

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Teori Karir

###### a. Teori Karir Menurut John L Holland

Berdasarkan teori yang dikembangkan John L. Holland menguraikan bila sebuah pemilihan pekerjaan maupun posisi adalah hasil dari interaksi faktor hereditas terhadap seluruh pengaruh budaya, teman bergaul, orang tua, orang dewasa yang dinilai berperan pokok. John Holland pun menyusun pula jenis-jenis kepribadian pada penentuan pekerjaan sesuai persediaan kepribadian yang dirancang sesuai landasan minat.

Jenis-jenis kepribadian tersebut dipaparkan kedalam sebuah model teori yang dinamakan dengan model orientasi. Model orientasi adalah sebuah urutan tindakan penyesuaian yang khas. tiap orang mempunyai urutan orientasi yang tidak sama, serta hal itulah yang membuat mengapa setiap orang memiliki corak hidup yang tidak sama.

Urutan orientasi pertama yaitu pada situasi lingkungan sebuah pekerjaan adalah corak hidup yang pertama serta utama. Urutan model orientasi kedua pada lingkungan kerja lain adalah corak hidup yang kedua untuk seseorang. Penempatan urutan corak hidup seseorang begitu tergantung dari jenjang kepandaian dan penilaiannya pada dirinya sendiri. Semakin jelas kedudukan urutan corak hidupnya menjadi makin menciptakan pola pilihan yang sesuai untuk seseorang.

Berikut model orientasi yang dipaparkan John L. Holland yaitu sebagai berikut<sup>1</sup>:

---

<sup>1</sup> Faiz, "Teori Pilihan Karir Menurut John L. Holland", *faiznh-Marcomm Counselor* (wordpress), 22 April 2021,

## 1) Realistis

jenis model ini mempunyai kecenderungan dalam memutuskan lapangan pekerjaan yang orientasinya pada aplikasi. Karakteristiknya adalah: mengedepankan kejantanan, kekuatan otot, keahlian fisik, memiliki kemampuan, serta koordinasi motorik yang kuat, tidak mempunyai kemampuan verbal, konkrit, bekerja praktis, tidak mempunyai keahlian sosial dan tidak peka pada hubungan terhadap orang lain.

Orang ini pada lingkungan nyata pasti terlihat dalam tugas-tugas yang konkrit, fisik tegas yang memberi tantangan untuk penghuni lingkungan tersebut. Agar bisa mengatasi persoalan dengan semakin efektif biasanya membutuhkan wujud-wujud kecakapan, gerakan, serta suatu ketahanan. Antara lain kecakapan mekanik, ketahanan serta gerakan fisik dalam berpindah-pindah serta terkadang berada di luar gedung. Berbagai sifat yang terlihat secara jelas dari permintaan lingkungan menghasilkan kesuksesan serta kegagalan.

2) Intelektual<sup>2</sup>

model ini mempunyai kecenderungan dalam memutuskan pekerjaan yang sifatnya akademik. Karakteristiknya antara lain mempunyai kecenderungan dalam merenungi dibandingkan menanganinya untuk menyelesaikan sebuah persoalan, berorientasi terhadap tugas, tidak sosial. Memerlukan pemahaman, menyukai tugas-tugas yang sifatnya kabur, mempunyai nilai-nilai serta

---

<https://www.google.com/amp/s/faizperjuangan.wordpress.com/2008/02/12/teori-pilihan-karir-menurut-john-l-holland-sebuah-tugas-kuliah/amp/>.

<sup>2</sup> Faiz, "Teori Pilihan Karir Menurut John L. Holland", *faizmh-Marcomm Counselor* (wordpress), 22 April 2021, <https://www.google.com/amp/s/faizperjuangan.wordpress.com/2008/02/12/teori-pilihan-karir-menurut-john-l-holland-sebuah-tugas-kuliah/amp/>.

sikap yang kurang konvensional serta aktivitas yang sifatnya nilai-nilai dan keagamaan.

Individu dalam model orientasi intelektual pada lingkungan sesungguhnya sering ditandai dengan tugas yang membutuhkan beragam kecakapan abstrak, serta kreatif. Tidak bergantung dengan observasi pribadinya. Agar bisa mengatasi persoalan yang efektif serta efisien dibutuhkan intelegensi, imajinasi, dan rasa peka pada beragam persoalan yang sifatnya intelektual serta fisik. Klasifikasi kesuksesan untuk menjalankan tugas memiliki sifat objektif serta dapat diukur, namun membutuhkan waktu yang sangat lama serta dengan bertahap. Bahan, alat dan perlengkapan membutuhkan kemampuan intelektual dari pada kemampuan manual. Kemampuan menulis mutlak dijaga pada orientasi ini.

Misal pekerjaan orang dalam model orientasi ini yaitu, ahli fisika, ahli biologi, kimia, antropologi, matematika, pekerjaan penelitian, serta pekerjaan lain yang setipe.

### 3) Sosial

Jenis model ini mempunyai kecenderungan dalam menentukan lapangan pekerjaan yang sifatnya menolong orang lain. Karakteristik jenis model ini yaitu mudah bergaul serta berbicara, memiliki sifat responsif, bertanggung jawab, kemanusiaan, memiliki sifat religius memerlukan perhatian, mempunyai kemampuan verbal, hubungan antar pribadi, aktivitas yang rapi serta teratur, menjauhkan wujud penyelesaian persoalan dengan intelektual, orientasinya lebih terhadap perasaan.

Individu dalam model orientasi sosial mempunyai klasifikasi kebutuhan tentang kecakapan dalam menafsirkan serta merubah tingkah laku manusia, dan minat dalam

melakukan komunikasi terhadap orang lain. biasanya orientasi kerja bisa menumbuhkan rasa harga diri serta status.<sup>3</sup>

Contoh pekerja dalam model orientasi ini yaitu guru, pekerja sosial, konselor, misionari, psikologi klinik, terapis, serta pekerjaan lain yang setipe.

#### 4) Konvensional

Jenis model ini biasanya mempunyai kecenderungan pada aktivitas verbal, ia menyukai bahasa yang disusun secara baik, numerical yang tertata, senang mengabdikan, mengenali diri terhadap kekuasaan, memberikan nilai yang tinggi pada kedudukan serta kenyataan materi, meraih tujuan melalui pengadaptasian dirinya ketergantungan terhadap pimpinan.

Orang model ini orientasinya konvensional terhadap lingkungan sesungguhnya ditandai dengan bermacam-macam tugas serta penanganan persoalan yang membutuhkan sebuah proses informasi verbal serta matematis dengan rutin, konkrit, serta sistematis. Suksesnya pada penanganan persoalan yang bisa terlihat dengan jelas serta membutuhkan waktu yang relatif sedikit.

Contoh pekerjaan orang pada model orientasi ini yaitu, kasir, statistika, pemilik buku, pengawal arsip, pengawal bank, serta pekerjaan lain yang setipe.

---

<sup>3</sup> Faiz, "Teori Pilihan Karir Menurut John L. Holland", *faizmh-Marcomm Counselor* (wordpress), 22 April 2021, <https://www.google.com/amp/s/faizperjuangan.wordpress.com/2008/02/12/teori-pilihan-karir-menurut-john-l-holland-sebuah-tugas-kuliah/amp/>.

5) Usaha<sup>4</sup>

jenis model ini mempunyai ciri khas antara lain memakai keahlian berbagai cara pada keadaan dimana terdapat peluang dalam menguasai orang lain maupun memberi pengaruh pada seseorang, menilai dirinya terkuat, jantan, mudah dalam melakukan adaptasi terhadap orang lain, menyukai berbagai tugas sosial yang kabur, perhatian yang tinggi terhadap kekuasaan, status serta kepemimpinan, agresif pada aktivitas lisan.

Individu model orientasi usaha ditandai dalam bermacam-macam tugas yang memfokuskan terhadap kemampuan verbal yang dipakai dalam mengarahkan serta memberi pengaruh pada seseorang.

Contoh pekerjaan orang pada model orientasi tersebut yaitu pedagang, politikus, manager pemimpin eksekutif perusahaan, perwakilan dagang, serta pekerjaan lainnya yang setipe.

## 6) Artistik

jenis model orientasi ini mempunyai kecenderungan yang berkaitan pada orang lain dengan tak langsung, sifatnya sosial serta beradaptasi diri.

individu model orientasi artistic ini ditandai dari bermacam-macam tugas serta persoalan yang membutuhkan penafsiran maupun kreasi wujud-wujud artistic dengan cita rasa, perasaan serta imajinasi. Bisa dikatakan, orientasi artistik semakin menitik beratkan menemui kondisi sekeliling yang dilaksanakan lewat ekspresi diri serta mencegah kondisi yang sifatnya interpersonal,

---

<sup>4</sup> Faiz, "Teori Pilihan Karir Menurut John L. Holland", *faizmh-Marcomm Counselor* (wordpress), 22 April 2021, <https://www.google.com/amp/s/faizperjuangan.wordpress.com/2008/02/12/teori-pilihan-karir-menurut-john-l-holland-sebuah-tugas-kuliah/amp/>.

keteraturan, maupun kondisi yang menurut keahlian fisik.

Contoh pekerjaan pada model orientasi tersebut yaitu ahli musik, ahli kartun, ahli drama, pencipta lagu, penyair, serta pekerjaan lainnya yang setipe.

#### **b. Kekuatan dan Kelemahan Teori Holland**

Teori Holland dianggap menjadi teori komprehensif sebab mengkaji pilihan penggunaan menjadi elemen dari semua pola hidup individu serta menjadi teori yang mendapat banyak dukungan dari hasil penelitian hingga berkaitan pada modal-modal lingkungan dan kepribadian.<sup>5</sup> Kekuatan lainnya dari teori ini ialah sebuah teori pengembangan karir yang terbanyak diteliti serta digunakan. Menurut alasan bila faktor kepribadian yang melandasi pilihan karir, teori ini mengungkapkan bila orang memproyeksikan perspektif kerja sendiri serta bidang kerja ke judul posisi serta mengambil putusan karir yang selaras pada orientasi personal pilihannya. Teori ini perpaduan dari beragam konstruksi dari psikologis kepribadian, tingkah laku vokasional, serta psikologi sosial, juga teori asumsi diri serta setereotif sosial.

