

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Karir

Karir adalah sebagai suatu rangkaian pekerjaan-pekerjaan, jabatan-jabatan, dan kedudukan yang mengarah pada kehidupan dalam dunia kerja (Super dalam Dewa Ketut Sukardi, 1989:17). Karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang (Hani Handoko, 2000:123). Menurut Gibson dkk (1995: 305), karir adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan.

Menurut Mathis dan Jakson (2002:62), karir merupakan urutan posisi yang terkait dengan pekerjaan yang diduduki seseorang sepanjang hidupnya. Karir adalah sebagai pola pengalaman berdasarkan pekerjaan (*work-related experiences*) yang merentang sepanjang perjalanan pekerjaan yang dialami oleh setiap individu/pegawai dan secara luas dapat dirinci ke dalam *objective events* (www.ekonomi.kompasiana.com).

Menurut Greenhaus yang dikutip oleh Irianto (2001: 93) terdapat dua pendekatan untuk memahami makna karir, yaitu : pendekatan pertama memandang karir sebagai pemilikan (*a property*) dan/atau dari *occupation* atau organisasi. Pendekatan ini memandang bahwa karir sebagai jalur mobilitas di dalam organisasi yang tunggal seperti jalur karir di dalam fungsi marketing, yaitu

menjadi *sales representative*, manajer produk, manajer marketing distrik, manajer marketing regional, dan wakil presiden divisional marketing dengan berbagai macam tugas dan fungsi pada setiap jabatan. Pendekatan kedua memandang karir sebagai suatu properti atau kualitas individual dan bukan *occupation* atau organisasi. Pendekatan ini memandang bahwa karir merupakan perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada setiap individu/pegawai.

Berdasarkan kedua pendekatan tersebut definisi karir adalah sebagai pola pengalaman berdasarkan pekerjaan (*work-related experiences*) yang merentang sepanjang perjalanan pekerjaan yang dialami oleh setiap individu/pegawai dan secara luas dapat dirinci ke dalam *objective events*. Salah satu contoh untuk menjelaskannya melalui serangkaian posisi jabatan/pekerjaan, tugas atau kegiatan pekerjaan, dan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan (*workrelated decisions*).

Dari berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa karir adalah suatu status atau jenjang pekerjaan atau jabatan seseorang sebagai sumber nafkah apakah itu sebagai pekerjaan utama maupun pekerjaan sambilan.

2. Teori-teori Perkembangan Karir dan Pilihan Karir

Ada sejumlah pakar yang mengemukakan teorinya tentang karir. Dari sejumlah pakar yang menaruhkan perhatiannya pada soal karir dan pilihan karir ini akan disajikan enam yang dipandang terkemuka teorinya. Teori-teori itu adalah teori perkembangan karir Ginzberg, teori perkembangan karir dan perkembangan

karir Super, teori pengambilan keputusan karir behavioral Krumboltz, Teori pilihan karir Roe, dan teori Holland (Munandir,1996:90).

a. Teori perkembangan karir Ginzberg

Menurut Ginzberg perkembangan dalam proses pilihan karir mencakup tiga tahap yang utama, yaitu fantasi, tentatif, dan realistik. Dua masa daripadanya, yaitu tentatif dan realistik, masing-masing dibagi atas beberapa tahap. Masa tentatif mencakup usia lebih kurang 11 sampai 18 tahun (masa anak bersekolah di SMP dan SMA) dan meliputi empat tahap, yaitu minat, kapasitas, nilai dan transisi. Masa realistik adalah masa usia anak mengikuti kuliah atau mulai bekerja. Masa ini pun bertahap, yaitu eksplorasi, kristalisasi, dan spesifikasi.

Mengenai masa fantasi ciri utamanya adalah memilih karir anak bersifat sembarangan, artinya asal pilih saja. Pilihannya tidak didasarkan pada pertimbangan yang masak mengenai kenyataan yang ada tetapi berdasarkan kesan atau khayalannya belaka.

