

HAKIKAT KARIER

Nursyamsi

Syamsi1963@gmail.com

Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

Abstrak: Karir dalam kehidupan manusia merupakan suatu pola hidup seseorang yang dipelajari dan ditekuni secara terarah dan bertujuan terhadap pekerjaan seseorang dalam kehidupannya. Untuk itu bagaimana seharusnya individu memahami kemampuan yang dimilikinya untuk memiliki pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan untuk mendapatkan dan mengembangkan karier masa depannya, dengan demikian seharusnya individu harus memahami apa sebenarnya karir tersebut dalam hidup, dan bagaimana cara dia mempersiapkan dirinya untuk memasuki dunia kerja tersebut. Ada beberapa ketentuan yang harus dipahami oleh individu dalam dunia kerja antara lain: makna dari karir, faktor yang mempengaruhinya, kesiapan individu dalam mengembangkan karirnya. Keputusan hidup dalam menjalankan karir dan mengembangkannya. Dalam konseling karir, konselor mengarahkan konseli pada beberapa strategi dalam membantu konseli menentukan kecocokan pilihan pekerjaan sesuai kemampuan diri, kelemahan diri, lingkungan pekerjaan, dan pengambilan keputusan berdasarkan pertimbangan yang jelas dan rasional oleh konseli. Karena pekerjaan tidak hanya penghasilan ekonomi, tetapi pekerjaan adalah jalan hidup yang harus ditekuni.

Kata kunci: Carier, konselor, konseli

A. Pendahuluan

Pada umumnya manusia menghabiskan banyak waktunya untuk training dan bekerja. Upaya-upaya tersebut mungkin menghasilkan kesenangan atau frustrasi, tantangan, kebosanan, dan sebagainya. Hasilnyapun, seringkali dapat diprediksi. Jika individu belajar tentang dirinya dalam hubungan dengan dunia kerja, tentu upaya ini dapat mempengaruhi hasil training dan ektivitas kerjanya.

Untuk mempersiapkan konselor agar memiliki kemampuan yang berkualitas dalam memberikan bantuan kariernya, perlu dikaji hakikat karir dan sistem pendidikan pekerjaan di mana karir itu dapat berkembang. Sesuai dengan konteks ini, istilah karir dimaksudkan sebagai pandangan

seseorang mengenai hubungan yang terus menerus dengan pekerjaan.

Sebelum memberikan helping pada klien dalam karir konselor, ia harus mendefinisikan terlebih dahulu teori kariernya, yaitu memahami konsep karir sebagai posisi yang berhubungan dengan pekerjaan, termasuk seluruh jabatan posisi training, dan penghargaan sesuai dengan jabatan tersebut.

Dalam konteks karir dan dunia kerja, perlu dikaji: (1) konsep karir dengan menarik kesimpulan mengenai implikasi dari model-model yang dilakukan manusia untuk mengejar suatu karir, (2) konsep-konsep teknis seperti kemampuan, minat, nilai, kepribadian, jenis kelamin, kelas sosial dan ras. Sebab penggunaan konsep-konsep ini menunjukkan

bagaimana pemahaman kita tentang atribut-atribut tersebut untuk membuat orang-orang memiliki kontrol yang lebih besar terhadap karier-karier mereka, dan (3) konteks karier dan dunia kerjanya, yaitu menyangkut aspek sistem pekerjaan pendidikan.

Namun demikian dalam bab ini secara khusus dianalisis masalah: (1) konsep dan kekuatan karier, (2) karier suatu perspektif, (3) proposisi yang terkait dengan bimbingan karier, (4) manajemen karier dan kepuasan dan (5) karier dan pendapat orang awam.

B. PEMBAHASAN

1. Konsep dan Kekuatan Karier

Sebagaimana diketahui bahwa pengaruh alam, kelas sosial, perekonomian, kebijakan nasional, dan bahkan kesempatan ikut mempengaruhi karier individu. Faktor-faktor tersebut, meskipun substansial, tapi berada di luar kontrol individu. Namun, manusia dapat memilih kemampuan dan kepentingan yang dapat dikembangkan dan diterapkan dalam dunia pekerjaan meskipun alam memberikan hambatan dalam upaya pengembangan itu. Dengan kata lain, pada umumnya manusia memahami dunia kerja, termasuk siklus perekonomian, akses pada kesempatan dan program pengembangan sdm itu sendiri.

