

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Layanan Bimbingan Karier

1. Pengertian Layanan Bimbingan Karier

Istilah bimbingan karier menjadi populer setelah Frank Person memperkenalkan konsep vocational guidance. Pada tahun 1908, Frank Person mendirikan lembaga untuk membantu pemuda dalam mencari pekerjaan. Pada masa itu, bimbingan karier dianggap sebagai salah satu cara untuk mencocokkan karakteristik pribadi seseorang dengan peluang kerja di sekitar mereka dan mempersiapkan mereka untuk mencari pekerjaan.⁸

Menurut Munandir dalam Hartono menyatakan bahwa bimbingan karier adalah proses membantu siswa memahami diri, lingkungan kerja, memilih karier, dan merancang rencana masa depan.⁹ Sedangkan menurut Achmad Juntika Nurihsan, bimbingan karier merupakan proses yang bertujuan untuk membantu individu dalam merencanakan, mengembangkan, dan menyelesaikan masalah-masalah terkait karier mereka. Ini mencakup pemahaman terhadap tugas-tugas dan tanggung jawab pekerjaan, serta kesesuaian dengan kondisi dan kemampuan diri. Bimbingan karier juga melibatkan pemahaman terhadap lingkungan kerja, perencanaan karier jangka panjang, serta penyesuaian dan penyelesaian masalah

⁸Budi Astuti dan Edi Purwanto, *Bimbingan Karier Untuk Meningkatkan Kesiapan Karier*.

⁹Hartono, *Bimbingan Karier* (Jakarta: Kencana, 2016), 29.

yang mungkin dihadapi individu dalam perjalanan karier mereka. Tujuannya adalah memastikan individu dapat mengoptimalkan potensi mereka dan mencapai tujuan karier secara efektif dan memuaskan.¹⁰

Bimbingan karier oleh W. S. Winkel adalah proses penting yang membantu individu mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja. Ini meliputi pemilihan lapangan kerja atau jabatan tertentu, persiapan untuk mengambil peran tersebut, dan adaptasi terhadap tuntutan pekerjaan. Melalui bimbingan karier, seseorang tidak hanya siap secara teknis untuk pekerjaan mereka, tetapi juga dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru.¹¹

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa layanan bimbingan karier merupakan upaya untuk membantu individu memahami dan mengembangkan potensi karier melalui penilaian keterampilan, eksplorasi minat, serta pengembangan karier. Layanan bimbingan karier juga merupakan proses pendampingan yang bertujuan membantu seseorang memahami diri sendiri mengeksplorasi pilihan karier, dan mengambil langkah-langkah menuju pencapaian tujuan kariernya.

2. Tujuan Bimbingan Karier

¹⁰Achmad Juntika Nurihsan, *Bimbingan Dan Konseling* (Bandung: Refika Aditama, 2018), 16.

¹¹W.S Winkel, *Bimbingan Dan Konseling Di Institusi Pendidikan* (Jakarta: Gramedia, 1991), 166.

Terdapat dua tujuan bimbingan karier di sekolah yaitu:¹²

a. Tujuan umum

Membantu peserta didik untuk mengembangkan pemahaman yang lebih baik tentang diri mereka dan lingkungan sekitarnya. Hal ini mencakup membantu mereka dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan karier, merencanakan langkah-langkah untuk mencapai tujuan karier mereka, dan mengarahkan kegiatan yang sesuai dengan minat dan kebutuhan siswa. Akhirnya tujuan umumnya adalah memastikan bahwa pilihan karier yang diambil oleh siswa memberikan kepuasan karena sesuai dengan kepribadian dan lingkungan.

b. Tujuan khusus

Untuk membantu peserta didik meningkatkan pengetahuan tentang diri mereka sendiri. Ini melibatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang kemampuan kerja, minat, kebutuhan hidup, dan nilai-nilai pribadi. Dengan memahami aspek-aspek ini dengan lebih baik, siswa dapat membuat pilihan karier yang tepat dan sesuai dengan kebutuhannya. Ini merupakan langkah awal yang penting dalam proses pengambilan keputusan karier yang efektif.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan bimbingan karier adalah membantu siswa memahami diri dan lingkungan untuk membuat

¹²Fathika Hanim Islahia, "Hubungan Efikasi Diri Keputusan Karir Dengan Pengambilan Keputusan Karir Pada Siswa Kelas X11" 4, no. 1 (2023): 88–100.

keputusan karier yang tepat. Ini termasuk memahami dunia kerja, mengembangkan sikap positif, dan memilih karier sesuai kemampuan dan minat.