Dalam masa tentatif pun pilihan karir orang mengalami perkembangan. Mula-mula pertimbangan karir itu hanya berdasarkan kesenangan, ketertarikan atau minat, sedangkan faktor-faktor lain tidak dipertimbangkan. Menyadari bahwa minatnya berubah-ubah maka anak mulai menanyakan kepada diri sendiri apakah dia memiliki kemampuan (kapasitas) melakukan suatu pekerjaan, dan apakah kapasitas itu cocok dengan minatnya. Tahap berikutnya, waktu anak bertambah besar, anak menyadari bahwa di dalam pekerjaan yang dilakukan orang ada kandungan nilai, yaitu nilai pribadi dan atau nilai kemasyarakatan, bahwa kegiatan yang dilakukan mempunyai nilai daripada lainnya. Masa transisi adalah

masa peralihan sebelum orang memasuki masa realistik. Dalam masa ini anak akan memadukan orientasi-orientasi pilihan yang dimiliki sebelumnya, yaitu orientasi minat, orientasi kapasitas, dan orientasi nilai.

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 pendidikan ke perguruan tinggi. Penilaian yang dilakukan terhadap kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan kerja ini mengental dalam bentuk pola-pola vokasional yang jelas. Dalam kegiatan-kegiatan selama tahap eksplorasi, anak mungkin mencapai keberhasilan tetapi mungkin juga kegagalan. Pengalaman-pengalaman berhasil atau gagal ini ikut membentuk pola itu. Inilah tahap kristalisasi, ketika anak mengambil keputusan pokok dengan mengawinkan faktor-faktor yang ada, baik yang ada dalam diri (internal), maupun yang dari luar diri (eksternal). Adanya tekanan keadaan ini, misalnya tekanan waktu, ikut memaksa anak untuk pada akhirnya harus mengambil keputusan. Jika tahap ini sudah dilalui maka sampailah anak pada tahap akhir, yaitu tahap spesifikasi.

Pada tahap spesifikasi anak memilih pekerjaan spesifik, maksudnya pekerjaan tertentu yang khusus. Misalnya, kalau anak memilih pekerjaan bidang pendidikan, ia akan menghususkan pilihannya itu pada pekerjaan guru dan bukan pekerjaan lain di bidang pendidikan seperti konselor, ahli media pembelajaran, pengembangan kurikulum, atau pustakawan sekolah. Di bidang keguruan, dia

akan lebih khusus lagi pilihannya dengan menyebutkan guru bidang apa, di jenis dan jenjang sekolah apa, sekolah negeri atau swasta, dan sebagainya.

Teori Ginzberg dikembangkan pada tahun 1951 berdasarkan hasil studi melalui pengamatan dan wawancara dengan sampel yang terdiri atas jenis laki-laki, dari keluarga yang pendapatannya di atas rata-rata. Banyak dari ayahnya adalah tenaga profesional dan ibunya adalah berpendidikan tinggi. Jadi sampelnya terbatas. Teori Ginzberg tidak menjelaskan pilihan karir keseluruhan populasi, dalam hal ini mereka yang berasal dari kalangan yang penghasilannya rendah.

Teori Ginzberg mempunyai tiga unsur, yaitu proses (bahwa pilihan suatu pekerjaan adalah suatu proses), *irreversibilitas* (bahwa pilihan pekerjaan tidak bisa diubah atau dibalik), dan kompromi (bahwa pilihan pekerjaan itu kompromi antara faktor-faktor yang main, yaitu minat kemampuan dan nilai). Teori ini kemudian mendapat revisi pada tahun 1970. Proses yang semula berakhir pada awal masa dewasa atau akhir masa remaja, kemudian dirumuskan bahwa hal ini tidak demikian halnya tetapi berlangsung terus. Mengenai *irreversibilitas*, adanya pembatasan pilihan tidak mesti berarti bahwa pilihan tersebut bersifat menentukan. Apa yang terjadi sebelum orang berumur 20 tahun mempengaruhi karirnya. Terjadinya kesempatan bisa saja menyebabkan orang berubah dalam pekerjaannya.

