

Bimbingan dan Konseling Karir

Dr. Khairul Bariyyah M.Pd



Pengertian Bimbingan Karir

Bimbingan karir adalah bimbingan yang mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja, dalam memilih lapangan pekerjaan atau jabatan (profesi) tertentu serta membekali diri supaya siap memangku jabatan itu dan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan-tuntutan dari lapangan pekerjaan yang telah dimasuki



TUJUAN BIMBINGAN KARIR

1. Memahami sisi dunia kerja, serta faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan untuk memilih program atau jurusan secara tepat
2. Memiliki sifat positif terhadap diri sendiri serta pandangan yang objektif dan maju terhadap dunia kerja, dan
3. Membuat keputusan yang realistis tentang karir yang dipilih sesuai dengan kemampuannya

FUNGSI BIMBINGAN KARIR

- 1) Fungsi pencegahan
Memberikan mahasiswa informasi-informasi mengenai diri dan dunia kerjanya untuk mencegah atau mengurangi timbulnya masalah-masalah di masa datang.
- 2) Fungsi pemahaman
Bimbingan konseling karir memberikan pemahaman pada mahasiswa tentang gambaran dirinya dengan dunia kerja.
- 3) Fungsi penyaluran
Membantu mahasiswa dalam memilih lapangan pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, dan ciri-ciri kepribadian lainnya.
- 4) Fungsi adaptasi
Membantu mahasiswa untuk menyesuaikan program pendidikan terhadap minat, kemampuan, dan kebutuhan hidupnya dimasa mendatang



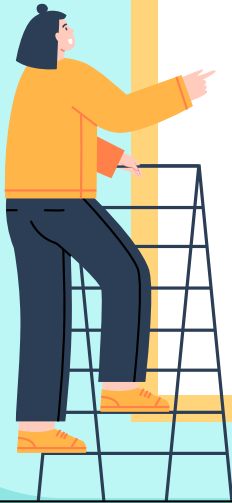
Mahasiswa

Periode mahasiswa dapat digolongkan pada masa remaja akhir sampai masa dewasa awal, yang intinya pada masa ini merupakan pematangan pendirian hidup, sehingga tugas perkembangan yang berhubungan dengan karir, yaitu memilih dan mempersiapkan karier masih menjadi tugas perkembangan mahasiswa, yang pada tahap selanjutnya (dewasa awal), tugas perkembangannya akan menjadi :

1. Memilih pasangan.
2. Belajar hidup dengan pasangan.
3. Memulai hidup dengan pasangan.
4. Memelihara anak.
5. Mengelola rumah tangga.
6. Memulai bekerja.
7. Mengambil tanggung jawab sebagai warga negara.
8. Menemukan suatu kelompok yang serasi.

Teori Perkembangan Ginzberg

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



Tahap Perkembangan Karir Ginzberg

Fantasi **Masa kanak-kanak** **(sebelum usia 11 tahun)**

Murni berorientasi bermain pada tahap awal. Menjelang akhir tahap ini bermain menjadi berorientasi kerja.

Realistik **Pertengahan masa remaja hingga** **awal masa dewasa**

Pengintegrasian kapasitas dan minat. Kelanjutan perkembangan nilai-nilai. Spesifikasi pilihan okupasi. Kristalisasi pola-pola okupasi

Tentatif **Awal masa remaja** **(usia 11-17 tahun)**

Proses transisi yang ditandai oleh pengenalan secara gradual terhadap persyaratan kerja. Pengenalan minat, kemampuan, imbalan kerja, nilai dan perspektif waktu



Tahap perkembangan karir Super

1. Fase pengembangan, dimulai saat lahir sampai umur 15 tahun pada saat ini anak mengembangkan berbagai potensi, sikap, minat, dan kebutuhan yang dipadukan dalam struktur gambaran diri
2. Fase Ekplorasi, dimulai dari umur 15-24 tahun, pada saat ini anak muda memikirkan alternatif jabatan, akan tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat.
3. Fase pemantapan, dimulai dari umur 25-44 tahun, dalam hal ini biasanya memiliki ciri-ciri bahwa usaha memantapkan diri melalui pengalaman-pengalaman selama menjalani karir-karir tertentu
4. Fase pembinaan, dimulaidari umur 45-64 tahun, pada masa ini orang yang sudah dewasa menyesuaikan diri dalam penghayatan jabatannya.
5. Fase kemunduran, dimulai dari 65 tahun, yaitu apabila seseorang memasuki masa pensiun dan harus menemukan pola hidup baru setelah melepaskan jabatannya.