Sementara kelemahan dari teori ini yaitu lemahnya tinjauan perkembangan yang mendasari keenam jenis karakteristik serta tidak memperlihatkan fase tertentu pada tahap perkembangan tersebut dan pengelompokan jenjang umur. Tentang prosedur dan jenjang yang hendak diraih seseorang pada suatu sektor, Holland menunjukkan dalam jenjang intelegensi yang membuat jenjang pendidikan sekolah tertentu. Tetapi masih menjadi pertanyaan apakah masih terdapat faktor lainnya. kemudian teori *fit*

---

<sup>5</sup> Berru Amalianita dan Yola Eka Putri, "Perspektif Holland Theory serta Aplikasinya dalam Bimbingan dan Konseling Karir", Jurnal Riset Tindakan Indonesia 4, no. 2 (2019):66, <http://jurnal.iicet.org/index.php/jrti>.



*person-environment* biasanya mendapati sejumlah dukungan, tetapi bukti validitas teori Holland sedikit lemah. Mungkin itu diakibatkan model Holland menyederhanakan model kesesuaian, tidak sekedar memperhitungkan kesesuaian dari kecakapan serta tuntutan pekerjaan, serta tidak memberikan perhatian yang cukup pada dampak khusus diantara individu serta lingkungan kerja.<sup>6</sup>

### c. Pengertian Konseling Karir

Konseling merupakan merupakan layanan paling penting pada program bimbingan. Layanan tersebut memberi sarana untuk siswa dalam mendapatkan pertolongan pribadi secara langsung, yaitu dengan *face to face* ataupun lewat media telepon maupun internet untuk meperoleh pemahaman serta kemampuan dalam mengembangkan kedewasaan dirinya atau ranah kemampuan, emosi, sosial, moral spiritual. Serta mengatasi persoalan serta kesusahan yang ditemuinya, yang berkaitan pada aspek pribadi, sosial, belajar, dan karir.<sup>7</sup>

Menurut Gibson dan Mitchell, karir ialah keseluruhan total pengalaman hidup serta gaya hidup dari manusia, karir kuat hubungannya terhadap pekerjaan, perkembangan karir, pendidikan karir, bimbingan karir, konseling karir, informasi pekerjaan, kedudukan, serta pendidikan jabatan. Dipaparkan semakin dalam bila karir, pendidikan karir, perkembangan karir, serta konseling karir adalah berbagai istilah yang memiliki hubungan. Oleh sebab itu tanpa yang lainnya tak akan menjadi efektif serta memiliki makna.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Berru Amalianita dan Yola Eka Putri, “Perspektif Holland Theory serta Aplikasinya dalam Bimbingan dan Konseling Karir”, Jurnal Riset Tindakan Indonesia 4, no. 2 (2019):67, <http://jurnal.iicet.org/index.php/jrti>.

<sup>7</sup> Syamsu Yusuf dan A. JuntikaNurihsan, *Landasan Bimbingan & Konseling* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014), 21.

<sup>8</sup> Robert L Ghibson dan Marianne H. Mitchell, *Bimbingan Konseling* (Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2016),446.

Dimaksud dengan pendidikan karir ialah seluruh kegiatan serta pengalaman yang disusun guna menyiapkan seseorang dalam memasuki dunia kerja. Perkembangan karir adalah unsur dari keseluruhan perkembangan yang melandaskan terhadap pelajar mengenai persiapan dalam memasuki dunia kerja serta menghadapi kemajuan pada bidang pekerjaan.

Konseling karir merupakan suatu kegiatan yang bertujuan dalam merangsang serta memfasilitasi perkembangan karir selama hidupnya. Kegiatan itu juga menunjang untuk perencanaan karir, pemilihan keputusan, serta penyesuaian karir.<sup>9</sup> maka, pendidikan karir bisa menstimulus perkembangan karir, sementara bimbingan konseling karir bisa mengatur arah pada pendidikan serta perkembangan karir.

Allah SWT memrintah umatnya untuk saling nasihat menasihati dalam beriman dan beramal sholeh, termasuk dalam masalah karir. Seperti yang tertuang pada QS. Al-Asr ayat 1-3 sebagai berikut:

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya: demi masa, Sebenarnya manusia itu sungguh-sungguh merugi, terkecuali manusia yang mempunyai keimanan serta menjalankan amanlan saleh dan nasihat menasihari agar menetapi kesabaran.<sup>10</sup>

<sup>9</sup> Robert L Ghibson dan Marianne H. Mitchell, *Bimbingan Konseling* (Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2016),446.

<sup>10</sup> Al-quran, al-Asr ayat 1-3, *Alqurannul Karim Tafsir Parkata Tajwid Kode*, (Jakarta Timur: Alfatih, PT. Insan Media Pustaka, 2012), 601.



Istilah (العصر) *al-ashr* diambil dari kata (عصر) '*ashara*, yaitu menekankan sebuah hal oleh karenanya apa yang ada dalam bagian paling dalam dari padanya nampak ke permukaan ataupun keluar (*memeras*). Angin yang tekananya begitu keras maka meluluh lantakan semuanya diberikan nama (إعصر) *i'sharl waktu*.

Istilah (الإنسان) *al-insan* atau manusia diambil dari dasar kata yang artinya gerak ataupun *dinamisme, lupa, merasa bahagia (senang)*. Ketiga arti itu menunjukkan beberapa dari sifat dan ciri khas manusia. Kata (خسر) *khusr* memiliki beragam makna, yaitu *rugi, sesat, celaka, lemah, tipuan*, serta lainnya yang seluruhnya merujuk pada arti yang negatif maupun kurang disukai siapapun. Kata (لَفِي) *la fi* ialah perpaduan antara huruf (ل) *lam* yang mengisyaratkan makna sumpah dan huruf (فِي) *fii* yang bermakna *wadah* ataupun *tempat*. Dengan kata itu, tergambar bila semua totalitas manusia ada pada sebuah wadah kerugian. *Kerugian* seperti menjadi sebuah tempat ataupun wadah serta manusia berada dan dipenuhi dengan wadah itu.

Kata (عمل) *amal* atau pekerjaan dipakai al-Quran dalam menunjukkan pemakaian daya manusia daya pikir, fisik, kalbu, serta daya hidup yang dilaksanakan secara sadar oleh manusia serta jin. Kata (صالح) *shalih* diambil dari dasar kata (صلح) *shaluha* yang menurut kamus bahasa al-Quran selalu dipaparkan menjadi antonim (lawan) dari kata (فاسد) *fasidl rusak*.<sup>11</sup> sehingga, kata *shalih* dimaknai menjadi *tiadanya (terhenti) kerusakan*. Kata tersebut dimaknai pula *bermanfaat dan sesuai*. Amal saleh ialah pekerjaan yang jika dilaksanakan terhenti atau menjadi tidak ada sebab pekerjaan itu sebuah mudharat (kerusakan) maupun dengan dilakukannya memperoleh

---

<sup>11</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir Al Misbah: Pesan dan Kesenarian Al-Qur'an*, (jakarta: Lentera Hati, 2002), 586-588.

manfaat serta keselarasan. Amal saleh ialah seluruh hal yang bermanfaat untuk diri sendiri, keluarga, kelompok, serta manusia dengan menyeleuruh. Ia merupakan seluruh tindakan yang selaras terhadap dalil akal, al-Quran, maupun sunnah Nabi Muhammad saw. Melaksanakan sebuah usaha supaya nilai-nilai yang ada dalam suatu hal selalu lestari jadi ia bisa bermanfaat sebagaimana seharusnya disebut “Amal saleh”<sup>12</sup>.

Kata (تواصوا) *tawashau* diambil dari dasar kata (وصى) *washa* (وصية) *washiyat* yang umumnya dimaknai menjadi *menyuruh secara baik*. Kata itu asal katanya dari (أرض واصله) *ardh washiyah* berarti *tanah yang dipenuhi atau bersinambung tumbuhannya*. Berwasiat ialah *tampil pada orang lain dengan kata-kata yang halus supaya yang bersangkutan bersedia melaksanakan sebuah pekerjaan yang diharap dari padanya dengan bersinambungan*.

Kata (الحق) *al-haqq* artinya *sebuah hal yang mantap, tidak beubah*. Apapun yang terjadi, Allah merupakan puncak dari seluruh yang *haqq* sebab tidak terjadi perubahan. Nilai-nilai agama pun *haqq* sebab nilai-nilai itu wajib selalu mantap dan tidak bisadubah-ubah. Suatu hal yang tetap sifatnya pasti, serta sebuah hal yang pasti adalah benar, berdasarkan sisi bila ia tidak merasakan perubahan.<sup>13</sup>

Saling memberi wasiat berkaitan pada *haqq* (*kebenaran*) yang diperintahkan itu memuat arti bila seorang individu memiliki kewajiban agar mendengarkan kebenaran dari seseorang dan mengajarkan pada yang lainnya. Seseorang belum lagi bebas dari kerugian jika hanya beriman, beramal saleh, serta mengetahui kebenaran

<sup>12</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir Al Misbah: Pesan dan Keresarian Al-Qur'an*, (jakarta: Lentera Hati, 2002), 589.

<sup>13</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir Al Misbah: Pesan dan Keresarian Al-Qur'an*, (jakarta: Lentera Hati, 2002), 590.

tersebut untuk dirinya, namun mempunyai kewajiban pula mengajarkan pada yang lainnya. kemudian, beserta ketentuan yang bisa membebaskan manusia dari kerugian total ialah saling memberi wasiat berkaitan pada kesabaran.