Konsep kompromi juga mengalami revisi sebahai hasil temuan-temuan risetnya. Konsep dasar tentang kompromi tetap, yaitu bahwa dalam pemilihan pekerjaan ada unsur kompromi. Hanya saja, hal itu bukan peristiwa sekali saja.

Konsep omtimisasi yang merupakan penyempurnaan teorinya berarti bahwa setiap orang berusaha mencari kecocokan paling baik antara minatnya yang terus mengalami perubahan, tujuan-tujuannya, dan keadaan yang terus berubah.

b. Teori perkembangan karir dan perkembangan hidup Super

Teori ini dasarnya adalah bahwa kerja itu perwujudan konsep diri. Artinya bahwa orang mempunyai konsep diri dan ia berusaha menerapkan konsep diri itu dengan memilih pekerjaan, hal yang menurut orang tersebut paling memungkinkannya berekspresi diri. Menurut paham ini, pilihan karir adalah soal mencocokkan (*matching*). Teori perkembangan menerima teori *matching* (teori konsep diri), tetapi memandang bahwa pilihan kerja itu bukan peristiwa yang sekali terjadi dalam hidup seseorang. Orang dan situasi lingkungannya itu berkembang, dan keputusan karir itu merupakan rangkaian yang tersusun atas keputusan yang kecil-kecil.

Pilihan kerja merupakan fungsi tahap perkembangan orang dan prosesnya berlangsung dalam rangka penunaian kegiatan-kegiatan atau tugas tugas yang dinamakan super tugas-tugas perkembangan pekerjaan. Tugas-tugas perkembangan itu adalah preferensi pekerjaan (14-18 tahun), spesifikasi preferensi (18-21 tahun), implementasi preferensi (21-25 tahun), stabilisasi di dalam suatu pekerjaan (25-35 tahun), dan konsolidasi status dan kemajuan (masa akhir usia30-an dan pertengahan usia 40-an).

Teori Super dinyatakan dalam bentuk proposisi. Pada mulanya yaitu pada tahun 1953, Super mengenali sepuluh proposisi, kemudian tahun 1957 bersama Bachrach, itu dikembangkan menjadi 12. Proposisi-proposisi itu adalah:

- 1) Orang itu berbeda-beda kemampuan, minat dan kepribadiannya.
- 2) Karena sifat-sifat tersebut, orang itu mempunyai kewenangan untuk melakukan sejumlah pekerjaan.
- 3) Setiap pekerjaan menghendaki pola kemampuan, minat, dan sifat kepribadian cukup luas, sehingga bagi setiap orang tersedia beragam pekerjaan dan setiap pekerjaan terbuka bagi bermacam-macam orang.
- 4) Preferensi dan kemampuan vokasional, dan konsep diri orang itu berubah-ubah. Pilihan dan penyesuaian merupakan proses yang berkelanjutan.
- 5) Orang mengalami proses perbuahan melalui tahap-tahap pertumbuhan (*growth*), ekplorasi, kemapanan (*establishment*), pemeliharaan (*maintenance*) dan kemunduran (*declane*). Tahap eksplorasi selanjutnya terbagi atas fase-fase fantasi, tentatif dan realistik, sedangkan kemapanan terbagi atas proses-proses uji cooba (*trial*) dan keadaan mantap (*stable*). Tahap-tahap kehidupan tersebut disebut “daur besar” (*maxycycle*). Orang-orang juga mengalami daur yang lebih kecil ketika dalam peralihan satu tahap ke tahap berikutnya, yaitu waktu terjadi ketakmapanan karir. Keadaan ini menimbulkan pertumbuhan baru, ekplorasi baru dan pelebagaan baru.
- 6) Pola karir yang ditentukan oleh taraf sosio ekonomi orang tua, kemampuan mental, ciri kepribadian, dan oleh tersedianya kesempatan.
- 7) Perkembangan orang dalam melewati tahap-tahap dapat dipandu dengan bantuan untuk pematangan kemampuan dan minat dan dengan bantuan untuk melakukan uji realitas serta untuk mengembangkan konsep diri.