Karier pada umumnya dapat diciptakan. Adapun faktor-faktor kunci yang mendasarinya adalah pemahaman, determinasi dan kemampuan. Untuk mewujudkan

pandangan ini, orang yang menjalankan karier harus waspada terhadap pilihan, dapat dan berusaha sekeras mungkin untuk mengembangkan kemampuan-kemampuan yang dibutuhkan.

Thorensen dan Edward (1976) menyatakan ciri-ciri harus tetap berjuang memenangkan kontrol terhadap kariernya. Ada beberapa tugas yang sulit yang harus dijalankan oleh individu yang berusaha mengembangkan diri dalam karier yang digelutinya, yaitu menganalisis lingkungan, membuat dirinya komit untuk melakukan dan mempertahankan aksi, mencoba cara-cara baru dalam bertindak dalam melakukan resrukturisasi lingkungan untuk memajukan perubahan dan mengembangkan motivasi.

2. Karier suatu perspektif

Karier didefinisikan sebagai sekuensi posisi-posisi pokok yang dijalankan oleh person dalam seluruh kehidupan pekerjaannya, sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Super menyatakan karier hanya eksis jika person berusaha mencapainya, dan berpusat pada personnya. Dari itu dapat dirumuskan banyak sekali pengertian karier. Misalnya seseorang mendefinisikan karier sesuai dengan bagaimana individunya melakukan tindakan sesuai dengan posisinya.

Karakter personal dari suatu karier berarti bahwa pemahaman terhadap karier tertentu perlu juga dikaitkan dengan pemahaman pada karakteristik-karakteristik yang unik

dari orangnya (careerist) termasuk kesadarannya terhadap perbedaan-perbedaan individual. Karena itu karier merupakan sekaligus sebagai suatu realitas objektif dan subjektif.

Super (1976) bersama-sama dengan ahli psikologi jabatan-pekerjaan lainnya, mengemukakan keseragaman konseptual dalam studi tentang fenomena karier, dapat dilihat dari segi:

- a. Waktu dan upaya (*time and effort*).
- b. Konten (tugas, posisi, peranan, jabatan, pekerjaan, avokasi, dan karier
- c. Struktur (organisasi dan industri).

Berdasarkan perspektif keseragaman konseptual dalam studi tentang fenomena karier, ada dua hal yang dapat disimpulkan, yaitu: (1) careers are mandated, tidak dapat dipilih: artinya, karier merupakan subjek pada kekuatan-kekuatan ekonomi, sosiologis, politic, dan psikologis, dan (2) karier senantiasa meliputi pekerjaan dan jabatan/kedudukan seseorang. Dengan demikian, konsep karier sesungguhnya lebih merupakan teori tentang hubungan manusia dengan dunia kerjanya.

3. Proposisi yang berhubungan dengan bimbingan karier

Beberapa proposisi karier yang dapat membantu membimbing kemajuan karier; yaitu: (1) karier mengembangkan individu manusia sebagai anggota masyarakat, (2) person menciptakan konsep diri dalam hubungan dengan pekerjaan

yang semakin dapat membimbing karier, (3) kepuasan kerja berkaitan erat dengan kepuasan hidup, (4). Karier mengwujudkan saling ketergantungan manusia dan terbentuk melalui sosialisasi.

- a. Karier mempengaruhi perkembangan manusia

Pandangan bahwa karier mengembangkan manusia, dan sebaliknya manusia itu mengembangkan kariernya, secara luas digunakan oleh para pendidik dalam mendesain program untuk memberikan bantuan yang berhubungan dengan karier orang lain. Pandangan ini pertama digunakan oleh Super dan para koleganya (1957).