3. Prinsip Bimbingan Karier

Hongkong Education Berau dalam Dede Rahmat Hidayat menyebutkan ada enam prinsip bimbingan karier di jenjang sekolah menengah. Prinsip-prinsip tersebut yakni :¹³

- a. Bimbingan karier disesuaikan dengan tahapan perkembangan siswa di berbagai tingkat pendidikan.
- b. Semua siswa mendapatkan bimbingan karier tanpa memandang kemampuan akademis, latar belakang budaya, atau orientasi hidup mereka.
- c. Bimbingan karier memberdayakan siswa untuk bertanggung jawab dalam membuat keputusan mengenai studi lanjut, pekerjaan, dan aspek kehidupan lainnya.
- d. Siswa didorong untuk memilih jalur karier dan studi yang sejalan dengan minat, bakat, dan nilai-nilai mereka.
- e. Bimbingan karier membantu siswa untuk mempersiapkan diri dalam mewujudkan potensi terbaik yang mereka miliki.

¹³Dede Rahmat dkk, *Karier Teori Dan Aplikasinya Dalam Bimbingan Dan Konseling Komprehensif* (Jakarta: CV Jejak, 2019), 167.

- f. Bimbingan karier mendukung siswa dalam menghadapi dan menyesuaikan diri dari sekolah ke dunia kerja, serta mempersiapkan untuk kehidupan yang lebih berarti dan relevan.

4. Jenis-jenis Layanan Bimbingan Karier

Menurut Tohirin, jenis layanan dalam bimbingan karier untuk siswa di sekolah mencakup:¹⁴

- a. Layanan informasi tentang diri sendiri yang mencakup; kemampuan intelektual, bakat di bidang akademik, minat umum dan khusus, hasil belajar dalam berbagai bidang studi, sifat kepribadian terkait karier, seperti kepemimpinan dan kejuruan, nilai-nilai kehidupan dan cita-cita masa depan, keterampilan-keterampilan khusus yang dimiliki siswa, kesehatan fisik dan mental, kematangan vokasional, dan aspek lainnya.
- b. Layanan informasi tentang lingkungan hidup yang relevan bagi pengambilan keputusan karier mencakup; informasi pendidikan, jabatan dan lain-lain.
- c. Layanan penempatan adalah upaya membantu siswa merencanakan masa depannya di sekolah atau madrasah dan setelah lulus, baik dengan melanjutkan studi tertentu maupun langsung bekerja. Tujuannya adalah agar siswa dapat memilih program studi dan kegiatan yang mendukung perkembangannya serta mewujudkan rencana masa depannya. Layanan

¹⁴Tohirin, *Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah Dan Madrasah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 135-136.

ini melibatkan perencanaan masa depan, pengambilan keputusan arahan ke jalur studi atau kegiatan ekstrakurikuler, dan pemantapan jika diperlukan, serta pengumpulan data untuk penelitian terhadap lulusan.

- d. Layanan orientasi. Layanan orientasi karier mencakup pengenalan terhadap lingkungan, institusi, dan objek-objek karier seperti kantor, bengkel, pabrik, serta penggunaan alat dan perangkat kerja yang khusus, dan sejenisnya.