- 8) Perkembangan karir adalah proses mensintesis dan membuat kompromi dan pada dasarnya ini adalah soal konsep diri. Konsep diri merupakan hasil interaksi kemampuan bawaan, keadaan fisik, kesempatan berperan, dan evaluasi apakah peranan yang dimainkan itu memperoleh persetujuan orang yang lebih tua atau atasan dan teman teman.
- 9) Proses mensintesis atau kompromi antara faktor-faktor individu dan sosial antara konsep diri dan realitas adalah proses permainan peranan dalam berbagai latar dan keadaan.
- 10) Penyaluran kemampuan, minat, sifat kepribadian, dan nilai menentukan diperolehnya kepuasan kerja dan kepuasan hidup.
- 11) Kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu selaras dengan penerapan konsep diri.
- 12) Bekerja dan pekerjaan merupakan titik pusat organisasi kepribadian bagi kebanyakan orang, sedangkan bagi segolongan orang lagi yang menjadi titik pusat adalah hal lain, misalnya pengisian waktu senggang dan kerumahtanggaan.

c. Teori pengambilan keputusan karir behavioral Krumboltz

Teori ini mengenali empat kategori faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan karir seseorang, yaitu :

1) Faktor genetik

Faktor ini dibawa dari lahir berupa wujud dan keadaan fisik dan kemampuan. Keadaan diri bisa membatasi preferensi atau ketrampilan seseorang untuk menyusun rencana pendidikan dan akhirnya untuk bekerja. Teori ini

mengatakan bahwa orang-orang tertentu terlahir memiliki kemampuan besar atau kecil, untuk memperoleh manfaat dari pengalaman-pengalamannya dengan lingkungan, sesuai dengan keadaan dirinya. Kemampuan-kemampuan khusus seperti kecerdasan, bakat musik, demikianpun gerak otot, merupakan hasil interaksi predisposisi bawaan dengan lingkungan yang dihadapi seseorang.

2) Kondisi lingkungan

Faktor lingkungan yang berpengaruh pada pengambilan keputusan kerja ini, berupa kesempatan kerja, kesempatan pendidikan dan pelatihan, kebijakan dan prosedur seleksi, imbalan, undang-undang dan peraturan perburuhan, peristiwa alam, sumber alam, kemajuan teknologi, perubahan dalam organisasi sosial, sumber keluarga, sistem pendidikan, lingkungan tetangga dan masyarakat sekitar, pengalaman belajar. Faktor-faktor ini umumnya ada di luar kendali individu, tetapi pengaruhnya bisa direncanakan atau tidak bisa direncanakan.

3) Faktor belajar

Kegiatan yang paling banyak dilakukan manusia adalah belajar. Ini dilakukan hampir setiap waktu sejak masa bayi, bahkan ada ahli yang mengatakan sejak di dalam kandungan. Ada 2 jenis belajar, yaitu belajar instrumental dan asosiatif. Belajar instrumental adalah belajar yang terjadi melalui pengalaman orang waktu berada di suatu lingkungan dan ia mengerjakan langsung (berbuat sesuatu, mereaksi terhadap) lingkungan itu, dan ia mendapatkan sesuatu sebagai hasil dari tindak perbuatannya itu, yaitu hasil yang dapat diamatinya. Ada tiga komponen pengalaman belajar yaitu *anteseden*, *respons*, dan konsekuensi. *Anteseden* ialah segala sesuatu mengenai diri, lingkungan, kejadian yang hadir

sebelum atau mendahului dan ada sangkut pautnya dengan perbuatan (*respons*) itu. *Respons* perbuatan ialah apa yang dilakukan orang, baik yang tampak maupun yang tidak. Konsekuensi ialah segala apa yang terjadi setelah perbuatan dilakukan atau tindakan diambil, yang kelihatan langsung sebagai hasil atau akibat, yang tidak kelihatan. Belajar asosiatif adalah pengalaman dimana orang mengamati hubungan antara kejadian-kejadian dan mampu memprediksi apa konsekuensinya.