Sabar ialah menahan keinginan nafsu untuk meraih suatu hal yang baik maupun semakin baik. umumnya, kesabaran bisa dikelompokkan menjadi dua komponen utama yakni: sabar jasmani serta sabar ruhani.<sup>14</sup>

Pengertian konseling karir diatas merujuk terhadap pelayanan konseling karir. hakekatnya konseling karir tidak hanya dilakukan dalam pendekatan kelompok akan tetapi juga menggunakan pendekatan individual. Jadi yang dimaksud disini konseling karir merupakan sebuah program yang sistematis, proses-proses, teknik-teknik, maupun layanan yang dimaksud dalam menolong seseorang memahami serta bertindak berdasarkan pengenalan diri serta pengenalan peluang pekerjaan, pendidikan, waktu luang dan mengembangkan keahlian dalam menentukan keputusan jadi yang terkait bisa membangun serta mengelola karirnya. Berdasarkan uraian diatas seorang konselor wajib mengenali proses serta metode pelayanan konseling supaya proses konseling dapat berlangsung secara baik serta disini hendak mendalami konseling yang dilaksanakan pembimbing terhadap peserta didik SMK Wisudha Karya Kudus.

#### **d. Tujuan Konseling Karir**

konseling karir berTujuan berlandaskan dari prosedur karir yang ada pada bukunya Hadiarni dan Irman antara lain:

##### 1) Pra Karir

periode pra karir merupakan masa yang sangat lama untuk persiapan karir yang harus dilewati

---

<sup>14</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir Al Misbah: Pesan dan Kesenarian Al-Qur'an*, (jakarta: Lentera Hati, 2002), 593.

individu mulai dari tingkat yang terendah dari sekolah dasar hingga tingkat universitas.<sup>15</sup>

berikut tujuan konseling karir dalam masa pra karir adalah

- a) Memberi pemahaman yang baik pada siswa mengenai arti karir yang nantinya dihadapi di waktu yang akan datang.
- b) Menyadarkan diri siswa bila tidak lama lagi ia hendak memasuki waktu berkarir.
- c) Siswa memperoleh berbagai informasi karir yang terdapat dimasyarakat serta beragam permasalahan yang perlu dipenuhi agar mendapatkan karir yang hendak dilalui.
- d) Membina siswa supaya mempunyai kemampuan dan menyusun karir yang tepat berdasarkan potensi diri yang dimiliki yaitu bakat, minat, dan kultur budaya masyarakat yang ada.
- e) Menolong siswa serta calon mahasiswa untuk menentukan jurusan yang cocok dalam meneruskan pendidikan ditingkat maupun jenjang yang semakin tinggi berdasarkan perjalanan karir yang diinginkan.
- f) Memberi beragam ketrampilan untuk menentukan karir yang sesuai serta dalam memperoleh kesempatan kerja yang tersedia.
- g) Membina siswa atau mahasiswa untuk menciptakan mentalis yang baik dalam memperoleh serta membuka kesempatan kerja.

---

<sup>15</sup> Alfi rahmi, "Konseling Karir Model *Career Development Resource Centre (CRDC)* Di Perguruan Tinggi Untuk Mempersiapkan Tenaga Kerja Menyongsong Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)," *Seinar Nasional BK dan Konsrsium Keilmuan BK di PTKI Batusangkar* (2015): 37-38, <http://ecampus.iainbatusangkar.ac.id/>

2) Masa Berkarir<sup>16</sup>

pada masa ini Tujuan konseling karir adalah:

- a) Memberi pemahaman serta pengenalan mengenai dunia kerja yang geluti
- b) Latihan untuk menyesuaikan serta berhubungan baik terhadap rekan kerja maupun dengan pimpinan
- c) Menolong klien untuk memperoleh bermacam-macam peluang posisi yang tersedia serta beragam persyaratan yang harus dipunyai dalam pengembangan karir kedepan.
- d) Menyampaikan ketrampilan pada klien mengenai prosedur penyelesaian masalah pada berbagai kemungkinan persoalan yang hendak terjadi di lingkungan tempat klien kerja.
- e) Membina klien untuk membangun semangat kerja yang baik serta keinginan yang besar serta kemudian berdampak baik pada nilai serta mutu kerja.
- f) Membina klien untuk membangun kerjasama yang baik seta mempunyai kemampuan untuk mengatur waktu yang berhubungan pada kebutuhan diri sendiri bahkan pada karir yang dijalani.
- g) Mengatasi beragam masalah jiwa yang muncul dilingkungan tempat klien bekerja yang dapat menghambat perjalanan karirnya.

---

<sup>16</sup> Alfi rahmi, "Konseling Karir Model *Career Development Resource Centre (CRDC)* Di Perguruan Tinggi Untuk Mempersiapkan Tenaga Kerja Menyongsong Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)," Seminar Nasional BK dan Konsorsium Keilmuan BK di PTKI Batusangkar (2015): 38, <http://ecampus.iainbatusangkar.ac.id/>

- 3) Pasca karir<sup>17</sup>

saat seseorang memasuki periode persiapan pensiun maupun ketika pensiun adalah:

  - a) Membina klien untuk menggunakan waktu luang yang ada.
  - b) Menolong klien memperoleh kepercayaan diri.
  - c) menghentikan klien terbebas dari virus power sindrom.
  - d) menghentikan klien merasakan serangan psikosomatis.

#### e. Tahapan Konseling Karir

Pada tahap konseling karir memakai pendekatan Konseling Karir Ringkas Berfokus solusinya, jadi terdapat berbagai tahapan yang wajib dilaksanakan guru BK. Palmer menyebutkan minimal terdapat lima tahapan yang wajib dijalankan pada tahap Konseling Karir Berfokus soluis ini.<sup>18</sup> Berikut tahapannya:

- 1) Menjalin hubungan kolaboratif terhadap konseli, maka akan menjadikan konseli menjadi nyaman serta diterima.
- 2) Konselor mulai mengidentifikasi keuhankeluhan yang telah diungkapkan oleh seorang konseli berhubungan dengan hambatan dalam penentuan pilihan karirnya.
- 3) Konselor mengarahkan konseli dalam menentukan tujuan yang ingin diraih. serta juga mendorong serta mengarahkan konseli agar dapat membangun dan menentukan solusi untuk menetapkan pilihan karirnya.

---

<sup>17</sup> Alfi rahmi, "Konseling Karir Model *Career Development Resource Centre (CRDC)* Di Perguruan Tinggi Untuk Mempersiapkan Tenaga Kerja Menyongsong Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)," *Seinar Nasional BK dan Konsrsium Keilmuan BK di PTKI Batusangkar* (2015): 37-39, <http://ecampus.iainbatusangkar.ac.id/>

<sup>18</sup> Palmer S, *Konseling dan Psikoterapi*, Alih Bahasa oleh Haris H. Setiadji, (Yogyakarta:Pustaka pelajar, 2011), 56.



- 4) Memberi kesempatan konseli untuk menerapkan solusi yang sudah ditentukan di tahap sebelumnya.
- 5) Tahap terakhir yaitu konselor bersama dengan konseli melaksanakan evaluasi serta tindak lanjut ada jalan keluar yang sudah diterapkan konseli. pada tahap ini juga hendak dilakukannya evaluasi mengenai penghalang yang ditemui konseli ketika proses penerapan, agar selanjutnya bisa ditetapkan arah tindak lanjut.

#### **f. Model Konseling Karir**

Model merupakan suatu cara yang digunakan, Sutirna menyatakan model ialah sebuah rancangan maupun desain aktivitas yang bisa dipakai dalam menciptakan, merancang, serta mengatur sebuah aktivitas.<sup>19</sup>

Model ialah tehnik yang dilaksanakan konselor dalam menolong mengatasi persoalan yang ditemui klien pada persoalan ini terdapat 3 model, yaitu:

##### *1) Directive counselling*

G.williamson adalah pelopor dari model ini yang dijalankan oleh konselor untuk menolong klien disini konselor memiliki peran aktif untuk menentukan inisiatif pada tahap konseling jadi klien Cuma memperoleh apa yang dipaparkan konselor.

artinya konselor memiliki peran utama untuk memilih pekerjaan klien tanpa meminta opini klien, jadi klien menerima apa yang menjadi keputusan konselor. Pada model ini yang berperan aktif adalah konselor, konseli hanya mengikuti saja.

##### *2) Non directive counselling*

Model ini dinamakan juga “*Client Centered Counseling*” yakni memberi sebuah

---

<sup>19</sup> Sutirna, *Bimbingan Konseling (Pendidikan Formal dan Non Formal)*, (yogyakarta: Andi,2013) 111.

gambaran tahap konseling yang menjadi fokusnya yaitu klien bukan konselor. disini yang dimaksud yaitu klien memiliki peran aktif terhadap proses konseling untuk memilih karir kedepannya, konselor Cuma menyampaikan gambaran serta mengarahkan pembicaraan klien, oleh karena itu klien bisa mendalami bakat dalam dirinya serta dapat memilih sendiri pekerjaan yang dikehendakinya.

### 3) *Elective Counseling*<sup>20</sup>

Model ini pertama kali dicetuskan oleh F.P.Robinson model ini perpaduan dari *Directive Counseling* serta *Non Directive Counseling* bergantung terhadap mana yang sesuai serta diperlukan klien, teknik itu selalu dipakai konselor, sebab kesuksesan konselor dalam melaksanakan tugas-tugasnya bukan sekedar berpedoman terhadap satu model saja yang dipakai tetapi bisa digabungkan terhadap sifat persoalan klien dan situasi konseling tersebut. maka maksud disini yaitu untuk mengatasi persoalan klien konselor tidak sekedar memakai satu model pendekatan saja, tetapi opini konselor serta klien pun bermanfaat dalam pemilihan karir kepada klien.

Berkaitan dengan model konseling karir, erat kaitannya dengan jenis kepribadian yang berkaitan dengan masalah karir. Tipe-tipe konseling pada konseling karir adalah aplikasi model konseling dalam menolong klien untuk memutuskan perencanaan karirnya, Proses konseling karir tidak hanya sekedar proses rasional memadukan diantara penilaian individu terhadap informasi serta penggunaan pada perencanaan karir.

