkembangan yang dilalui manusia. Konsep perkembangan dan pemilihan pekerjaan atau karier oleh Ginzberg dikelompokkan dalam tiga unsur yaitu: *proses* (bahwa pilihan pekerjaan itu merupakan suatu proses); *irreversibilitas* (bahwa pilihan pekerjaan itu tidak bisa diubah atau dibalik); *kompromi* (bahwa pilihan pekerjaan itu merupakan kompromi antara faktor-faktor yang terlibat yaitu minat, kemampuan, dan nilai); dan *optimisasi* yang merupakan penyempurnaan teori (individu yang mencari kecocokan kerja).

1.2. Proses Pemilihan Karir

Menurut Ginzberg, Ginzburg, Axelrad, dan Herna (1951), perkembangan dalam pemilihan pekerjaan mencakup tiga tahapan utama yaitu *fantasy, tentatif, dan realistik*. Dua tahap daripadanya, yaitu masa *tentatif* dan *realistik* masing-masing dibagi lagi menjadi beberapa tahap. Masa *tentatif* meliputi empat tahap

yaitu *minat, kapasitas, nilai, dan transisi*. Sedangkan masa *realistik* terdiri dari tahap *eksplorasi, kristalisasi, dan spesifikasi*. Pembahasan lebih lengkap mengenai masa-masa pemilihan pekerjaan diuraikan di bawah ini.

1. *Masa fantasy*

Masa ini berlangsung pada individu dengan tahap usia sampai kira-kira 10 tahun atau 12 tahun (masa sekolah dasar). Pada masa ini, proses pemilihan pekerjaan masih bersifat sembarangan atau asal pilih, tanpa didasarkan pada pertimbangan yang masak (rasional dan objektif) mengenai kenyataan yang ada dan hanya berdasarkan pada kesan dan khayalan belaka. Pilihan pekerjaan pada masa ini hanya didasari atas kesan yang dapat melahirkan kesenangan semata, dan diperolehnya dari/mengenai orang-orang yang bekerja atau lingkungan kerjanya. Anak seperti ini percaya bahwa dia bisa menjadi apa saja berdasarkan kesan yang timbul pada orang-orang yang bekerja disekitarnya.

Menurut Ginzberg, kegiatan bermain pada masa fantasi secara bertahap menjadi berorientasi kerja dan merefleksikan preferensi awal untuk jenis aktifitas tertentu. Berbagai peran okupasional tercermin dalam kegiatan bermain, yang menghasilkan pertimbangan nilai dalam dunia kerja. Atau dengan kata lain selama periode fantasi, kegiatan bermain secara bertahap menjadi berorientasi kerja dan merefleksikan preferensi awal untuk jenis aktivitas tertentu. Umpamanya anak umur lima tahun ingin menjadi tentara karena kegagahannya atau menjadi dokter karena dokter itu bermobil mewah dan penghasilannya besar dari praktek swasta. Anak seperti ini percaya bahwa ia bisa menjadi apa saja dan ini berdasarkan kesan yang diperolehnya mengenai orang-orang yang bekerja atau keadaan lingkungan kerjanya.

2. *Masa tentatif*

Pada masa *tentatif*, pilihan karir anak mengalami perkembangan. Mula-mula pertimbangan karier itu hanya berdasarkan kesenangan, ketertarikan, dan minat saja tanpa pertimbangan apapun sedangkan faktor-faktor lainnya tidak dipertimbangkan. Menyadari bahwa minatnya berubah-ubah maka anak mulai memikirkan dan bertanya kepada dirinya sendiri apakah dia memiliki kemampuan (*kapasitas*) melakukan pekerjaan yang dia inginkan, dan apakah pekerjaan itu cocok dengan minatnya. Tahap berikutnya, waktu anak bertambah besar anak

menyadari bahwa di dalam suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang itu mengandung sebuah kandungan nilai yaitu nilai pribadi dan nilai kemasyarakatan, bahwa kegiatan yang satu lebih mempunyai nilai daripada kegiatan lainnya.