4) Ketrampilan menghadapi tugas atau masalah

Ketrampilan ini dicapai sebagai buah interaksi atau pengalaman belajar, ciri genetik, kemampuan khusus, dan lingkungan. Termasuk di dalam ketrampilan ini adalah standar kinerja, nilai kinerja, kebiasaan kerja, proses persepsi dan kognitif, set, mental, respons emosional. Dalam pengalamannya, individu menerapkan ketrampilan ini untuk menghadapi dan menangani tugas-tugas baru.

d. Teori pilihan karir Roe

Teori roe dirumuskan berdasarkan hasil penelitian-penelitian yang dilakukan mengenai latar belakang perkembangan dan kepribadian para ilmuwan diberbagai bidang, antara lain ilmu-ilmu pengetahuan sosial dan ilmu-ilmu pengetahuan alam. Teori roe tergolong teori pilihan karir yang berdasar pada teori kepribadian. Roe mengenali delapan kelompok pekerjaan dan enam aras (tingkatan) untuk setiap kelompok. Kelompok (penggolongan) itu adalah :

- 1) Jasa: orang bekerja untuk melayani orang lain.
- 2) Kontak bisnis: hubungan orang-orang dalam pekerjaan lebih menekankan tujuan mempengaruhi orang lain daripada memberikan bantuan.

- 3) Organisasi: pekerjaan-pekerjaan manajerial, kerah putih, hubungan formal antar orang.
- 4) Teknologi: pekerjaan berkenaan dengan produksi, pemeliharaan, pengangkutan barang, dan keperluan umum, teknik kerajinan, transportasi, komunikasi, dan sebagainya.
- 5) Luar rumah: pekerjaan-pekerjaan di luar rumah, seperti pertanian, pengairan, pertambangan, kehutanan, peternakan; hubungan antar orang tidak penting; pekerjaan luar yang mengenakan mesin masuk golongan 4.
- 6) Sains: pekerjaan keilmuan, penerapan teori, penelitian; untuk penelitian-penelitian di bidang ilmu-ilmu perilaku, seperti psikologi ini ada hubungannya dengan golongan 7.
- 7) Budaya umum: pekerjaan-pekerjaan pelestarian dan pewarisan budaya, seperti pendidikan-keguruan, wartawan, hukum, keagamaan, bahasa dan bidang humaniora lainnya.
- 8) Seni dan hiburan: hubungan dalam pekerjaan ini adalah antara satu orang atau kelompok orang yang memiliki ketrampilan khusus di bidang seni kreatif dengan masyarakat umum.

Adapun keenam aras itu adalah :

- a) Profesional dan manajerial 1: mencakup pencipta, pembaharu, dan manajer puncak; bekerja dengan tanggung jawab dan kemandirian penuh, pengambil keputusan dan pembuat kebijakan berpendidikan tinggi tingkat doktor/setara.

- b) Profesional dan manajerial 2: otonomi tetapi tanggung jawab lebih sempit, penafsir kebijaksanaan, pendidikan tingkat tinggi tingkatsarjana sampai magister/setara.
 - c) Semiprofesional dan bisnis kecil: tanggung jawab rendah, penerapan kebijaksanaan hanya untuk diri sendiri, berpendidikan menengah atas umum atau teknologi kejuruan.
 - d) Terampil: pekerjaan yang mensyaratkan pendidikan-pelatihan ketrampilan dan pengalaman khusus.
 - e) Semi terampil: pekerjaan yang menghendaki pendidikan dan pelatihan tingkatan yang agak kurang, otonomi
 - f) Tak terampil: pekerjaan tingkat ini tidak mempersyaratkan pendidikan atau pelatihan khusus.
- e. Teori Holland

Teori ini berusaha memadukan pandangan-pandangan lain yang dinilainya terlalu luas atau terlalu khusus. Holland berusaha menjelaskan soal pilihan pekerjaan dari sudut lingkungan kerja, pribadi dan perkembangannya, dan interaksi pribadi dengan lingkungannya.