---

<sup>20</sup> Sutirna, *Bimbingan Konseling (Pendidikan Formal dan Non Formal)*, (yogyakarta: Andi,2013) 111.

## 2. Pendekatan *Solution Focused Brief Counseling*

### a. Tinjauan umum pendekatan konseling ringkas berbasis solusi (*solution focused brief counseling*)

Pendekatan konseling ringkas terfokus solusi (*solution-focused counseling*) telah menjadi semakin populer sejak 1980-an akibat adanya *managed care* (perawatan terkelola) dan inisiatif akuntabilitas lain, yang menekankan efektifitas biaya dan waktu. Pendekatan konseling ringkas terfokus solusi memiliki banyak nama, namun saat ini orientasi yang paling menonjol dikalangan konseling disebut *solution-focused brief counseling* (SFBC) (konseling ringkas terfokus solusi). SFBC ialah suatu modal sosial-konstruktivitas yang berdasarkan pengamatan bagaimanakah klien mengambil arti personal dari kejadian kehidupan misal yang dijelaskan melalui narasi personal. Konselor SFBC menghargai aliansi terapeutik yang menekankan empati, kolaborasi, rasa ingin tahu, dan pemahaman yang penuh hormat, bukan menekankan pada ketrampilan.

Menurut DeShazer dan O'Hanlon dan Weiner-Davis sering dianggap sebagai kekuatan ilmiah dan teoritis dibalik kemenonjolan SFBC, yang mengurangi penekanan fokus terapi tradisional pada masalah klien dan sebaliknya memfokuskan pada apa yang bekerja untuk klien (yakni, kesuksesan dan solusi) dan pengecualian-pengecualian dalam kehidupan klien dimana selama itu masih tidak terjadi. Berg dan Miller merangkum pendekatan SFBC secara ringkas dengan memberi usulan mengenai tiga aturan dasar yang melandasi pekerjaan konselor SFBC, yakni: *if it ain't broke, don't fix it* (bila tidak rusak, jangan diperbaiki), *once you know what works, do more of it* (sesudah tahu mana yang bekerja, fokuskan dalam hal itu), dan *if it doesn't work, don't do it again* (kalau tidak bekerja

jangan dilakukan lagi. kiranya memang mudah untuk melihat daya tarik dasar pendekatan *commonsense counseling* (konseling yang berdasarkan akal sehat) ini.<sup>21</sup>

Fokus Konseling ringkas yaitu solusi maupun *solution focused brief counseling* (SFBC) dipelopori Insoo Kim Berg dan Steve De Shazer. Keduanya ialah direktur eksekutif serta penelitian senior di badan nirbala *brief family therapy center* (BFTC) di Milwaukee, Wisconsin, Amerika Serikat di akhir tahun 1980-an. Konseling ini juga merupakan intervensi psikologis pendekatan jangka pendek (*short term approach*) yang berorientasi pada tujuan spesifik untuk menangani konseli dengan memfokuskan intervensinya pada pemberdayaan potensi dan tindakan positif konseli.

SFBC tidak sama dengan terapi-terapi tradisional yang memisahkan persepektif individu berkaitan dengan masa lalu maupun masa depannya. Menurut Coray SFBC adalah sebuah pendekatan konseling post-modern yang mengutamakan daya terhadap diri konseli dalam menemukan solusi jadi konseli bisa menentukan sendiri tujuan yang akan dicapai. SFBC memiliki pandangan bila manusia tersebut sehat, bisa (kompeten), mempunyai kekuatan dalam merancang, membangun bahkan mengkontruksikan alternatif-alternatif jalan keluar, sehingga individu-individu terlalu fokus dengan persoalan yang tengah di temui. Manusia tidak boleh terlalu fokus dalam persoalan, seharusnya lebih fokus terhadap solusinya, mengambil tindakan untuk menentukan jalan keluar yang diinginkan. SFBC memegang keyakinan dasar bahwa memfokuskan pada solusi atas masalah yang dihadapi dan waktu atau

---

<sup>21</sup> Bradley T. Erford, *40 Teknik yang Harus Diketahui Oleh Konselor* (Yogyakarta:PUSTAKA PELAJAR, 2016), 1-2.

kondisi ketika masalah konseli belum muncul akan lebih penting dari pada terus-menerus fokus apada masalah itu sendiri.<sup>22</sup>

Dalam hal ini, konseli didorong untuk mengembangkan dan memantapkan tujuan spesifik serta memanfaatkan kemampuan atau kelebihan yang ada pada diri mereka untuk menghasilkan perubahan positif yang diinginkan.

Secara umum, terdapat perbedaan antara pendekatan yang berorientasi pada penyelesaian masalah (jalan keluar) serta pendekatan konvensional (gestalt, REBT, psikoanalisis, dan lainnya) berikut perbedaanya<sup>23</sup>:

**Tabel 2.1 Perbedaan Pendekatan SFBC dengan Pendekatan Konvensional**

<b>Pendekatan Konseling Berfokus Solusi</b>	<b>Pendekatan Konvensional</b>
Penyebab masalah belum tentu disesuaikan dengan pemecahannya (belum tentu <i>match</i> antara penyakit dan obatnya)	Penyebab masalah harus diketahui secara mendalam dan disesuaikan dengan pemecahannya atau solusinya.
Kurang memfokuskan pada permasalahannya namun lebih membahas solusi masalah tersebut	Fokus pada pemahasan mencari akar sesuai sudut pandang teoritis dari pada membahas solusi.
Bersifat subjektif (menekankan pada sisi personal)	Objektif dan lebih melihat dari sisi klinikal-medis ( diselidiki secara mendasar masalah psikologisnya)
Terapis/konselor-konseli	Umumnya konselor atau

<sup>22</sup> Mulawarman, *SFBC (SOLUTION-FOCUSED BRIEF COUNSELING) KONSELING SINGKAT BERBASIS SOLUSI* (Jakarta: Kencana, 2020), 45-46.

<sup>23</sup> Mulawarman, *SFBC (SOLUTION-FOCUSED BRIEF COUNSELING) KONSELING SINGKAT BERBASIS SOLUSI* (Jakarta: Kencana, 2020), 47-48.

sebagai patner untuk berkolaborasi bersama ( <i>clients as expert in their life</i> )	terapis dipandang sebagai orang yang ahli dalam mengatasi masalah konseli ( <i>focusedon counselors as expert</i> )
---	---

Pada perkembangannya, SFBC terpengaruh oleh model model pemberian pertolongan yang sudah berkembang waktu itu, antara lain *brief therapy* yang dikembangkan Milton Erickson, model perilaku, model kognitif tingkah laku, serta mekanisme *family therapy*. menurut filosofis, pendekatan SFBC dilandasi sari sebuah perspektif bila sejatinya kebenaran serta realitas bukan sebuah hal yang sifatnya absolut akan tetapi kebenaran dan realitas merupakan sesuatu yang dapat di kontruksikan.

**b. Tahapan umum pelaksanaan konseling ringkas berfokus solusi**

Dalam aplikasi konseling ringkas berbasis solusi, de Shazer dan Yolana mengungkapkan bila terdapat berbagai pedoman pokok yang melandasi penerapan pendekatan ini pada tahap konseling. Hal itu terdiri dari:

- 1) Bila usaha (apa yang dilaksanakan konseli) kurang efektif, artinya jangan sekali-kali masih memaksakan untuk melakukannya.
- 2) Bila usaha (apa yang dilaksanakan konseli) efektif maupun sukses masih untuk konsisten (bila butuh bisa diberlakukan berkali-kali).
- 3) dilaksanakan (apa yang dilaksanakan konseli) tidak bekerja dengan efektif, artinya menghentikan tidak perlu melaksanakannya.
- 4) Memelihara tahap konseling supaya sesederhana mungkin.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Mulawarman, *SFBC (SOLUTION-FOCUSED BRIEF COUNSELING) KONSELING SINGKAT BERBASIS SOLUSI* (Jakarta: Kencana, 2020), 58-59.



Berdasarkan apa yang telah dipaparkan diatas menunjukkan bahwa dalam aplikasinya pendekatan SFBC telah memiliki rambu-rambu tertentu agar proses konseling memiliki daya efektifitas dan efisien terutama terkait proses pemecahan masalah. Meski demikian, pendekatan ini tetap menekankan pembinaan hubungan yang kolaboratif pada awal sesi sehingga diharapkan antara konselor dan konseli bersama-sama merancang alternatif pemecahan masalah secara cepat.

Seligman dan Reichenberg memberikan panduan tahapan SFBC secara sistematis yang meliputi<sup>25</sup>:

- 1) Pembinaan hubungan (*Establishing relationship*)
  - a) Untuk mencapai perubahan yang diharapkan perlu adanya pembinaan hubungan baik dan saling berkolaborasi antara konselor dengan konseli.
  - b) Konselor harus bisa menunjukkan penerimaan tanpa syarat, perhatian, penghargaan, dan pemahaman terhadap konseli.
  - c) Konselor mengawali membuka percakapan netral agar dapat membangun kesadaran konseli. Hal itu merupakan salah satu cara untuk memulai interaksi dengan konseli.
  - d) Hubungan kolaboratif konselor dan konseli merupakan hal yang begitu esensial. Lewat perpaduan itu, konselor akan bisa mengerti dunia konseli, maka bisa bersama-sama menyusun persoalan yang bisa diatasi sendiri di awal-awal ikatan konseling.

---

<sup>25</sup> Mulawarman, *SFBC (SOLUTION-FOCUSED BRIEF COUNSELING) KONSELING SINGKAT BERBASIS SOLUSI* (Jakarta: Kencana, 2020), 59.