Menurut Winkel, layanan informasi dalam bimbingan dan konseling (BK) berperan penting dalam membantu siswa memperoleh dan memahami informasi yang relevan, seperti tentang pendidikan dan karier, sehingga mereka dapat menggunakan informasi tersebut dalam membuat keputusan karier yang tepat. Selain itu, proses pengolahan informasi ini membantu siswa untuk menjelajahi beberapa alternatif (pilihan) dan kondisi yang berlaku, memastikan keputusan yang diambil, mengevaluasi pengetahuan yang dimiliki, menyesuaikan rencana dengan realitas, dan menghubungkan informasi dengan keputusan yang mantap tentang diri mereka sendiri. Dengan demikian, layanan tidak hanya memberikan informasi, tetapi juga membantu siswa dalam

memahami dan menggunakan informasi tersebut secara efektif dalam pengambilan keputusan karier.¹⁵

Berbagai bentuk layanan yang dapat digunakan dalam pelaksanaan bimbingan karier meliputi:¹⁶

- a. Bimbingan kelompok, memberikan bantuan kepada sekelompok siswa untuk mengatasi bersama-sama hambatan-hambatan yang menghalangi perkembangan mereka.
- b. Bimbingan dalam kelas besar atau lintas kelas, seperti seminar *career day* yang mengundang narasumber ahli atau praktisi yang dapat dilaksanakan di aula atau lapangan sekolah.
- c. Layanan klasikal, yang diberikan di dalam kelas selama jam pelajaran bimbingan dan konseling, dengan materi yang disesuaikan dengan kebutuhan dan permasalahan siswa, termasuk pemberian informasi dan peningkatan kompetensi karier.

Faktor-faktor yang mendukung dalam pelaksanaan bimbingan karier adalah sebagai berikut:¹⁷

- a. Kompetensi guru BK, yang mencakup latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan kemampuan dalam memberikan bimbingan

¹⁵Richma Hidayati, "Layanan Informasi Karir Membantu Peserta Didik Dalam Meningkatkan Pemahaman Karir," *Jurnal Konseling Gusjigang* 1, no. 1 (2015), <https://doi.org/10.24176/jkg.v1i1.258>.

¹⁶Dede Rahmat dkk, *Karier Teori Dan Aplikasinya Dalam Bimbingan Dan Konseling Komprehensif*, 169–170.

¹⁷Siti Fatimah, *Implementasi Layanan Bimbingan Karier Menggunakan Teori Donald E. Super Pada Siswa Kelas X MAS PAB 1 SAMPALI*, *Jurnal Berkala Epidemiologi*, vol. 5, 2020, _-201.

dan konseling. Pendidikan yang sesuai dengan bidangnya menjadi penting agar guru BK dapat membantu siswa dalam mengatasi masalah karier dengan efektif.

- b. Ketersediaan fasilitas yang memadai juga turut mendukung pelaksanaan bimbingan karier. Semakin lengkap fasilitas yang tersedia, semakin baik pula pelaksanaan program bimbingan karier tersebut.
- c. Kerjasama dengan pihak lain juga menjadi faktor penting. Program bimbingan dan konseling melibatkan berbagai pihak, sehingga guru BK perlu bekerja sama dengan kepala sekolah, guru lainnya, Lembaga sekolah lain, perusahaan, dan lainnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam membantu siswa mengembangkan karier mereka.

5. Pelaksanaan Layanan Bimbingan Karier

Bimbingan karier merupakan suatu proses yang dirancang untuk mendukung individu memahami minat, bakat, nilai-nilai, dan keahlian mereka untuk mengambil keputusan yang tepat terkait karier dan pendidikan mereka.

Adapun langkah-langkah pelaksanaan bimbingan karier yaitu:¹⁸

- a. Melaksanakan asesmen kebutuhan

¹⁸Ahmad Shihabuddin, "JURUSAN PADA PERGURUAN TINGGI," 2023, 30.