Masa tentatif berlangsung mencakup anak usia lebih kurang 11 tahun sampai 18 tahun atau pada masa anak bersekolah di SMP dan SMA. Pada masa ini, pilihan pekerjaan seseorang mengalami perkembangan. Masa ini oleh Ginzberg diklasifikasikan menjadi *empat* tahap, dimulai dari

- a. *Tahap minat* terjadi pada usia 11-12 tahun. Individu membuat keputusan yang lebih definitif tentang suka atau tidak suka. Individu cenderung melakukan pekerjaan/kegiatan hanya yang sesuai minat dan kesukaan mereka saja. Pertimbangan karier pun juga didasari atas kesenangan, ketertarikan atau minat individu terhadap objek karier, tanpa mempertimbangkan banyak faktor. Akan tetapi, setelah menyadari bahwa minatnya berubah-ubah (sebagai reaksi perkembangan dan interaksi lingkungannya), maka individu akan menanyakan kepada dirinya tentang kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan suatu pekerjaan. Keadaan ini disebut sebagai tahap kapasitas.
- b. *Tahap kapasitas* yaitu individu menjadi sadar akan kemampuan sendiri yang terkait dengan aspirasi vokasional. Tahap ini berlangsung antara pada usia 13-14 tahun yakni masa dimana individu mulai melakukan pekerjaan/kegiatan didasarkan pada kemampuannya masing-masing. Orientasi pilihan pekerjaan juga pada masa ini berbentuk upaya mencocokkan kemampuan yang dimiliki dengan minat dan kesukaannya.
- c. *Tahap nilai* yaitu masa terbentuknya persepsi yang lebih jelas tentang gaya-gaya okupasional. Tahap ini berlangsung pada usia 15-16 tahun yaitu tahap dimana minat dan kapasitas itu akan diinterpretasikan secara sederhana oleh individu yang mulai menyadari bahwa terdapat suatu kandungan nilai-nilai tertentu dari suatu jenis pekerjaan, baik kandungan nilai yang bersifat pribadi maupun serangkaian nilai yang bersifat kamasyarakatan. Kesadaran akan serangkaian kandungan nilai ini pula yang membuat individu dapat mendiferensiasikan nilai suatu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya.

d. *Tahap transisi* berlangsung pada usia 17-18 tahun. Pada usia ini individu menyadari keputusannya tentang pilihan karir serta tanggung jawab yang menyertai karir tersebut. Individu akan memadukan orientasi-orientasi pilihan yang dimiliki sebelumnya (minat, kapasitas, dan nilai) untuk dapat direalisasikan dalam kehidupannya. Tahap ini dikenal juga dengan tahap pengenalan secara gradual terhadap persyaratan kerja, pengenalan minat, kemampuan, imbalan kerja, nilai, dan perspektif waktu. Keputusan yang menjadi pilihan itu sudah merupakan bentuk tanggung jawab dan konsekuensi pola karier yang dipilih.

3. *Masa realistik*

Pada tahap *realistik* anak melakukan eksplorasi dengan memberikan penilaian atas pengalaman-pengalaman kerjanya dalam kaitan dengan tuntutan sebenarnya, sebagai syarat untuk bisa memasuki lapangan pekerjaan atau kalau tidak bekerja, untuk melanjutkan ke perguruan tinggi. Masa ini mencakup anak usia 18-24 tahun atau pada masa perkuliahan atau mulai bekerja. Pada masa ini, okupasi terhadap pekerjaan telah mengalami perkembangan yang lebih realistis. Orientasi minat, kapasitas, dan nilai yang dimiliki individu terhadap pekerjaan akan direfleksikan dan diintegrasikan secara runtut dan terstruktur dalam frame vokasional (kristalisasi pola-pola okupasi) untuk memilih jenis pekerjaan dan atau memilih perguruan tinggi yang sesuai dengan arah tentatif mereka (spesifikasi). Masa ini pun dibedakan menjadi *tiga* tahap yaitu :

1. *Tahap eksplorasi*, yakni tahap dimana individu akan melakukan eksplorasi (menerapkan pilihan-pilihan yang dipikirkan pada masa tentatif akhir dan belum berani mengambil keputusan) dengan memberikan penilaian atas pengalaman atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan dalam keterkaitannya terhadap tuntutan kerja yang sebenarnya. Penilaian ini pada hakikatnya berfungsi sebagai acuan dan atau syarat untuk bisa memasuki lapangan pekerjaan atau untuk melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi. Tahap ini berpusat pada saat masuk ke perguruan tinggi. Pada tahap ini, individu mempersempit pilihan karir menjadi dua atau tiga kemungkinan tetapi pada umumnya masih belum menentu.