- 2) Identifikasi masalah yang dapat dipecahkan<sup>26</sup> (*identifying a solvable complain*)
- a) Identifikasi masalah adalah sebuah tahap yang amat esensial pada konseling sebab bisa menjadi sarana pengembangan tujuan serta intervensi dan menaikkan perubahan. Langkah esensial dalam konseling yang harus dilakukan adalah identifikasi masalah karena dengan melakukan identifikasi akan bisa menjadi fasilitas tujuan serta campur tangan dan peningkatan perubahan.
  - b) Konselor serta konseli mengonstruksi citra persoalan yang memposisikan jalan keluarnya pada diri konseli. contohnya, kontruksi masalah konseli berhubungan pada “menjadikan tempat sebangku menghentikan penghinaanya”. Konstruksi itu ada diluar kontrol konseli serta susah diubah dengan segera. Akan tetapi, konstruksi masalah, “saya akan tenang dan membela diri saat teman sebangku menghina saya” ada pada kontrol konseli.
  - c) Konselor memakai pertanyaan sedemikian rupa, oleh karenanya mengomunikasikan harapan agar berubah serta memanfaatkan konseli. Masalah merupakan suatu hal yang normal serta bisa dirubah. contohnya, konselor mengajukan pertanyaan pada konseli “sesudah kita berbicara mengenai hobimu, apa yang membuatmu mendatangi bapak atau ibu diruang konseling ini? dari pada “masalah apa yang menggangumu?” ataupun konselor bertanya “apa yang akan kamu selesaikan

---

<sup>26</sup> Mulawarman, *SFBC (SOLUTION-FOCUSED BRIEF COUNSELING) KONSELING SINGKAT BERBASIS SOLUSI* (Jakarta: Kencana, 2020), 60.

atau akan kamu ubah?” dari pada “apa yang dapat saya bantu bagimu?”

- d) Konselor memakai metode penerimaan, ringkasan, klarifikasi, pertanyaan terbuka serta metode dasar komunikasi konseling yang lainnya dalam mengerti keadaan konseli dengan jelas serta spesifik<sup>27</sup>: contohnya, konselor bertanya “bagaimana kamu dapat membuat dirimu sedih seperti sekarang ini?” serta “bagaimana cara belajarmu sehingga kamu mendapatkan nilai-nilai pelajaran yang kurang memuaskan?”
  - e) Konselor SFBC sering kali menerapkan teknik *scalling questions* yang bertujuan untuk mengetahui kondisi konseli dan untuk mengetahui kemungkinan kemajuan pada proses konseling.
- 3) Penetapan tujuan (*establishing goals*)
- a) Konselor berkolaborasi dengan konseli untuk menetapkan tujuan khusus.
  - b) Tujuan sebenarnya bisa berwujud dari tujuan berikut: merubah apa yang dilaksanakan pada keadaan problematic, merubah pandangan maupun pola pikir mengenai persoalan yang sedang ditemui, serta mengakses sumber-sumber, jalan keluar serta keunggulan yang dimiliki konseli.
  - c) Pertanyaan tentang keberhasilan begitu penting sebagai penentuan tujuan konseling. contohnya, “apa hal yang menunjukkan pertama kali bahwa kamu telah berubah?” “bagaimana kamu dapat menceritakan bahwa konseling itu bermanfaat bagimu?” “bagaimana kamu

---

<sup>27</sup> Mulawarman, *SFBC (SOLUTION-FOCUSED BRIEF COUNSELING) KONSELING SINGKAT BERBASIS SOLUSI* (Jakarta: Kencana, 2020), 61.

menceritakan bahwa kamu telah berubah?”

- d) Pembahasan yang detail mengenai perubahan positif memotivasi dalam mendapatkan pandangan yang jelas mengenai jalan keluar yang sesuai untuk konseli.
  - e) Konselor SFBC lebih sering memakai *miracle question* dalam merumuskan tujuan konseling.<sup>28</sup> Penggunaan *miracle question* disini agar konseli dapat berimajinasi bahwa masalah yang dihadapi telah terpecahkan, membentuk harapan bagaimana metode supaya keajaiban itu dapat terwujud sebagai realitas.
- 4) Merancang dan melaksanakan intervensi<sup>29</sup> (*designing and implementing intervention*)
- a) Intervensi diberikan dalam memperlambat perilaku kurang baik dengan memperlihatkan alternative tehnik menanggapi persoalan itu.
  - b) Konselor menyatukan pengetahuan serta kreatifitasnya untuk menentukan strategi konseling agar terjadi perubahan walaupun tidak banyak.
  - c) Pertanyaan yang selalu dipakai dalam tahap ini yaitu “perubahan apa yang telah terjadi?” “apa yang telah berhasil dimasa lalu ketika kamu menyelesaikan masalah yang sama dengan masalah ini?” “bagaimana kamu membuat hal tersebut menjadi kenyataan?” “apa yang ingin kamu lakukan agar hal tersebut terjadi lagi?”.

---

<sup>28</sup> Mulawarman, *SFBC (SOLUTION-FOCUSED BRIEF COUNSELING) KONSELING SINGKAT BERBASIS SOLUSI* (Jakarta: Kencana, 2020), 62.

<sup>29</sup> Mulawarman, *SFBC (SOLUTION-FOCUSED BRIEF COUNSELING) KONSELING SINGKAT BERBASIS SOLUSI* (Jakarta: Kencana, 2020), 62.

- d) Alternative intervensi yang sudah disiapkan lewat pertanyaan itu mska selanjutnya diterapkan pada kehidupan sehari-hari konseli.
  - e) Konselor memberikan kesempatan pada konseli untuk menerapkan alternative campur tangan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi di setiap sesi konseling. Untuk memastikan perubahan konseli maka harus dilakukannya penyesuaian paada setiap awal sesi konseling.
- 5) Terminasi, evaluasi, dan tindak lanjut<sup>30</sup>
- a) Untuk mengetahui perubahan yang dialami konseli, konselor menggunakan teknik *scalling question*.
  - b) Sesi konseling dinyatakan berakhir jika masalah sudah terselesaikan dan konseli merasakan kepuasan.
  - c) Konselor memotivasi konseli agar mejadi konselor untuk dirinya sendiri serta menerapkan ketrampilan penyelesaian persoalannya pada persoalan yang tengah ditemuinya. lalu konselor menindaklanjuti layanan konseling dengan menyesuaikan pada perkembangan perubahan konseli.

### 3. Teknik *Decision Making*

#### a. Pengertian pengambilan keputusan (*decision making*)

Hasil dari penanganan sebuah persoalan masalah merupakan keputusan, keputusan disini harus dihadapi dengan tegas. G. R Terry menyatakan bila pemilihan keputusan ialah menjadi penentuan berdasarkan suatu kategori dari dua bahkan lebih alternatif yang bisa. Pakar

---

<sup>30</sup> Mulawarman, *SFBC (SOLUTION-FOCUSED BRIEF COUNSELING) KONSELING SINGKAT BERBASIS SOLUSI* (Jakarta: Kencana, 2020), 63.

lainnya yakni Horold dan Cyril O'Donnell mengemukakan bila pemilihan keputusan ialah penentuan dari alternative tentang sebuah cara untuk berperilaku yakni pokok dari perencanaan, sebuah rencana tidak bisa disebut tidak terdapat keputusan, sebuah sumber yang bisa diyakini, petunjuk maupun reputasi yang sudah disusun. P. siagian mengartikan pengambilan keputusan ialah sebuah pendekatan sistematis pada sebuah persoalan, penghimpunan data serta fakta, penelitian yang matang dari alternative perbuatan.<sup>31</sup>

Proses pengambilan keputusan adalah sebuah wujud tindakan berpikir serta hasil dari sebuah tindakan tersebut dinamakan keputusan. Pengambilan keputusan pada psikologi kognitif fokus pada bagaimanakah seseorang memilih keputusan. pada pembahasannya, tidak sama dengan penyelesaian masalah yang mana ditandai dalam keadaan dimana tercapainya suatu target dijelaskan dengan tujuan, yang mana disaat menolong menguraikan perbuatan yang perlu diambil serta kapan diambil. Pengambilan keputusan juga ada melalui logika, dimana ditandai melalui suatu tahapan dan perubahan seseorang dari apa yang mereka ketahui pada wawasan lanjut.

Pembuatan keputusan ini dialami saat seseorang menghadapi kondisi dimana seseorang tersebut dituntut untuk menentukan satu dari dua pilihan yang harus dihadapi, dalam pembuatan keputusan ini seseorang menentukan perkiraan-perkiraan yang hendak terjadi kedepannya. Suharman menyatakan pengambilan keputusan ialah tahap menentukan maupun memilih beragam kemungkinan dari keadaan yang tak tentu.<sup>32</sup> Salah

---

<sup>31</sup> Ibnu Syamsi, *Pengambilan Keputusan dan Sistem Informasi*, (Jakarta:Bumi Aksara,2000)5.

<sup>32</sup> Suharman, *Psikologi Kognitif*, (Surabaya:Srikandi, 2005), 194.



satu fungsi berpikir yaitu menentukan keputusan. Keputusan yang dipilih seseorang beranekaragam.

Berdasarkan pengertian tersebut, kemudian bisa diambil kesimpulan bila pengambilan keputusan adalah sebuah pemikiran dari penentuan alternatif-alternatif yang hendak dihasilkan tentang perkiraan kedepan yang akan diterima dampak baik maupun buruknya.

Alasan peneliti menggunakan teknik *decision making* atau pengambilan keputusan disini karena dalam pengamilan keputusan ini merupakan suatu proses pemikiran yang terjadi dalam hal memilih berbagai alternatif atau kemungkinan yang ditawarkan. Pada dasarnya setiap individu akan memilih alternatif atau kemungkinan yang dirasa dan dinilai sesuai dan cocok dengan tujuannya. Pengambilan keputusan merupakan salah satu ketrampilan yang harus dimiliki oleh setiap individu. karena sangat membantu perkembangan karir kedepannya. Setiap individu berhak menentukan keputusan untuk dirinya sendiri.