Sebelum memberikan layanan bimbingan karier, guru BK perlu mengumpulkan informasi atau melakukan asesmen terhadap siswa dan lingkungannya. Tujuannya adalah memastikan bahwa layanan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan siswa untuk pengembangan karier yang optimal.¹⁹

b. Menentukan masalah

Menentukan masalah atau topik permasalahan yang akan dibahas bersama dengan siswa/klien melalui layanan bimbingan karier, misalnya siswa mengalami kesulitan dalam pengambilan keputusan karier.

c. Pengumpulan data

Sebelum memberikan layanan bimbingan karier, guru BK perlu mengumpulkan informasi atau melakukan asesmen terhadap siswa dan lingkungannya. Tujuannya adalah memastikan bahwa layanan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan siswa untuk pengembangan karier yang optimal.

d. Analisis data

Setelah pengumpulan data, analisis dilakukan. Data tes dapat diolah secara kuantitatif, sedangkan data non-tes dapat dianalisis secara kualitatif. Contohnya, jika hasil wawancara menunjukkan bahwa siswa masih merasa bingung dalam pengambilan keputusan karier.

¹⁹Dede Rahmat dkk, *Karier Teori Dan Aplikasinya Dalam Bimbingan Dan Konseling Komprehensif*, 167-171.

e. Diagnosis

Diagnosis adalah upaya konselor/guru BK untuk mengidentifikasi latar belakang atau penyebab masalah yang dialami siswa. Dalam contoh tersebut, konselor sedang mencari faktor yang menyebabkan kebingungan siswa dalam memilih jurusan untuk pendidikan selanjutnya.

f. Prognosis

Setelah mengetahui faktor yang menyebabkan kebingungan siswa dalam pengambilan keputusan karier, konselor/guru BK kemudian menentukan langkah bantuan yang tepat sesuai dengan masalah siswa tersebut. Tindakan mana yang akan digunakan konselor/guru BK sesuai dengan permasalahan yang dihadapi oleh siswa tersebut.

g. Terapi

Setelah menentukan jenis atau langkah-langkah bantuan, langkah berikutnya adalah melaksanakan bantuan yang dipilih. Sebagai contoh, seorang guru BK dapat memberikan layanan informasi karier yang dipilih untuk menyelesaikan masalah siswa atau klien dengan efektif.

h. Evaluasi

Evaluasi bertujuan untuk menentukan apakah bantuan yang telah diberikan telah berhasil atau tidak. Dalam kasus tersebut, apakah pelaksanaan layanan informasi karier berhasil meyakinkan siswa dalam memilih jurusan pendidikan lanjutan. Jika berhasil, langkah selanjutnya

adalah memperkuat hasil tersebut. Namun jika belum berhasil, langkah selanjutnya adalah mencari alternatif atau memodifikasi pendekatan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

6. Teknik Layanan Bimbingan Karier (Pendekatan Realita)

Pada dasarnya, William Glasser menyebut pendekatan ini sebagai "terapi realitas" karena latar belakangnya sebagai seorang psikiater. Konseling realitas adalah bentuk teknik konseling yang fokus pada perilaku saat ini dan merupakan proses yang didasarkan pada pertimbangan rasional. Dalam konseling ini, klien dipandu untuk mengembangkan rasa tanggung jawab terhadap diri sendiri. Pendekatan konseling realitas memandang konseling sebagai proses yang rasional di mana konselor bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan yang hangat dan empatik, serta pentingnya membantu klien memahami bahwa mereka memiliki tanggung jawab atas kehidupan dan keputusan mereka sendiri.²⁰

a. Ciri-ciri terapi realitas

Terapi realitas memiliki beberapa ciri khas yang membedakannya dari pendekatan lainnya, dan penting bagi konselor untuk memahaminya. Berikut adalah beberapa ciri khas konseling realitas yang harus dipahami oleh konselor:²¹

²⁰Desmita, "Psikologi Perkembangan," 2010, 21–22.

²¹Gerald Corey, *Teori Dan Praktek Konseling Dan Psikoterapi* (Bandung: PT Refika Aditama, 2013), 265–268.