Dari pengalamannya dengan orang-orang yang melakukan pilihan kerja, Holland mengenali adanya stereotip pekerjaan dan bahwa orang cenderung memandang pekerjaan sesuai dengan stereotipnya. Berdasarkan hal ini, dari sekian banyak pekerjaan yang ada di dalam masyarakat, pekerjaan-pekerjaan itu dapat digolongkan menjadi 6 lingkungan kerja, yaitu lingkungan realistik, intelektual, sosial, konvensional, enterprise, artistik.

3. Orientasi Karir

Orientasi karir merupakan salah satu dimensi dari lima dimensi kematangan karir yang dikemukakan oleh Super (Osipow, 1983:161). Adapun dimensi lain daripada kematangan karir, yaitu informasi dan perencanaan, konsistensi pilihan karir, kristalisasi dan kebijakan pilihan karir.

- a. Informasi dan perencanaan, dimensi ini berhubungan dengan informasi yang dimiliki individu tentang pilihan karir dan tingkat keterlibatan dalam aktivitas perencanaan karir.
- b. Konsistensi pilihan karir, dimensi ini meliputi konsistensi pilihan berdasarkan bidang, tingkat dan keluarga.
- c. Kristalisasi sifat, dimensi ini meliputi minat karir, kepedulian terhadap kompetensi karir, kesukaan untuk bekerja, fokus mendapat penghargaan dalam bekerja, independensi karir, dan penerimaan tanggung jawab perencanaan karir.
- d. Kebijakan pilihan karir, dimensi ini ditandai adanya hubungan antara kemampuan dengan pilihan karir, minat dengan pilihan karir dan aktivitas dengan pilihan karir.

Crites (1980 :125) memasukan orientasi karir dalam *career maturity inventory* (CMI), sebagai bagian dari skala sikap kematangan karir. Skala sikap diarahkan untuk mengukur kecenderungan proses pemilihan karir. Indikator-indikator yang diungkapkan dalam skala tersebut meliputi: (1) keterlibatan (*involvement*), (2) kemandirian (*independence*), (3) penegnan (*orientation*), (4) penentuan (*decisivness*), (5) kompromi (*compromise*) (Sharf, 1992:154).

Menurut Crites (Sharf, 1992: 154) orientasi karir adalah “*attitudes toward work whether pleasure-oriented or work-oriented*”. Kata *oriented* berarti terarah, tertuju atau terfokus. Dengan demikian orientasi karir dapat diartikan sebagai sikap terhadap pekerjaan yang ditunjukkan dengan bertujuan untuk mencapai kepuasan atau hanya untuk bekerja.

Super (Sharf, 1992: 155) mengartikan orientasi karir sebagai “*readiness of individuals to make good choices*”, yang berarti kesiapan individu dalam membuat keputusan-keputusan karir yang tepat. Super menambahkan orientasi karir merupakan arah kecenderungan dalam mengambil kesimpulan terhadap harapan karir dimasa depan. Secara objektif orientasi karir terdiri dari dua aspek yaitu aspek perkembangan sikap terhadap karir yang terdiri dari perencanaan dan eksplorasi, serta aspek perkembangan pengetahuan dan ketrampilan karir yang terdiri dari membuat keputusan dan informasi karir (Sharf, 1992:159). Dengan demikian orientasi karir menurut super adalah kesiapan individu terhadap penentuan pilihan karir secara tepat yang sesuai dengan harapan dimasa depan yang terdiri dari sikap, pengetahuan dan ketrampilan.

Menurut Derr (Havran, et al., 2003:54: <http://dspace.mlt.edu>) orientasi karir adalah pemahaman seseorang terhadap gambaran pribadi yang mendorong untuk melakukan pemilihan karir. Derr percaya bahwa orientasi karir sangat dipengaruhi dan diperkuat oleh faktor-faktor internal seseorang.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa orientasi karir adalah sikap terhadap pekerjaan yang ditunjukkan dengan bertujuan untuk mencapai kepuasan atau hanya untuk bekerja.