Pengambilan keputusan dilakukan bertujuan agar individu yang melakukan pemilihan dari beberapa pilihan ini dapat mendapatkan hasil terbaik dan juga bisa mendapatkan solusi dari apa yang sedang dihadapinya. Ketika individu sedang mengambil keputusan itu artinya individu tersebut sedang memilih salah satu dari beberapa alternatif. Banyak faktor disekitar kita yang dapat mempengaruhi dalam pengambilan keputusan, baik itu faktor dari dalam diri sendiri maupun dari luar diri.

**b. Proses pengambilan keputusan (*decision making*)**

Proses penentuan keputusan dari Kotler yaitu sebagai berikut<sup>33</sup>:

- 1) Identifikasi masalah  
Mampu untuk mengidentifikasi suatu masalah yang sedang dialami.
- 2) Pengumpulan dan penganalisis data  
Seorang pengambil keputusan diharap untuk melakukan analisis data supaya bisa mengatasi persoalan yang sedang dialami
- 3) Pembuatan alternatif-alternatif kebijakan  
Setelah persoalan diketahui langkah selanjutnya adalah menentukan alternatif-alternatif yang akan dilalui dalam menyelesaikan persoalan.
- 4) Pemilihan salah satu alternative terbaik  
Langkah selanjutnya adalah menentukan salah satu alternative yang dinilai sangat tepat dalam menyelesaikan permasalahan.
- 5) Pelaksanaan keputusan  
Pada langkah ini seorang pengambil keputusan diharap siap dengan pengaruh yang hendak terjadi, baik itu pengaruh baik bahkan buruknya.
- 6) Pemantauan dan pengevaluasian hasil pelaksanaan  
Disini pemimpin diharap bisa menilai pengaruh dari keputusan yang sudah diambil.  
Maka tahap pengambilan keputusan tersusun dari enam tahap secara runtut yang telah dipaparkan diatas.  
Munandar A.S menyatakan tahap pengambilan keputusan diawali dari terdapatnya persoalan diantara ekspektasi dengan kenyataan

---

<sup>33</sup> Kotler P, dkk, *Manajemen Pemasaran Perspektif Asia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2000), 223.

yang ada<sup>34</sup>. Ekspektasi umumnya mendapatkan pengaruh dari:

- 1) Kebudayaan
- 2) kelompok acuan, perubahan pada kelompok bisa mengubah hal dikehendaki
- 3) karakteristik keluarga
- 4) Status maupun harapan financial
- 5) Keputusan sebelumnya yang berpengaruh pada pengenalan persoalan
- 6) Situasi personal yang sedang dialami sekarang.

### **c. Langkah-langkah dalam pengambilan keputusan**

Lima langkah menurut Gellat yang digunakan dalam pengambilan keputusan yang dipaparkan dalam buku konseling karir diantaranya:

- 1) Setiap orang harus sadar bahwa mereka memiliki kebutuhan untuk menetapkan keputusan dan melangkah untuk menentukan tujuan selanjutnya.
- 2) Menghimpun data serta menjalankan survey dalam memandang beragam peluang perbuatan yang akan dilakukan. Penghimpunan data merupakan sebuah tahap paling penting sebab pengetahuan mengenai beragam peluang alternatif-alternatif tersebut amata sesuai pada tahap penyusunan keputusan. Alternatif informasi memberi pengetahuan yang penting khususnya mengenai pekerjaan, persyaratan pendidikan serta pelatihan yang digunakan untuk penyusunan keputusan karir.
- 3) Memanfaatkan data untuk menetapkan susunan perilaku yang akan dipilih serta hasil yang mungkin dicapai.

---

<sup>34</sup> Munandar A S, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Tangerang: Universitas Indonesia, 2004),124

- 4) Memprediksi baiknya pencapaian hasil ditetapkan dari mekanisme nilai yang diikuti individu.
- 5) Mengevaluasi serta mengambil suatu keputusan.

Gellat mengatakan perlu adanya pertimbangan terhadap langkah-langkah tersebut, yaitu:

- 1) Individu wajib memiliki kesiapan dalam mengawali tahap penyusunan keputusan.
- 2) Konseli wajib memiliki *self-knowledge*.
- 3) Konseli harus memiliki wawasan terhadap peluang pelatihan/pendidikan serta lingkungan, persyaratan serta tuntutan pekerjaan.
- 4) Konseli wajib mengerti tahap penyusunan keputusan.<sup>35</sup>

#### **4. Kematangan karir**

##### **a. Teori Kematangan Karir**

Sekolah ialah sebuah instansi pendidikan formal yang bisa membentuk karir dan mengembangkan bakat siswa yang merupakan bekal untuk pembentukan karir peserta didik. SMK adalah sebuah sekolah formal yang membentuk lulusan dan memberi bekal siswa dalam persaingan di dunia kerja. Siswa diharuskan untuk mengenali dan memahami kemampuan yang ada pada dirinya, diharap mereka sanggup untuk menentukan jurusan yang dapat mendukung kemampuan yang dimilikinya.

Zunker mengatakan bahwa kematangan karir adalah suatu proses perkembangan seseorang yang saling berkaitan dalam proses pengembangan karir. Perkembangan karir akan mempengaruhi individu ketika akan menentukan keputusan karir. Dikatan individu yang mempunyai kedewasaan

---

<sup>35</sup> Irman Hadiarni, *Konseling Karir*, (Batusangkar: STAIN Batu sangkar Press, 2019)140-142.

karir ialah individu yang siap untuk mengambil keputusan karir yang dilandasi atas kemampuan yang dimiliki dan pengetahuan informasi mengenai pekerjaan yang diinginkan.<sup>36</sup> Super mengatakan kematangan karir yaitu suatu kematangan kompetensi dan sikap untuk mengambil keputusan yang tepat dalam perkembangan karir.<sup>37</sup>

Kematangan karir yang tinggi ditandai dengan memiliki kemampuan untuk menentukan dan merencanakan karir yang akan dipilih dan sesuai apa yang ada pada dirinya. Mereka sanggup menyelesaikan berbagai tugas dalam perkembangan karir secara baik, jadi dengan mudah mereka dapat menentukan arah serta tujuannya dalam menggapai karir yang dicita-citakan. Seseorang yang kematangan karirnya kurang cenderung kurang sanggup menyelesaikan berbagai tugas dalam perkembangan. Yang berdampak pada timbulnya persoalan dalam menentukan, merencanakan, dan juga mempersiapkan karir untuk langkah berikutnya.

Berdasarkan pendapat tersebut, bisa diambil kesimpulan bila kematangan karir adalah petunjuk keselarasan dari individu dan pekerjaannya dan alternatif-alternatif untuk menentukan keputusan pekerjaan yang dipilih.

Kematangan karir menurut Super dapat diukur dengan aspek-aspek berikut ini<sup>38</sup>:

- 1) Aspek Perencanaan Karir (*Career Planing*)

Pada aspek ini digunakan untuk mengukur mengukur tingkat perencanaan melalui sikap terhadap masa depan. Individu memiliki

---

<sup>36</sup> W.S. Winkel dan S. Hastuti, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. (Yogyakarta: Meedia Abadi, 2007), 96.

<sup>37</sup> M. Alam, "Home Environment and Academic Self-Confcept as Predictor of Career Maturity", *IRA-Journal of Education & Multidisciplinary Studies*, 4, no. 3 (2016): 359. Doi:<http://dx.doi.org/10.210313/jems.v4.n3.p2>.

<sup>38</sup> Umam Suherman, *Manajemen Bimbingan dan Konseling* (Bandung: Rizky Press, 2009), 52-54.

kepercayaan diri, kemampuan untuk bisa belajar dari pengalaman, menyadari bahwa dirinya harus menentukan pilihan pendidikan dan karirnya, juga mempersiapkan diri untuk membuat pilihan tersebut. Perolehan nilai yang rendah pada aspek *career planing* hal itu menunjukkan bahwa individu belum memiliki perencanaan karir di masa depan dan merasa tidak perlu untuk memperkenalkan diri atau berhubungan dengan pekerjaan. Begitupun sebaliknya jika nilai rendah pada dimensi *career planing* menunjukkan bahwa individu tersebut ikut berpartisipasi dalam aktivitas perencanaan karir yaitu belajar mengenai informasi karir, berbicara bersama orang dewasa mengenai rencana karir, mengikuti kursus dan pelatihan yang akan membantu dalam menentukan karir, ikut berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler dan bekerja paruh waktu.

2) Aspek Eksplorasi Karir (*Career Exploration*)

Eksplorasi karir diartikan sebagai keinginan individu untuk mengeksplor atau melakukan pencarian informasi mengenai berbagai sumber informasi karir. Dimensi ini mengukur sikap terhadap sumber informasi. Individu berusaha untuk mencari informasi mengenai dunia kerja serta menggunakan kesempatan dan sumber informasi yang potensial seperti orangtua, teman, guru, dan konselor. Nilai rendah pada dimensi *career explanation* menunjukkan bahwa individu tidak peduli dengan informasi tentang bidang dan tingkat pekerjaan.

3) Pengetahuan mengenai Membuat Keputusan Karir (*Career Decision making*)

Pada aspek ini mengukur pengetahuan terhadap prinsip dan cara pengambilan keputusan. Individu memiliki kemandirian,



membuat pilihan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan, kemampuan untuk menggunakan metode dan prinsip pengambilan keputusan untuk menyelesaikan masalah termasuk memilih pendidikan dan pekerjaan. Nilai rendah pada dimensi *career decision making* menunjukkan bahwa individu tidak tahu apa yang harus dipertimbangkan dalam membuat pilihan. Hal ini berarti individu tidak siap untuk menggunakan informasi pekerjaan yang telah diperoleh untuk merencanakan karir. Nilai tinggi pada dimensi *career decision making* menunjukkan bahwa individu siap mengambil keputusan.