- 1) Terapi realitas menolak konsep penyakit mental, menganggap gangguan perilaku spesifik sebagai akibat dari kurangnya tanggung jawab klien.
- 2) Terapi realitas menitikberatkan pada perilaku saat ini daripada fokus pada perasaan dan sikap, meskipun tetap mengakui pentingnya aspek tersebut.
- 3) Terapi realitas lebih mengutamakan waktu sekarang daripada masa lalu, karena masa lalu tidak dapat diubah, sementara masa kini dan masa depan bisa diubah.
- 4) Terapi realitas menekankan pentingnya nilai-nilai, dengan fokus pada peran klien dalam mengevaluasi kualitas perilakunya sendiri untuk menentukan apa yang berkontribusi pada kegagalannya.
- 5) Terapi realitas tidak menekankan konsep transferensi tradisional, melihatnya sebagai cara terapis untuk bersembunyi sebagai pribadi.
- 6) Terapi realitas lebih menekankan aspek kesadaran daripada aspek ketidaksadaran.
- 7) Terapi realitas menghapus penggunaan hukuman, karena Glasser menyatakan hukuman tidak efektif untuk mengubah perilaku dan merusak hubungan terapeutik.

8) Terapi realitas menitikberatkan pentingnya tanggung jawab, dengan pemahaman bahwa belajar tanggung jawab adalah proses seumur hidup.

b. Tujuan terapi realitas

Tujuan umum terapi realitas adalah membantu individu mencapai otonomi dengan mengembangkan kemampuan untuk menggantikan dukungan eksternal dengan dukungan internal. Otonomi ini menandakan kematangan di mana individu bertanggung jawab atas identitas dan aspirasi mereka, serta merencanakan langkah-langkah realistis untuk mencapai tujuan-tujuan mereka secara bertanggung jawab. Terapi ini memfasilitasi proses adaptasi individu terhadap realitas sekitarnya, memperkuat kapasitas mereka untuk mengendalikan kehidupan mereka sendiri dengan lebih efektif. Terapi realitas membantu individu mengklarifikasi dan menetapkan tujuan-tujuan mereka. Ini memungkinkan mereka untuk mengidentifikasi dan mengatasi hambatan-hambatan yang menghalangi kemajuan mereka menuju tujuan-tujuan yang telah mereka tetapkan. Terapis membimbing klien untuk mengeksplorasi opsi-opsi yang dapat membantu mereka mencapai tujuan-tujuan mereka sendiri, sambil memastikan bahwa klien tetap memiliki kendali penuh atas tujuan-tujuan terapi mereka. Metode ini

mempromosikan kemandirian dan penerimaan tanggung jawab penuh atas perjalanan pribadi menuju perubahan positif.²²

B. Tipe-Tipe Kepribadian Dalam Teori Pilihan Karier Menurut John Holland

1. Konsep Dasar Teori John Holland

Menurut pandangan John Holland, minat seseorang terhadap suatu bidang karier dipengaruhi oleh kepribadiannya dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Secara mendasar, pilihan karier merupakan cara individu mengekspresikan atau memperluas aspek kepribadiannya ke dalam dunia kerja, yang sering kali diikuti dengan mengidentifikasi diri dengan stereotip pekerjaan tertentu. Dalam proses pengambilan keputusan karir, tingkat keberhasilan dalam karier dipengaruhi oleh evaluasi diri individu, pemahaman diri, dan informasi mengenai berbagai pilihan karier yang tersedia.²³

Konsep perkembangan karier yang dikembangkan oleh John Holland berasal dari pengalamannya bekerja dengan individu yang terlibat dalam pengambilan keputusan karier. Pendekatannya menekankan pentingnya gaya perilaku atau jenis kepribadian sebagai faktor utama yang mempengaruhi pilihan dan perkembangan karier, yang kemudian menjadi inti dari konsep kematangan karier. Menurut John Holland, individu dipengaruhi oleh kombinasi faktor bawaan dan lingkungan. Mereka memiliki hierarki kecenderungan atau preferensi

²²Gerald Corey, 269–270.