Konsep perkembangan karier tersebut melahirkan anggapan dasar bahwa karier berkembang pada apa yang telah, sedang dan akan dilakukan seseorang, dan evolusinya dapat dianggap sebagai kemajuan melalui tahap-tahap tertentu yang tidak dapat diubah. Dalam hubungan itu, para ahli psikologi dan konselor mengemukakan suatu model pengembangan karier yang terdiri dari lima tahap, yaitu; (1) tahap pertumbuhan (0-14 tahun), (2) tahap

penjelajahan/eksplorasi karier (15-24 tahun), (3) tahap memilih dan menjalani karier (25-44 tahun), (4) tahap monev/monev dan meningkatkan karier (45-64), dan (5) tahap penurunan atau decline (65 ke atas). Bimbingan karier harus disesuaikan dengan kebutuhan dalam setiap tahap tersebut.

b. Karier berkontribusi pada konsep diri

Manusia bukanlah pengamat pasif terhadap kanernya. Sering dengan pertumbuhannya, anak semakin menyadari dirinya dan semakin dapat menentukan pilihan dari pengalaman-pengalamannya. Ahli psikologi mengemukakan bahwa pada dasarnya anak mengembangkan konsep diri atau ego, dan dengan ini ia mengontrol pengalaman-pengalamannya.

Aspek konsep diri yang berkaitan dengan dunia kerja disebut sebagai konsep diri karier (*career self-concept*). Artinya manusia mulai menciptakan kanernya sejak masa kanak-kanak melalui reaksi-reaksinya terhadap harapan orang tua dan keluarganya dan kesempatan-kesempatan yang tersedia dalam masyarakat.

c. Karier mempengaruhi (dan dipengaruhi oleh) kepuasan hidup.

Sebagian *career self-concept* berkenaan dengan keyakinan individu tentang keberhasilan karier. Masyarakat umumnya memberikan pedoman umum tentang keberhasilan karier, dan secara *toontis reward* yang diberikannya (precise dan uang) saling mempengaruhi pada keberhasilan karier. Konsep keberhasilan person dan perkiraan keberhasilan sangat penting, karena keduanya mempengaruhi kepuasan karier. Sebaliknya, kepuasan mempengaruhi self-esteem dan kemauan untuk menjadikan dirinya komit pada suatu karier.

4. Manajemen dan Kepuasan Karier

Pemahaman bahwa karier merupakan suatu adaptasi dinamis pada sistem-sistem pendidikan dan dunia kerja berdasarkan skill semakin berkembang, berencana dan upaya mencapai tujuan-tujuan dalam jangka panjang. Manajemen karier berupaya mengevaluasi perbaikan atau peningkatan posisi karier seseorang dan perubahan ke arah hasil-hasil yang dinyatakan sebelumnya. Ada dua aspek yang perlu dikaji

untuk memahami lebih jauh tentang kaftan antara manajemen dan kepuasan karier. Pertama, karakteristik-karakteristik dunia kerja yang berkaitan dengan kepuasan. Kedua, bagaimana karier dapat memandestasikan interdependensi humanitas. Pemahaman tentang mekanisme yang mendasari kepuasan karier membantu konselor memahami dan menjalankan kariernya. Sebaliknya perlu dipahami bahwa karier menetapkan parameter-parameter ekspresi manusia, termasuk hubungan dengan kclega, norma, etika kerja, dan harapan masyarakat, semuanya menentukan apa yang dapat diterima dalam posisi-posisi karier tertentu.

5. Karier dan Orang Awam

Dalam masyarakat terdapat banyak orang yang tidak memandang karier sebagaimana dianalisis dalam uraian di atas. Hal ini dapat dipahami dari fakta bahwa terdapat banyak definisi yang digunakan untuk menyatakan karier mulai dari kemajuan yang dicapai seseorang seiring dengan perjalanan hidupnya, prestasi dalam kerja, sampai pada pekerjaan, profesi, jabatan dalam kehidupan. Tentu saja asumsi dan teori yang mendasari setiap definisi tersebut berbeda antara satu dengan yang lain, karena itu perlu dipahami asumsi dan teori

yang mendasari pemahaman karier yang digunakan. Pemahaman ini membantu konselor mengembangkan profesi bimbingan karier.