4) Pengetahuan mengenai Dunia Kerja (*World of work information*)

Aspek ini mengukur pengetahuan tentang jenis-jenis pekerjaan, cara untuk memperoleh dan sukses dalam pekerjaan dan juga peran-peran dalam dunia pekerjaan. Nilai rendah pada dimensi ini menunjukkan bahwa individu perlu untuk belajar tentang jenis-jenis pekerjaan dan tugas perkembangan karir. Individu kurang mengetahui mengenai pekerjaan yang sesuai dengannya. Nilai tinggi pada aspek ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki wawasan luas dapat menggunakan informasi pekerjaan untuk diri sendiri dan mulai menentukan bidang serta tingkat pekerjaan.

5) Aspek pengetahuan terhadap kelompok pekerjaan yang lebih disukai (*Knowledge of preferred occupational group*)

Aspek ini memiliki indikator-indikator sebagai berikut: pertama, memahami tugas dari pekerjaan yang diinginkan. Kedua, mengetahui sarana yang dibutuhkan dari pekerjaan yang diinginkan. Ketiga, mengetahui persyaratan fisik dan psikologis

dari pekerjaan yang diinginkan. Keempat, mengetahui minat dan alasan yang tepat dalam memilih pekerjaan. Pada aspek ini siswa di beri kesempatan untuk salah satu dari banyak pekerjaan, dan kemudian di beri pertanyaan seputar hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut.

6) Realisasi Keputusan Karir (*realisation*)

Aspek realisasi keputusan karir disini merupakan suatu perbandingan antara kemampuan individu dengan pilihan karir secara realistis. Dalam aspek ini terdiri dari: memiliki pemahaman yang baik terhadap kelebihan dan kelemahan diri berkaitan dengan pekerjaan yang diinginkan, mampu melihat faktor-faktor yang dapat mendukung dan menghambat karir yang diinginkan, dapat mengambil manfaat membuat keputusan karir yang realistis.

7) Orientasi Karir (*career orientation*)

Orientasi karir disini diartikan sebagai skor total dari sikap terhadap karir, ketrampilan mebuat keputusan karir, dan juga informasi seputar dunia kerja.

**b. Model kematangan karir**

Kematangan karir pada penelitian ini lebih fokus pada perkembangan arah tujuan siswa, yang sesuai dengan keahlian dan sikap pada penentuan karir dengan sesuai jurusan yang saat ini didalami. Berikut faktor kematangan karir yang dipaparkan oleh Criet yang terdiri dari:<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> Ita Juwitaningrum, "Program Bimbingan Karir untuk Meningkatkan Kematangan Karir Siswa SMK", *PSIPEDAGOGIA Jurnal Bimbingan dan Konseling*2, no.2, (2013):139-140, diakses pada tanggal 26 September 2020,<http://journal.uad.ac.id/index.php/PSIKOPEDADOGIA/article/view>.

- 1) Sikap. Sikap disini berfungsi sebagai alat ukur terhadap pemilihan karir.
- 2) Kompetensi. Kompetensi disini mengacu pada kemampuan untuk menghadapi perencanaan karir.

Super didalam bukunya Manrihu pengukuran karir adalah upaya untuk menilai kesiapan individu untuk menentukan keputusan yang dibutuhkan disuatu waktu. Criets juga meembangkan sebuah model komperehensif yang diperuntukkan untuk remaja dengan merancang kematangan karir menjadi empat dimensi, yaitu<sup>40</sup>:

- 1) Dimensi konsistensi pemilihan karir merupakan suatu kemantapan dalam hal menentukan keputusan atas pekerjaan yang dipilihnya dengan adanya pengaruh keluarga dalam waktu yang berbeda.
- 2) Dimensi realism dalam pemilihan karir merupakan sutau keselarasan dari kecakapan yang dimiliki individu terhadap suatu pekerjaan mereka pilih.
- 3) Dimensi kompetensi pemilihan pekerjaan dalam hal ini mengacu pada kecakapan yang dimiliki individu untuk mengatasi persoalan dalam hal pekerjaan, berpengatahuan tinggi mengenai pekerjaan yang di pilihnya serta penilaian kemampuan yang ada pada dirinya.
- 4) Dimensi sikap dalam pemilihan pekerjaan mengacu pada kemandirian yang dimiliki individu pada pemilihan keputusan pekerjaan.

---

<sup>40</sup> Ita Juwitaningrum, "Program Bimbingan Karir untuk Meningkatkan Kematangan Karir Siswa SMK", *PSIPEDAGOGIA Jurnal Bimbingan dan Konseling*2, no.2, (2013):139-140, diakses pada tanggal 26 September 2020,<http://journal.uad.ac.id/index.php/PSIKOPEDADOGIA/article/view>.

### c. Faktor kematangan karir

Winkel menyatakan perkembangan karir dipengaruhi oleh dua faktor berikut ini:<sup>41</sup>

#### 1) Faktor Internal

- a) Nilai, nilai memiliki peran pokok pada seluruh tindakan seseorang yang berpengaruh pada semua harapan dan lingkup aspirasi didalam hidup, khususnya bidang kerja yang digeluti. Cita-cita merupakan suatu perwujudan yang konkret dari suatu nilai kehidupan.
- b) Intelegensi, kecerdasan seseorang sangat berpengaruh terhadap keputusan pemilihan karir seseorang.
- c) Bakat, bekal khusus yang dimiliki individu dalam memasuki bidang pekerjaan untuk meraih jenjang semakin tinggi pada sebuah posisi.
- d) Minat, merencanakan masa depan berhubungan dengan jabatan yang diduduki, bidang posisi yang hendak dimasuki serta memandang terdapat atau tidaknya kepuasan individu melakoni bidang pekerjaan yang di papegang.
- e) Kepribadian, cenderung menunjukkan pengaruh terhadap keberhasilan karir yang dipilih serta kesiapan diri untuk bertahan.
- f) Pengetahuan, pengetahuan disini terkait dengan informasi dunia kerja yang akurat.

#### 2) Faktor Eksternal<sup>42</sup>

- a) Masyarakat, lingkungan memiliki pengaruh yang sangat tinggi pada perspektif pada banyak hal yang menjadi pedoman tiap keluarga. Sudut pandang utu biasanya terdiri dari sudut pandang

---

<sup>41</sup> Rahma .U, *Bimbingan Karir Siswa*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010)44.

<sup>42</sup> Rahma .U, *Bimbingan Karir Siswa*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), 44.

peranan laki-laki dengan perempuan, aneka jenis pekerjaan, dan sesuai tidaknya karir tertentu untuk laki-laki dan perempuan.

- b) Kondisi sosial ekonomi negara, tingkat pertumbuhan ekonomi, keadaan sosial ekonomi negara sangat mempengaruhi terciptanya lapangan pekerjaan.
- c) Sosial ekonomi keluarga, keadaan ekonomi keluarga merupakan penentu tingkatan sekolah dalam keluarga.
- d) Pengaruh orangtua, keluarga, dan saudara.
- e) Pendidikan sekolah, merupakan suatu perspektif serta sikap yang dikomunikasikan pada siswa dari staf pembimbing serta tenaga pendidik tentang nilai-nilai yang termuat didalam kerja.
- f) Pergaulan dengan teman seumuran, pemikiran serta harapan mengenai masa depan terlihat dari pergaulan sehari-harinya.

Dalam bukunya Osipow, Super ada beberapa elemen kematangan karir. Yakni:

- 1) Orientasi pilihan karir, yakni berkenan terhadap jenjang kepedulian karir yang ditampilkan seseorang terkait karir dan keefektifitasannya dalam memakai sumber informasi yang tepat serta akurat dalam penentuan keputusan karir.
- 2) Infaunasi dan perencanaan, yakni berhubunga terhadap informasi yang seseorang miliki mengenai pilihan karir, terutama rencana karir yang akan dipilih serta keterlibatan diri dalam aktivitas perencanaan karir.
- 3) Konsistensi, yakni konsisten dalam pemilihan karirnya.
- 4) Kristalisasi sifat, maksud dari kristalisasi disini adalah pembentukan. Yaitu meliputi: minat karir, kepedulian pada kompetensi karir

- serta penerimaan tanggung jawab terhadap perencanaan karir.
- 5) Kebijakan pilihan karir, yakni berkaitan dari kompetensi yang dimiliki individu terhadap pemilihan karir, minat terhadap pemilihan karir, serta kegiatan pemilihan karir.<sup>43</sup>



---

<sup>43</sup> Ita Juwitaningrum, “Program Bimbingan Karir untuk Meningkatkan Kematangan Karir Siswa SMK”, *PSIPEDAGOGIA Jurnal Bimbingan dan Konseling*2, no.2, (2013):139-140, diakses pada tanggal 26 September 2020,<http://journal.uad.ac.id/index.php/PSIKOPEDADOGIA/article/view>.