²³Ahmad Syarqawi dan Dina Nadira Amelia, *Bimbingan Dan Konseling Karier (Teori Dalam Perencanaan Dan Pemilihan Karier)* (Medan: Widya Puspita, 2019), 58.

dalam menghadapi tugas-tugas sosial dan lingkungan, yang terbentuk sebagai hasil dari pengaruh genetik dan interaksi berkelanjutan dengan lingkungan. Dalam teorinya, John Holland menyimpulkan empat pernyataan mendasar, yaitu:²⁴

- a. Individu memiliki karakteristik dari enam jenis kepribadian: realistik, investigatif, artistik, sosial, enterprising, dan konvensional.
- b. Lingkungan terdiri dari kombinasi dari enam jenis kepribadian yang sama, termasuk pekerjaan, program studi, dan aktivitas waktu luang.
- c. Individu dengan jenis kepribadian khusus cenderung tertarik pada lingkungan yang memiliki jenis kepribadian yang sama.
- d. Potensi kepuasan, ketekunan, dan kontribusi individu dapat diperoleh melalui penempatan dalam lingkungan yang memiliki jenis kepribadian yang serupa dengan individu tersebut.

Teori John Holland menyatakan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh interaksi antara kepribadian individu dan lingkungan, dan pilihan perilaku mencerminkan kepribadian. Oleh karena itu, individu mencari lingkungan yang memungkinkannya untuk mengungkapkan dirinya secara autentik. Mereka cenderung memilih dan menyesuaikan diri dengan lingkungan yang memiliki karakteristik kepribadian yang serupa. Selain itu, individu juga mencari keberadaan orang-orang yang mirip dengan mereka

²⁴Norman E. Amundson Dkk, *Elemen-Elemen Penting Dalam Konseling Karier, Berbagai Proses Dan Teknik* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016), 20–21.

dan bersama-sama membentuk lingkungan yang mencerminkan tipe kepribadian mereka. Perilaku, tingkat kepuasan, dan stabilitas kerja ditentukan oleh interaksi antara karakteristik kepribadian individu dan lingkungan kerja.²⁵

2. Teori Tipe-Tipe Kepribadian John Holland

Menurut John Holland, terdapat beberapa tipe kepribadian, antara lain:²⁶

a. Realistis

Individu dengan orientasi model ini cenderung memilih pekerjaan yang berorientasi pada penerapan. Karakteristiknya meliputi penekanan pada kejantanan, kekuatan fisik, keterampilan manual yang kuat, serta koordinasi motorik yang baik. Mereka biasanya memiliki kecakapan mekanis yang baik dan terbiasa dengan tugas-tugas yang konkret dan fisik. Interaksi sosial mungkin kurang diutamakan, dan mereka lebih cenderung berfokus pada tugas-tugas praktis. Ketidakterampilan verbal sering kali kurang, namun mereka mampu bekerja secara efektif dalam lingkungan yang menuntut kerja fisik.

Individu yang memiliki orientasi realistis cenderung terlibat dalam tugas-tugas yang konkret, fisik, dan jelas, yang merupakan tantangan bagi mereka. Untuk mengatasi masalah secara efektif, mereka

²⁵Mia Agustin, "Pelaksanaan Teori John Holland Untuk Kematangan Karir Siswa Di Smk Dwi Tunggal Tanjung Morawa," *Al-Mursyid : Jurnal Ikatan Alumni Bimbingan Dan Konseling Islam (IKABKI)* 4, no. 2 (2022), <https://doi.org/10.30829/mrs.v4i2.1417>.

²⁶Joko Subroto, *Tipe Kepribadian Manusia Dan Kariernya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2021), 7–17.

sering memerlukan keterampilan mekanis, ketahanan fisik, dan kemampuan bergerak, terkadang di luar ruangan. Karakteristik-karakteristik ini, yang tercermin dalam tuntutan lingkungan, dapat menyebabkan keberhasilan atau kegagalan. Contoh pekerjaan yang cocok untuk individu dengan orientasi tersebut meliputi operator mesin/radio, sopir truk, petani, pilot, pengawas bangunan, teknisi listrik, montir pesawat, operator pemancar radio, teknisi telekomunikasi, dan mekanik peralatan berat.

b. Intelektual

Model ini cenderung memilih pekerjaan yang bersifat akademis dengan karakteristik merenungkan daripada bertindak, fokus pada tugas, kurang bersosialisasi, menghargai pemahaman, menikmati tugas ambigu, memiliki nilai tidak konvensional, serta kegiatan introspektif. Mereka memiliki orientasi intelektual dalam lingkungan yang sering kali memerlukan kemampuan abstrak dan kreatif.