2. *Tahap kristalisasi*, yakni tahap dimana penilaian yang dilakukan individu terhadap pengalaman atau kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan baik yang berhasil ataupun yang gagal akan mengental dalam bentuk pola-pola vokasional yang jelas. Pada tahap ini, individu akan mengambil keputusan pokok dengan mengawinkan faktor-faktor internal dan eksternal dirinya untuk sampai pada spesifikasi pekerjaan tertentu, termasuk tekanan keadaan yang ikut memaksa pengambilan keputusan itu. Tahap kristalisasi terjadi saat komitmen pada satu bidang karir tertentu sudah terbentuk. Jika ada perubahan arah, itu disebut “*pseudo-crystallization*”.
3. *Tahap spesifikasi*, yaitu tahap pilihan pekerjaan yang spesifik atau khusus. Pada tahap ini, semua segmen dalam orientasi karier yang dimulai dari orientasi minat, kapasitas, dan nilai, sampai tahap eksplorasi dan kristalisasi telah dijadikan pertimbangan (*kompromi*) yang matang (determinasi tugas-tugas perkembangan yang optimal) dalam memilih arah dan tujuan karier dimasa yang akan datang. Tahap spesifikasi terjadi bila individu sudah memilih suatu pekerjaan atau pelatihan profesi untuk karir tertentu.

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

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

Kelompok Ginzberg mengakui adanya variasi individual dalam proses pembuatan keputusan karir. Pola individual perkembangan karir yang tidak sesuai dengan sebayanya disebut “menyimpang”. Terdapat dua penyebab utama penyimpangan itu, yaitu:

- a. Keterampilan okupasional yang sudah berkembang dengan baik secara dini sering menghasilkan pola karir yang dini pula yang menyimpang dari perkembangan normal.
- b. Timing untuk tahap perkembangan realistis itu mungkin secara signifikan lebih lambat datangnya sebagai akibat dari variabel-variabel tertentu seperti instabilitas emosi, berbagai masalah pribadi, dan kekayaan finansial.

Dari penelitian ini muncul sebuah proses khas yang sistematis yang didasarkan terutama pada pola penyesuaian diri remaja yang mengarahkan individu ke pilihan okupasi. Pemilihan okupasi merupakan proses bertahap yang dinilai secara subjektif oleh individu yang bersangkutan dalam sosiokulturalnya sejak masa kanak-kanak hingga awal masa dewasanya. Pilihan okupasi itu dirumuskan selama individu melalui tahapan-tahapan sebagaimana dideskripsikan dalam penelitian ini. Pada saat keputusan vokasional tentatif dibuat, pilihan-pilihan lain yang potensial dicoret.

Pada awalnya, Ginzberg et al. menyatakan bahwa proses perkembangan pembuatan keputusan okupasional itu tidak dapat diputar balik, yaitu bahwa individu tidak dapat kembali secara kronologis ataupun psikologis ke masa lalu untuk mengubah keputusannya. Konklusi ini kemudian dimodifikasi. Individu dapat mengubah keputusannya tetapi tetap menekankan pentingnya pilihan yang dilakukan secara dini dalam proses pembuatan keputusan karirnya.

Dalam kaji ulang terhadap teorinya, Ginzberg (1984) menekankan kembali bahwa pilihan okupasional merupakan proses pembuatan keputusan seumur hidup bagi mereka yang mencari kepuasan dari kerjanya. Ini berarti bahwa mereka harus senantiasa menilai ulang bagaimana mereka dapat meningkatkan kecocokan antara perubahan tujuan karirnya dengan realita dunia kerja.