Trait And Factor Theory

Pada tahun 1909, Frank Parson menjelaskan konsepnya tentang bimbingan vokasional/karir. Pandangannya ini kemudian menjadi dasar bagi teori *trait and factor*. Trait adalah karakteristik individu yang dapat diukur melalui test. Sedangkan faktor adalah karakteristik yang diperlukan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Karena itu istilah trait and faktor merujuk pada esesmen terhadap karakteristik orang dan pekerjaan.

Asesmen terhadap trait merupakan hal pertama dan yang terpenting dalam langkah-langkah yang diidentifikasi oleh Parson. Parson mengemukakan bahwa untuk memilih karir seseorang haruslah memiliki;

1. Pemahaman yang jelas tentang dirinya sendiri, sikapnya, kemampuan, minatnya, ambisinya, sumber daya yang dimilikinya, keterbatasannya, dan penyebabnya.
2. Pengetahuan tentang persyaratan dan kondisi yang dibutuhkan untuk keberhasilan, keunggulan dan kelemahan, kompensasi, kesempatan, dan prospek pada pekelaan yang berbeda.

3. Penalaran yang benar tentang hubungan antara Kedua kelompok fakta tersebut.

Langkah 1: Memperoleh pemahaman diri

Telah banyak sekali alat yang dikembangkan oleh psikolog guna mengukur psikometrika, karena banyaknya alat ukur yang ada, konselor tidak akan mungkin mengenal semua alat ukur tersebut satu persatu. Dalam bab ini akan diberikan beberapa tes yang banyak digunakan oleh konselor dalam pendekatan trait and factor.

Ada lima jenis trait and factor dasar yang dapat diukur dengan menggunakan tes yaitu; Aptitude, achievement (prestasi), minat, nilai-nilai dan kepribadian.

a. Aptitude

Istilah *aptitude*, *ability* dan *achievement*, kadang-kadang membingungkan jenis tes yang akan digunakan untuk mengukur ketiga ciri tersebut. Untuk itu penting kiranya untuk membedakan ketiga ciri tersebut. Achievement test digunakan untuk mengungkapkan seberapa jauh seseorang itu telah berhasil dalam belajarnya. Ability test (tes kemampuan) yang digunakan untuk mengukur pencapaian performa (penampilan) maksimum dan juga mengungkapkan kemampuan sekarang seorang individu yang telah membentuk satu

tugas. Aptitude test untuk mengungkapkan kemungkinan tingkat kemampuan seseorang di masa mendatang.

Test aptitude sangat menarik bagi klien terutama klien yang percaya bahwa apabila mereka dapat menemukan pekerjaan yang mereka punyai aptitude-nya mereka akan dapat meramalkan keberhasilan mereka di masa mendatang. Namun sesungguhnya tidak ada tes aptitude yang dapat memastikan keberhasilan seseorang di masa mendatang.

Walaupun diskusi dengan klien mungkin menghasilkan informasi yang dapat digunakan untuk membuat pertimbangan yang objektif tentang aptitude dan kemampuan konselor hendaknya berhati-hati untuk tidak membuat prediksi tentang keberhasilan klien hanya dengan berdasarkan skor tes aptitude. Perusahaan boleh saja melakukan seleksi dengan berdasarkan aptitude, Karna konselor tidak boleh memaksa klien untuk memilih atau tidak memilih suatu pekerjaan hanya berdasarkan skor aptitude-nya. Klienlah yang lebih berhak untuk memilih karir apa yang akan dipilihnya.

Jenis-jenis tes aptitude diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. SCAT (*School and College Ability Test*)

- b. SAT (*Scholastic Aptitude Test*)
- c. ACT (*Assessment Program: Academic Test*)
- d. DAT (*Differential Aptitude Test*)
- e. GATE (*General Aptitude Test Battery*)
- f. ASVAB (*Armed Services Vocational Aptitude Battery*)

b. Achievement (prestasi)

Archivement

mencakup segala macam kejadian yang diikuti seseorang dan yang dicapainya. Achievement dapat dikelompokkan menjadi tiga macam, yaitu: (a). prestasi akademik (seringkali diukur dengan nilai, penghargaan, dan skor tes), (b) prestasi dalam tugas (misalnya penyelesaian tugas dan penilaian oleh supervisor dan tes prestasi guna mendapatkan suatu sertifikat untuk masuk suatu pekerjaan.