Untuk menyelesaikan masalah secara efektif dan efisien tanpa bergantung pada pengamatan pribadi, diperlukan kecerdasan, imajinasi, dan sensitivitas terhadap masalah intelektual dan fisik. Kriteria keberhasilan dalam tugas ini haruslah objektif dan dapat diukur, meskipun membutuhkan waktu dan proses yang bertahap. Penggunaan kecerdasan intelektual lebih dibutuhkan daripada keterampilan manual dalam memilih bahan, alat, dan perlengkapan. Kemampuan menulis

sangat esensial dalam orientasi ini. Pekerjaan yang cocok termasuk ahli fisika, biologi, kimia, antropologi, matematika, penelitian, dan pekerjaan serupa yang memanfaatkan pendekatan ini secara efektif.

c. Artistik

Seseorang dengan orientasi artistik cenderung berinteraksi dengan orang lain melalui karya seni atau ekspresi kreatifnya. Mereka menikmati menghadapi tugas-tugas yang memerlukan interpretasi mendalam dan penciptaan bentuk artistik. Dalam menghadapi situasi, mereka lebih condong menggunakan estetika, perasaan, dan imajinasi untuk mengekspresikan diri dan menyelesaikan masalah. Kesulitan mereka mungkin terletak pada adaptasi terhadap lingkungan yang tidak mendukung kreativitas atau ketika harus berurusan dengan norma-norma yang sangat struktural dan kurang fleksibel.

Pekerjaan yang memfasilitasi ekspresi pribadi melalui medium artistik adalah penting bagi individu yang mengejar kreativitas. Mereka menemukan kepuasan dalam menyampaikan perasaan dan ide mereka melalui seni tanpa terbebani oleh rutinitas atau persyaratan fisik. Dalam konteks ini, musisi mengekspresikan emosi melalui musik, pelukis melalui kanvas, aktor menyampaikan cerita melalui penampilan, penulis lagu menciptakan narasi dalam lirik, dan penyair merangkai kata-kata untuk menggambarkan pengalaman manusia. Profesi-profesi ini menawarkan kebebasan ekspresi dan ruang untuk menciptakan karya

yang membangkitkan rasa dan pemikiran di antara penonton atau pendengar mereka.

d. Sosial

Individu dengan orientasi model ini cenderung memilih pekerjaan yang berkaitan dengan membantu orang lain. Mereka biasanya pandai dalam berinteraksi dan berkomunikasi, responsif, bertanggung jawab, berempati, dan memiliki kecenderungan religius. Mereka memperhatikan orang lain, memiliki keterampilan verbal yang baik, memprioritaskan hubungan antarpribadi, dan menyukai kegiatan yang terorganisir dan teratur. Mereka umumnya menghindari pendekatan analitis dalam menyelesaikan masalah, lebih memilih untuk menekankan aspek perasaan dan ekspresi emosional.

Individu dengan orientasi sosial memiliki kebutuhan mendalam untuk memahami dan mempengaruhi perilaku manusia, serta menunjukkan minat kuat dalam berkomunikasi dan interaksi sosial. Secara umum, orientasi ini dapat meningkatkan rasa harga diri dan status sosial mereka. Contoh pekerjaan yang cocok untuk mereka termasuk guru, pekerja sosial, konselor, misionaris, psikolog klinis, terapis, dan peran lain yang memungkinkan mereka berinteraksi dan membantu orang lain secara langsung.

e. Usaha

Model ini memiliki karakteristik yang mencakup penggunaan keterampilan berbicara untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain, percaya diri dalam kepemimpinan, mudah berinteraksi, memiliki minat yang besar pada kekuasaan, status, dan kepemimpinan, serta cenderung agresif dalam komunikasi lisan.