B. Indikator Pemilihan Orientasi Karir

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir (Dewa Ketut Sukardi, 1987:44) :

1) Kemampuan intelegensi

Secara luas diakui adanya suatu perbedaan kecepatan dan kesempurnaan individu dalam memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapinya, sehingga hal itu memeperkuat asumsi bahwa kemampuan intelegensi itu memang ada dan berbeda-beda pada setiap orang, dimana orang yang memiliki taraf intelegensi yang lebih tinggi lebih cepat untuk memecahkan masalah yang sama bila dibandingkan dengan orang yang memiliki taraf intelegensi yang lebih rendah.

2) Bakat

Bakat ialah suatu kondisi, suatu kualitas yang dimiliki individu yang memungkinkan individu itu untuk berkembang pada masa mendatang. Untuk itulah kiranya perlu sedini mungkin bakat-bakat yang dimiliki seseorang atau anak-anak di sekolah diketahui dalam rangka memberikan bimbingan belajar yang paling sesuai dengan bakat-bakatnya dan lebih lanjut dalam rangka memprediksi bidang kerja, jabatan dan karir pada murid setelah menamatkan studinya.

3) Minat

Minat adalah suatu perangkat mental yang terdiri dari kombinasi, perpaduan dan campuran dari perasaan, harapan, prasangka, cemas, takut dan kecenderungan-kecenderungan lain yang bisa mengarahkan individu kepada suatu pilihan tertentu. Minat sangat besar pengaruhnya terhadap prestasi dalam suatu

karir. Tidak mungkin orang yang tidak berminat terhadap suatu pekerjaan akan dapat menyelesaikan pekerjaan itu dengan baik.

4) Sikap

Sikap adalah suatu kesiapan pada seseorang untuk bertindak, secara tertentu terhadap hal-hal tertentu. Dalam pengertian lain sikap adalah suatu kecenderungan yang relatif stabil yang dimiliki individu dalam mereaksi terhadap dirinya sendiri, orang lain, atau rekasi tertentu.

5) Kepribadian

Kepribadian dapat diartikan sebagai suatu organisasi yang dinamis di dalam individu dari sistem-sistem psikofisik yang menentukan penyesuaian-penyesuaian yang unik terhadap lingkungannya. Setiap individu mempunyai kepribadiannya masing-masing yang berbeda dengan orang lain, bahkan tidak ada seorangpun di dunia ini yang identik, sekalipun lahir kembar dari satu telur.

6) Nilai

Nilai adalah sifat-sifat atau hal-hal yang penting atau berguna bagi kemanusiaan. Di mana nilai bagi manusia dipergunakan sebagai patokan dalam melakukan tindakan. Dengan demikian faktor nilai memiliki pengaruh yang penting bagi individu dalam menentukan pola arah pilih karir.

7) Hobi

Hobi adalah kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan individu karena kegiatan tersebut merupakan kegemarannya atau kesenangannya. Dengan hobi yang dimilikinya seseorang memilih pekerjaan yang sesuai sudah barang tentu berpengaruh terhadap prestasi kerja.

8) Prestasi

Penguasaan terhadap materi pelajaran dalam pendidikan yang sedang ditekuninya oleh individu berpengaruh terhadap arah pilih pekerjaan dikemudian hari.

9) Ketrampilan

Ketrampilan dapat diartikan pula cakap atau cekatan dalam mengerjakan sesuatu. Dalam kata lain ketrampilan adalah penguasaan individu terhadap suatu perbuatan.

10) Penggunaan Waktu Senggang

Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh siswa di luar jam pelajaran sekolah digunakan untuk menunjang hobinya atau untuk rekreasi.

11) Aspirasi dan pengetahuan sekolah

Aspirasi dengan pendidikan sambungan yang diinginkan yang berkaitan dengan perwujudan dari cita-citanya. Pendidikan mana yang memungkinkan mereka memperoleh ketrampilan, pengetahuan dalam rangka menyiapkan diri memasuki dunia kerja.

12) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja yang dialami siswa pada waktu duduk di sekolah atau di luar sekolah.

13) Pengetahuan dunia kerja

Pengetahuan yang selama ini dimiliki anak, termasuk dunia kerja, persyaratan, kualifikasi, jabatan struktural, promosi jabatan, gaji yang diterima, hak dan kewajiban, tempat pekerjaan itu berada, dan lain-lain.

14) Kemampuan dan keterbatasan fisik dan penampilan lahiriah

Kemampuan fisik misalnya termasuk badan yang tinggi dan tampan, badan yang kurus, pendek, dan cebol, tahan dengan panas, takut dengan orang ramai, penampilan yang semrawut, berbicara yang meledak-ledak, angker dan kasar.

15) Masalah dan keterbatasan pribadi

Masalah dari aspek diri sendiri ialah selalu ada kecenderungan yang bertentangan apabila menghadapi masalah tertentu sehingga mereka merasa tidak senang, benci, khawatir, takut, pasrah dan bingung apa yang harus dikerjakan. Sedangkan aspek dari segi masyarakat, apabila individu dalam tingkah laku dan tindak tanduknya yang menyimpang dari tradisi masyarakat, misalnya tindakan agresif berupa merusak, melawan norma-norma masyarakat, atau mengasingkan diri. Keterbatasan pribadi adalah misalnya mudah meledakan emosinya, cepat marah, mudah dihasut, dapat mengendalikan diri, mau menang sendiri, dan lain sebagainya.

C. Kerangka Berpikir

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan lembaga pendidikan yang menyiapkan tenaga terampil untuk memasuki dunia kerja dengan pemenuhan kompetensi di berbagai bidang. Siswa diberi beberapa alternatif pilihan jurusan yang dapat mewartakan bakat dan minat siswa yang selanjutnya didayagunakan untuk membentuk pribadi siswa dalam rangka persiapan memasuki dunia kerja ke depan.

Sekolah memegang peranan penting bagi perkembangan intelektual, ketrampilan sosial dan menunjang dunia kejuruan yang ingin dimasuki. Selain

mengembangkan kapasitas intelektual, sosial dan kejuruan, sekolah juga memberikan pengaruh cukup besar bagi pengaruh remaja. Masa remaja adalah masa yang sangat penting bagi perkembangan pada masa-masa selanjutnya, karena masa remaja menjadi dasar bagi berhasil atau tidaknya seseorang menjalani kenyataan hidup pada perkembangan selanjutnya. Pada masa ini, remaja berusaha menentukan jati diri, mencapai kemandirian emosional, kematangan hubungan sosial, dan mempersiapkan diri meniti karir.

Kurangnya informasi yang berkaitan dengan pendidikan dan juga berkaitan dengan orientasi karir merupakan penghambat siswa untuk mengambil keputusan karirnya secara cepat. Masih banyak siswa yang merencanakan karirnya secara tidak realistis, mereka membuat rencana karirnya hanya berdasarkan keinginan dan kemauan mereka yang tidak disesuaikan dengan kemampuan yang dimilikinya.

Mengingat pentingnya masalah karir dalam kehidupan manusia, maka sejak dini siswa perlu dipersiapkan dan dibantu untuk merencanakan tentang karirnya. Hal ini bisa dilakukan dengan cara memberikan pendidikan dan pemahaman orientasi karir yang berkelanjutan.

D. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan kerangka berfikir yang telah dikemukakan di atas dan didukung oleh beberapa kajian teori, maka timbul pertanyaan-pertanyaan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimanakah tingkat pemahaman orientasi karir siswa kelas II jurusan teknik pemesinan SMK PIRI Sleman?
2. Bagaimanakah gambaran pilihan karir siswa kelas II jurusan teknik pemesinan SMK PIRI Sleman?
3. Bagaimanakah gambaran media informasi karir yang didapat siswa kelas II jurusan teknik pemesinan SMK PIRI Sleman?