Teori Kepribadian Holland



Orang menemukan karir yang sesuai dengan kepribadiannya, ia akan lebih menikmati pekerjaan tersebut dan bekerja dibidang tersebut lebih lama daripada orang yang bekerja di bidang yang tidak cocok dengan kepribadiannya

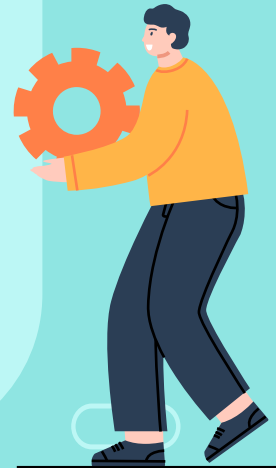


perlu dilakukan suatu usaha agar pilihan karir seseorang sesuai dengan kepribadiannya



Ada 6 tipe kepribadian yang perlu dipertimbangkan saat mencari kecocokan antara aspek-aspek psikologis seseorang dengan karir mana yang akan dipilih yaitu

1. Realistis, yaitu orang-orang yang memperlihatkan karakteristik maskulin. Kuat secara fisik, menyelesaikan masalah dan sisi praktisnya dan memiliki kemampuan sosial yang rendah. Mereka paling cocok bekerja pada situasi praktis
2. Intelektual, yaitu orang-orang yang memiliki orientasi konseptual dan Teoretis. Mereka lebih tepat menjadi pemikir dari pada pekerja. Mereka seringkali menghindari hubungan interpersonal dan paling cocok untuk pekerjaan yang berhubungan dengan matematika atau keilmuan.
3. Sosial, yaitu orang-orang yang sering memperlihatkan sifat feminisme, khususnya yang berhubungan dengan kemampuan verbal dan interpersonal. Mereka paling mungkin dipersiapkan untuk masuk profesi yang berhubungan dengan orang banyak, seperti mengajar, menjadi pekerja sosial, konselor dan lain-lain.



Ada 6 tipe kepribadian yang perlu dipertimbangkan saat mencari kecocokan antara aspek-aspek psikologis seseorang dengan karir mana yang akan dipilih yaitu

4. Konvensional, orang-orang ini biasanya memperlihatkan ketidaksenangannya terhadap kegiatan yang tidak teratur dengan rapi. Mereka paling cocok berkarir seperti sekretaris, teller bank, atau pekerjaan administratif lainnya.
5. Enterprising, orang-orang ini menggunakan kata-katanya untuk memimpin orang lain, mendominasi orang lain dan menjual berita atau produk. Mereka paling cocok memiliki karir yang berhubungan dengan penjualan, politikus atau manajernen.
6. Artistik, mereka adalah orang yang lebih suka berinteraksi dengan dunia mereka melalui ekspresi seni, menghindari situasi interpersonal serta konvensional dalam banyak kasus. Tipe ini sebaiknya diarahkan ke karir seni atau penulisan



Teori Hoppock

1. Pekerjaan yang dipilih sesuai dengan kebutuhan atau untuk memenuhi kebutuhan. reaksi antarakebutuhan fisik dan kebutuhan psikologis memiliki pengaruh terhadap arah pilihan jabatan.
2. Pekerjaan, jabatan atau karir yang dipilih merupakan jabatan yang diyakini paling baik untuk memenuhi kebutuhannya. Seseorang yang memiliki kebutuhan yang kuat akan kebutuhan status dan penghargaan dari orang lain memiliki kecenderungan akan mengejar kedudukan yang paling diinginkan dan yang paling dapat memenuhi kebutuhannya pada status dan penghargaan dari orang lain.
3. Pekerjaan atau karir tertentu dipilih seseorang apabila untuk pertamakali ia menyadari bahwa jabatan itu dapat membantunya dalam memenuhi kebutuhannya. Menurut Hoppock pada saat ini pemilihan jabatan baru dimulai.
4. Kebutuhan yang timbul mungkin bisa diterima secara intelektual yang diarahkan untuk tujuan tertentu.
5. Pemilihan pekerjaan jabatan atau karir akan menjadi lebih baik apabila seseorang lebih mampu memperkirakan bagaimana sebaiknya jabatanyang akan datang itu akan memenuhi kebutuhannya

Teori Hoppock

6. Dalam menentukan arah pilihan jabatan perlu digunakan pengetahuan akan diri sendiri
7. Informasi jabatan akan membantu dalam pemilihan jabatan karena informasinya tersebut membantunya dalam menemukan apakah pekerjaan-pekerjaan itu dapat memenuhi kebutuhannya, dan membantunya untuk mengantisipasi seberapa jauh kepuasan yang dapat diharapkan dalam suatu pekerjaan bila dibandingkan dengan pekerjaan lain.
8. Kepuasan dalam pekerjaan tergantung pada tercapai atau tidaknya pemenuhan kebutuhan seseorang
9. Kepuasan kerja dapat diperoleh dari suatu pekerjaan yang memenuhi kebutuhan sekarang atau dari suatu pekerjaan yang menyajikan terpenuhinya kebutuhan dimasa mendatang.
10. Pilihan pekerjaan selalu dapat berubah apabila seseorang yakin bahwa perubahan tersebut lebih baik untuk pemenuhan kebutuhannya

BESARNYA KEPUASAN YANG DIRASAKAN OLEH PEKERJA MERUPAKAN PERBANDINGAN ANTARA PEMENUHAN KEBUTUHAN DENGAN APA YANG DIA HARAPKAN

Tugas pertemuan 3

1. Deskripsi pekerjaan
2. Peluang kerja
3. Kompetensi yang dibutuhkan
4. Kualifikasi yang dibutuhkan
5. Gaji