Telah terdapat sejumlah evidensi yang mendukung prinsip utama dari teori ini. O’Hara dan Tiedeman (1959) menginvestigasi keempat tahap dari periode

tentative (*minat, kapasitas, nilai, dan transisi*) dan menemukan bahwa tahap-tahap itu memang terjadi sesuai dengan urutan sebagaimana diteorikan, tetapi pada usia yang lebih dini. Studi oleh Davis, Hagan, dan Strouf (1962) dan Hollender (1967) cenderung mendukung konsep perkembangan vokasional, meskipun waktu dan urutan tahap-tahap tersebut belum sepenuhnya didukung.

Konseptualisasi perkembangan proses pembuatan keputusan karir tersebut sangat bertentangan dengan pendekatan *trait and faktor*. Meskipun belum sepenuhnya teruji, tetapi teori ini memberikan suatu deskripsi tentang suatu proses perkembangan untuk pola perkembangan vokasional yang normal maupun menyimpang. Teori ini lebih bersifat deskriptif daripada eksplanatori; artinya bahwa teori ini tidak memberikan strategi untuk memfasilitasi perkembangan karir ataupun penjelasan tentang proses perkembangannya. Tampaknya kegunaan utama dari teori ini adalah dalam memberikan satu kerangka baru untuk melakukan studi mengenai perkembangan karir.

Diakhir pendapatnya, Ginzberg juga menyimpulkan bahwa pengambilan keputusan dalam pilihan karier itu berlangsung sepanjang hayat, sebagai refleksi dari perubahan minat dan tujuan-tujuan, serta keadaan atau tekanan yang berlangsung dalam kehidupan seseorang. Konsep ini sebagai reaksi edukatif Ginzberg atas kelemahan awal tentang batasan umur masa realistis dari teori yang dibangunnya. Sehingga diakhir pendapatnya, Ginzberg (Munandir, 1996:92) menyatakan bahwa “pemilihan pekerjaan merupakan proses pengambilan keputusan yang berlangsung seumur hidup bagi mereka yang mencari kepuasan dari pekerjaannya. Keadaan ini mengharuskan mereka berulang-ulang melakukan penilaian kembali, dengan maksud mereka dapat lebih mencocokkan tujuan-tujuan karier yang terus berubah-ubah dengan kenyataan dunia kerja”. (Ginzberg, 1984,180).

1.3. Unsur-Unsur Teori Ginzberg

Perkembangan karir terikat pada tiga unsur, yaitu *proses, irreversibilitas, dan kompromi* (Gibson dan Mitchell, 1995). Dari unsur *proses* yang berpendapat bahwa pilihan terhadap pekerjaan itu merupakan suatu proses, sedangkan unsur *irreversibilitas* merujuk pada pernyataan bahwa pilihan pekerjaan itu tidak dapat diubah, dibatalkan, atau dibalikkan. Sedang *kompromi* menyatakan bahwa pilihan

pekerjaan merupakan kompromi dari faktor-faktor yang ada, antara kepentingan subyek dengan kepentingan nilai, minat, dan kemampuan. Setelah direvisi pada tahun 1970, proses yang semula berakhir pada awal masa dewasa atau akhir masa remaja, kemudian dirumuskan bahwa tidak demikian halnya tetapi berlangsung terus menerus. Mengenai *irreversibilitas*, adanya pembatasan pilihan tidak mesti berarti bahwa pilihan itu bersifat menentukan. Apa yang terjadi sebelum orang berumur 20 tahun mempengaruhi kariernya. Tersedianya kesempatan bisa saja menyebabkan orang berubah dalam pilihan pekerjaannya. Konsep *kompromi* juga mengalami revisi sebagai hasil temuan-temuan riset. Konsep dasar tentang kompromi tetap, yaitu bahwa dalam pemilihan pekerjaan ada unsur kompromi. Hanya saja, hal itu bukan peristiwa sekali saja. Konsep optimalisasi yang merupakan penyempurnaan teorinya berarti bahwa setiap orang berusaha mencari kecocokan yang paling baik antara minatnya yang terus mengalami perubahan, tujuan-tujuannya, dan keadaan yang juga terus berubah. Kompromi bersifat dinamis dan berlangsung seumur hidup.