Individu dengan orientasi usaha dalam model ini biasanya terlibat dalam tugas-tugas yang menekankan kemampuan verbal untuk memberikan arahan dan mempengaruhi orang lain. Mereka cenderung sukses dalam peran-peran seperti pedagang, manajer eksekutif, perwakilan dagang, dan pekerjaan serupa yang memerlukan keahlian dalam bernegosiasi dan membangun hubungan. Kemampuan mereka dalam berkomunikasi secara efektif dan mengelola tim dapat menjadi kunci keberhasilan dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif.

f. Konvensional

Seseorang dengan orientasi model ini umumnya cenderung aktif dalam kegiatan verbal, menikmati bahasa yang terstruktur, angka yang terorganisir, dan menghindari situasi yang ambigu. Mereka cenderung memiliki dedikasi yang tinggi, menganggap penting kekuasaan dan status sosial, serta menghargai pencapaian materi yang signifikan. Mereka sering mencapai tujuan mereka dengan mengikuti arahan dan panduan dari atasan atau otoritas yang sesuai.

Orang-orang dengan orientasi konvensional ini sering terlibat dalam berbagai tugas dan pemecahan masalah yang membutuhkan penggunaan informasi verbal dan matematis secara terus-menerus, rutin, konkret, dan sistematis. Keberhasilan dalam menyelesaikan masalah biasanya terlihat dengan jelas dan dapat dicapai dalam waktu yang relatif singkat. Contoh pekerjaan yang cocok untuk individu dengan orientasi ini termasuk kasir, statistika, akuntan, petugas arsip, pegawai bank, dan pekerjaan lain yang memerlukan konsistensi dan ketelitian dalam penggunaan data dan prosedur.

3. Keterlibatan Teori John Holland di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)

Partisipasi dalam bimbingan karier di sekolah bertujuan untuk mendukung siswa dalam pengenalan diri dan pengembangan potensi mereka, dengan tujuan membantu mereka mengidentifikasi berbagai opsi karier yang tersedia dan membuat keputusan yang tepat untuk menentukan jalur karier mereka. Beberapa prinsip yang perlu dipertimbangkan dalam merancang program bimbingan karier di sekolah diantaranya:²⁷

- a. Rencana program bimbingan karier sebaiknya menjadi bagian dari pelaksanaan yang berkelanjutan.
- b. Pembuatan program bimbingan karier sebaiknya melibatkan partisipasi siswa dalam pengembangannya.

²⁷Amelia, *Bimbingan Dan Konseling Karier (Teori Dalam Perencanaan Dan Pemilihan Karier)*, 73.

- c. Program bimbingan karier harus menyajikan beberapa pilihan karier yang ada di lingkungan dan pasar kerja.
- d. Program bimbingan karier harus mempertimbangkan semua aspek pribadi siswa secara menyeluruh.
- e. Program bimbingan karier harus dirancang untuk melayani semua siswa.

Ketidakhahaman individu terhadap tipe kepribadian dan lingkungan kerja yang diinginkan dapat mengakibatkan ketidaksesuaian antara minat karir dan lingkungan kerja. Selain itu, kurangnya pemahaman tentang cara mencapai kesesuaian antara minat karir dan tipe kepribadian serta lingkungan kerja yang diinginkan juga dapat mengakibatkan rendahnya tingkat kematangan karir.²⁸

Dengan demikian keterlibatan teori John Holland dalam bimbingan dan konseling yaitu bahwa konselor sekolah mampu mendukung siswa dalam menganalisis minat karir, lingkungan kerja, dan memahami keterkaitan di antara keduanya. Dengan menganalisis tipe kepribadian siswa dan minat yang mereka miliki terhadap karir tertentu, konselor sekolah dapat membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi siswa.

²⁸Agustin, "Pelaksanaan Teori John Holland Untuk Kematangan Karir Siswa Di Smk Dwi Tunggal Tanjung Morawa."