## B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2 Penelitian Redaksi

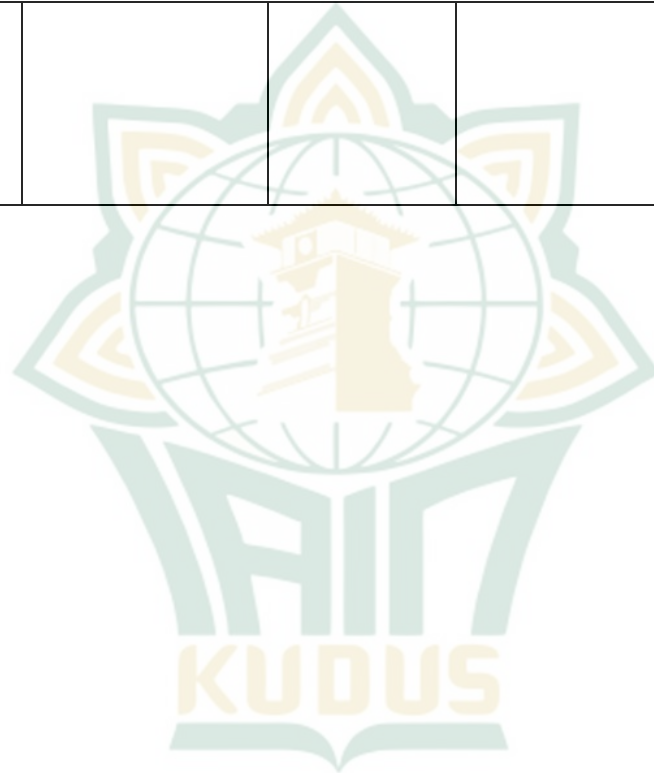
No	Nama	Tahun	Jenis dan Link	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Wahyu Nanda Eka Saputri dan Santi Widiasari	2016	Jurnal <a href="http://ejournal.stkipmpringsewu-lpg.ac.id/index.php/fokus">http://ejournal.stkipmpringsewu-lpg.ac.id/index.php/fokus</a>	Konseling Karir Ringkas Berbasis Solusi: Konseling Karir Untuk Membantu Menetapkan Pilihan Karir Siswa SMK Menghadapi MEA	Persamaan jurnal terhadap penelitian ini yaitu memakai pendekatan konseling karir ringkas yang fokusnya terhadap jalan keluar yang bertujuan untuk menolong siswa untuk memecahkan masalahnyadan bisa menentukan pemilihan karir yang cocok	Pada jurnal ini peneliti memakai metode penelitian kualitatif, sedangkan pada penelitian yang dilaksanakan penulis memakai metode penelitian kuantitatif dengan pola pendekatan <i>one group pretest and posttest</i>

					terhadap minat, bakat, serta ketrampilan.	
2	Mulawarman, dkk	2016	Jurnal <a href="https://journal.konselor.or.id/index.php/counsedu">https://journal.konselor.or.id/index.php/counsedu</a>	Effectiveness Of Solution Focused Brief Counseling Approach (SFBC) In Developing Student Carier Adaptability	Persamaan dari jurnal terhadap penelitian yang dilaksanakan penulis ialah penggunaan SFBC yang berfokus pada karir. dan juga keduanya menggunakan metode penelitian kuantitatif	Perbedaan jurnal penelitian ini terhadap penelitian yang dilaksanakan penulis ialah metode campuran antara kuantitatif serta kualitatif dengan desain penelitian embedded design model. Dengan menggunakan <i>pretest</i> dan <i>posttest</i> dalam mengambil sampelnya menggunakan <i>purposive sampling</i> . Sedangkan penelitian skripsi ini memakai desain penelitian <i>one group pretest and</i>

						<i>posttest design.</i>
3	Edris zamroni	2016	Jurnal <a href="https://jurnal.umk.ac.id/index.php/gusjigang">https://jurnal.umk.ac.id/index.php/gusjigang</a>	Urgensi <i>Career Decision Making Skills</i> Dalam Penentuan Arah Peminatan Peserta Didik	Persamaan pada jurnal dan penelitian ini adalah penggunaan teknik <i>decision making</i> adalah faktor utama untuk menentukan arah peminatan peserta didik, sebab untuk mengembangkan potensi yang optimal perlu dimulai dengan pengambilan keputusan dengan akurat yang sesuai	Perbedaannya adalah dalam metode yang digunakan. Jika dalam jurnal metode penelitian yang dipakai yaitu kualitatif, namun dalam penelitian skripsi ini metode yang digunakan ialah metode penelitian kuantitatif.

					denga minat dan potensinya.	
4	Fitriyah, dkk	2018	Jurnal <a href="https://ejournal-bk.unindra.ac.id/index.php/terapeutik/">https://ejournal-bk.unindra.ac.id/index.php/terapeutik/</a>	The Effectiveness Of Counseling Group Solution Focused Career Maturity Students Of SMA Negeri 4 Pamekasan	Persamaannya adalah sama-sama menguji keefektifan SFBC untuk meningkatkan kematangan karir siswa.	Perbedaan antara jurnal penelitian terhadap penelitian skripsi ini ialah jika dalam jurnal disebutkan konseling karir kelompok dan jika pada penelitian skripsi ini disebutkan konseling karir individu. Pada jurnal penelitian ini menggunakan <i>experimental design</i> dengan <i>multiple baseline across subject design</i> dengan memberikan <i>pretest</i> dan <i>posttest</i> serta <i>follow up</i> . Jika pada penelitian

						skripsi ini peneliti memakai pendekatan <i>pre eksperimental</i> dengan desain <i>one group pretest and posttest design</i> .
--	--	--	--	--	--	---



Penelitian ini dilaksanakan Wahyu Nanda dan Santi Widiyanti dengan judul “Konseling Karir Ringkas Berbasis Solusi: Konseling Karir Untuk Membantu Menetapkan Pilihan Karir Siswa SMK Menghadapi MEA”. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Peran konselor disini mendorong siswa untuk segera memecahkan permasalahan karirnya dan dapat menentukan pilihan karir yang sesuai dengan minat, bakat, dan keahlian sehingga mampu bersaing di dunia kerja. Penelitian yang dilaksanakan oleh Mulawarman dkk dengan judul “*Effectiveness Of Solution Focused Brief Counseling Approach (SFBC) In Developing Student Career Adaptability*”. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode campuran antara kuantitatif dengan kualitatif dengan jenis desain *embedded design model*, menunjukkan hasil bahwa SFBC efektif dalam meningkatkan kemampuan beradaptasi karir mahasiswa.

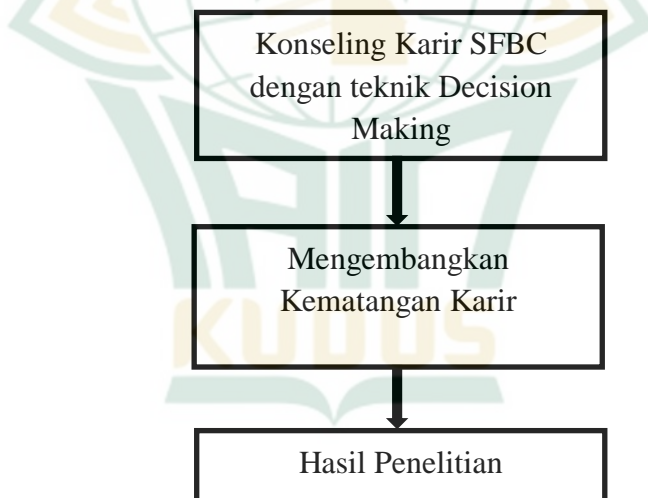
Penelitian yang dilaksanakan oleh Fitriyah dkk dengan judul “*The Effectiveness Of Counseling Group Solution Focused Career Maturity Students Of SMA Negeri 4 Pamekasan*”. Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *experimental* dengan *multiple baseline across subject design* dengan memberikan *pretest* dan *posttest* serta *follow up*, menunjukkan hasil bahwa konseling karir SFBC efektif untuk meningkatkan kematangan karir siswa. Pada penelitian yang dilaksanakan oleh Edriz Zamroni dengan judul “*Urgensi Career Decision Making Skills Dalam Penentuan Arah Peminatan Peserta Didik*”. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menunjukkan hasil bahwa: ketrampilan mengambil keputusan karir dengan wujud pengambilan keputusan pemilihan arah peminatan merupakan faktor yang penting dalam penentuan arah peminatan peserta didik.



### C. Kerangka Berfikir

Pendapat dari Sugiyono Kerangka berfikir ialah suatu hubungan dari variabel yang dirancang dari beragam teori yang sudah di deskripsikan. Kerangka pemikiran pada penelitian ini ialah bila konseling karir *solution focused brief counseling* dengan teknik *decision making* dapat meningkatkan pengembangan kematangan karir siswa dalam meneruskan ke universitas atau menentukan pekerjaan yang sesuai dengan pilihan dan *skill* yang dimiliki. Dengan menggunakan konseling karir ini diharapkan pendekatan *solution focused brief counseling* melalui teknik *decision making* dapat efektif untuk mengembangka karir peserta didik SMK Wisudha Karya Kudus kelas XI TP2. Dibawah ini bisa ditunjukkan alur kerangka berfikir:

**Gambar 2.1 Kerangka Berfikir**



Berdasarkan konsep penelitian tersebut, lalu variabel yang merupakan kajian pada penelitian ialah:

- i. Variabel Independen/bebas (X)  
disebut juga dengan variabel bebas yaitu variabel yang memengaruhi maupun menyebabkan. Variabel bebas dalam penelitian ini ialah Efektivitas Konseling Karir

*Solution Focused Brief Counseling* melalui teknik *Decision Making*.

- ii. Variabel Dependen/terikat (Y)  
disebut juga variabel terikat yaitu suatu variabel yang keberadaanya bergantung dari variabel bebas. Disini variabel terikatnya yaitu Mengembangkan Kematangan Karir.

#### D. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara pada rumusan masalah penelitian yang dituangkan pada wujud kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara sebab jawaban yang disampaikan hanya berlandaskan teori yang sesuai. tidak berdasar pada fakta empiris yang didapatkan dengan pengumpulan data.<sup>44</sup>

Hipotesis ialah jawaban sementara pada rumusan masalah penelitian sudah diuraikan pada wujud kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara sebab jawaban yang diuraikan baru dilandaskan dari teori yang sesuai. Tidak berlandaskan terhadap fakta empiris yang didapatkan lewat pengumpulan data.

Ho: Tidak terdapat perbedaan dari penggunaan konseling karir *SFBC* melalui teknik *decision making* dalam mengembangkan kematangan karir siswa kelas XI TP2 SMK WISUDHA KARYA KUDUS.

Ha: Terdapat perbedaan yang signifikan terhadap penggunaan Konseling karir *SFBC* melalui teknik *decision making* dalam mengembangkan kematangan karir siswa kelas XI TP2 SMK WISUDHA KARYA KUDUS.

---

<sup>44</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Kuantitatif, Kualitatif, R%D*, (Bandung: Alfabeta 2019), 99.