1.4. Implikasi Teori Ginzberg dalam Bimbingan Konseling

Berdasarkan atas teori yang dikemukakan oleh Ginzberg, hendaknya dapat dijadikan acuan oleh guru pembimbing dalam memfasilitasi perkembangan siswa di sekolah. Bersumber pada pengorganisasian bimbingan konseling di sekolah sebagai sistem yang memberikan pelayanan bimbingan karier kepada para peserta didik maka implikasi teori ini dapat berupa, antara lain:

1. Informasi karier atau pekerjaan oleh guru pembimbing akan lebih memungkinkan siswa untuk dapat mengenal berbagai jenis pekerjaan dan pola karier yang dapat mereka pilih setelah menyelesaikan pendidikannya. Layanan seperti ini juga ditengarai dapat membantu siswa dalam mengenal secara seksama arah minat dan kemampuan (potensi diri) untuk difantasi dan ditentasikan hingga sampai pada kemampuan untuk merealisasikan orientasi-orientasi itu dimasa yang akan datang. Informasi karier seperti ini oleh Munandir (1996:250) dapat berkenaan dengan informasi jenis-jenis pekerjaan dan informasi jenis-jenis pendidikan. Bentuk lain materi layanan informasi karier yang juga dapat diberikan

guru pembimbing adalah dengan penyediaan berbagai sumber informasi pekerjaan, jabatan dan karier, penyediaan papan media bimbingan, dan penyediaan sumber-sumber informasi jabatan (Ketut, 1984 : 238-239).

2. Pengenalan terhadap minat, kapasitas, yang dimiliki siswa dan perangkat nilai yang dianutnya akan sangat diperlukan oleh guru pembimbing dalam upaya mengembangkan, membina, dan mengarahkan siswa pada pola-pola vokasional dan atau pemilihan pendidikan yang tepat dan selaras dengan kondisi dan pilihan karier tersebut.
3. Aplikasi konseling karier dengan pola pendekatan konseling behavioral yang muatannya berupa analisis, eksplorasi kondisi yang sesuai mengenai individu, keterampilan yang dimilikinya, minat, keinginan, dan nilai kemasyarakatan, tekanan, dan arah kecenderungan dunia kerjanya, akan sangat membantu individu dalam mencapai kecocokan dan kepuasan kerja. Dalam kegiatan konseling karier, penjelasan yang diberikan mengenai informasi pekerjaan ini bertujuan untuk mengukuhkan pilihan karier yang telah diambil individu dan membantu individu kalau ia mengalami ketidakpastian antara dua pilihan yang sama-sama menarik. Informasi karier juga bermaksud memberikan dasar pengujian pilihan yang tepat, dan bertujuan memotivasi individu yaitu dengan cara melibatkan individu secara aktif dalam proses pengambilan keputusan.
4. Perkembangan karier merupakan salah satu bagian dari keseluruhan proses perkembangan orang muda dan pilihan yang menyangkut jabatan di masa depan dan berlangsung selaras dengan perkembangan karier. Kalau proses perkembangan orang muda tidak berjalan sebagaimana mestinya, laju perkembangan karier juga tidak akan berjalan lancar dan banyak pilihan karier akan menunjukkan kekurangan yang berat. Karena itu, bimbingan karier harus direncanakan dan dikelola dengan maksud menunjang perkembangan karier orang muda, sesuai dengan tahap perkembangan diberbagai jenjang pendidikan disekolah. Secara ideal, bimbingan diberikan sebagai bagian integral dari pendidikan karier atau pendidikan jabatan (*career education*). Sifat bimbingan yang diutamakan dalam bimbingan karier adalah sikap perseveratif (*developmental*) dan sifat

pencegahan (*preventive*), lebih-lebih dalam bimbingan karier yang diberikan secara kelompok. Sifat korektif (*remedial*) dapat muncul dalam konseling karier (*career counseling*) secara individual sesuai dengan kasus konkret yang dihadapi, misalnya gambaran diri yang kurang bulat, informasi jabatan yang tidak diolah secara tepat dan pilihan yang kurang matang.

5. Pilihan jabatan tidak dibuat sekali saja dan tidak *definitive* dengan sekali memilih saja. Orang muda membuat suatu rangkaian pilihan yang berkesinambungan dan bertahap, dari pilihan yang masih bersifat agak luas dengan memilih bidang jabatan sampai jabatan tertentu dibidang itu. Pilihan-pilihan itu dibuat dalam lingkup lingkungan sosial, budaya, dan ekonomi tertentu, namun kontinuitas dan keterpaduan diantara seluruh pilihan berakar dalam gambaran diri atau kosep diri yang semakin berkembang. Gambaran diri merupakan garis dasar yang menyambung dan memadukan semua pilihan yang dibuat. Karena itu, bimbingan karier harus menunjang usaha orang muda untuk mengenal dirinya sendiri dengan lebih baik. Pemahaman diri ini menjadi benang merah dalam menyusun rencana masa depan dan semua pilihan yang dibuat mendapat maknanya sebagai implementasi konkret dari konsep diri dalam berbagai aspeknya.
6. Konseling karier yang berlangsung dalam pertemuan pribadi antar konselor dan konseli dan kerap terfokuskan pada permasalahan mengenai pilihan program studi dan/ atau pilihan jabatan, akan berlangsung lebih lancar bilamana orang muda telah disiapkan melalui bimbingan karier secara kelompok untuk menghadapi saat-saat harus dibuat suatu pilihan diantara beberapa alternatif. Persiapan ini meliputi aneka topik bimbingan kelompok seperti pemahaman diri, pengolahan informasi pendidikan (*educational information*), pengolahan informasi tentang dunia kerja (*vocational information*), pengolahan informasi pendidikan dan pekerjaan dalam keterpaduan satu sama lain (*career information*), pendalaman nilai-nilai kehidupan (*values*) yang terkandung dalam bidang kehidupan bekerja dan memegang jabatan, serta cara yang tepat dalam mengambil suatu

keputusan dengan memilih diantar berbagai alternatif (*decision making skills*). Dengan demikian, konseling karier tidak akan menjadi kursus kilat yang memadatkan program bimbingan karier dalam satu-dua wacana, yang mungkin membingungkan konseli karena dalam waktu singkat harus diperoleh informasi tentang lingkungan dan diri sendiri, harus ditemukan beberapa alternatif pilihan, serta harus dipelajari cara yang tepat untuk mengambil suatu keputusan secara tanggung jawab. Demikian pula, konselor tidak akan berhadapan dengan konseli yang kurang mengerti akan kompleksitas pilihan karier serta kurang paham akan segala faktor internal dan eksternal yang perlu dipertimbangkan.

BAB III

PENUTUP

3.1. Kesimpulan

Berdasarkan materi yang sudah penulis sampaikan, dapat kami simpulkan bahwa teori perkembangan karir Ginzberg menyatakan ilihan karir tidak hanya terjadi sekali saja melainkan mengalami suatu proses perkembangan yang meliputi jangka waktu tertentu. Sehingga pilihan-pilihan yang dibuat awal proses perkembangan vokasional berpengaruh terhadap pilihan selanjutnya, dengan demikian suatu keputusan yang diambil dapat ditinjau kembali. Dalam pemilihan karir terdapat tiga tahapan utama yaitu fantasy, tentatif, dan realistik. Kekuatan teori ini adalah dengan melewati fase seorang individu secara berangsur-angsur dalam jabatan, dan sifatnya yang masih sementara sampai orang dewasa dapat membuat pilihan jabatan untuk mendapatkan karirnya. Kelemahannya terletak pada keterkaitan individu pada fase yang dilalui.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharsana, I Ketut.** 2010. *Diktat Konseling Karir dan Problemtik Konseling*. Singaraja: Jurusan Bimbingan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Ganesha.
- Munandir.** 1996. *Program Bimbingan Karir di Sekolah*. Jakarata : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.