Archivement dapat diukur secara kuantitatif dengan menggunakan tes yang digunakan untuk seleksi masuk suatu pekerjaan. Misalnya, dokter, ahli hukum, polisi; dan sebagainya harus lulus tes prestasi terlebih dahulu sebelum mendapatkan pekerjaannya.

Tes prestasi di antaranya digunakan untuk menyeleksi pekerjaan seperti: akuntan, ahli asuransi, artis, perawat, dan guru.

c. Interest (minat)

Minat merupakan trait penting yang digunakan dalam seleksi pekerjaan, alasannya adalah karena minat lebih dapat memberikan prediksi yang lebih baik dibandingkan dengan aptitude. Tidak seperti halnya aptitude, pengukuran tentang minat mempunyai skala untuk pekerjaan tertentu. Dua alat pengukur tentang paling banyak digunakan adalah kuder DD (Kuder Prepereoce Record-Form G (KPRC) dan Strong Interest inventory (SII).

Disamping minat pada pekerjaan, minat pada bidang yang umum juga telah banyak diukur. Kalau minat pada pekerjaan digunakan untuk mendeskripsikan minat seseorang pada suatu karir pekerjaan tertentu, misalnya sebagai sekretaris, minat dasar mengukur minat seseorang dalam suatu kegiatan tertentu, misalnya pekerjaan di kantor.

d. Values (nilai-nilai)

Nilai merupakan suatu konsep yang penting, walaupun sulit untuk diukur. Dalam konseling karir ada dua tipe nilai yang penting, yaitu: nilai umum dan nilai yang berhubungan dengan kerja.

Nilai seringkali sangat membantu bagi klien untuk menentukan arah karirnya misalnya, klien yang

berkeinginan untuk dapat membantu orang lain mungkin merasakan bahwa dorongannya ini lebih kuat. Dibandingkan dengan *trait and factor* yang lainnya, misalnya minat dan kemampuan. Dalam kasus yang demikian konselor perlu membantu klien untuk menentukan cara untuk memuaskan nilai-nilainya.

Dua macam inventors nilai (1) Study of Value (SV), dan (2) Value Scale (VS).

e. Personality (kepribadian)

Pengukuran terhadap kepribadian lebih sulit untuk dipelajari dibandingkan dengan pengukuran terhadap kemampuan, pencapaian, minat, atau nilai sebab dalam kepribadian variabel dan abstraksinya lebih kompleks. Bahkan dalam kenyataan, banyak konselor yang menggunakan *trait and factor* tidak menggunakan tes kepribadian.

Tiga jenis inventors kepribadian: (1) California Psychological Inventory (CPI) 1. (2) Sixteen Personality Ouestionnaire (16 PF), dan (3) Edward Personal Preperence Schedule (EPPS).

Langkah 2: Memperoleh pengetahuan tentang dunia kerja

Informasi pekerjaan merupakan unsur kedua dalam teori *trait and factor*. Konselor harus membantu klien untuk mengumpulkan informasi tentang

pekerjaan. Ada tiga aspek informasi pekerjaan yang perlu dipertimbangkan. Pertama, tipe informasi, misalnya deskripsi pekerjaan, kondisi kerja, dan upah. Kedua, klasifikasi. Ada bermacam sistem Klasifikasi yang memungkinkan klien dan konselor untuk menyusun pekerjaan-pekerjaan dalam urutan yang bermakna. Ketiga, persyaratan *trait and factor* untuk pekerjaan yang dipertimbangkan.

1. Tipe-tipe informasi pekerjaan

Informasi pekerjaan tersedia dalam bermacam sumber, mulai dan buku, pamflet, ensiklopedia, dan lain-lain. Selain itu informasi pekerjaan, juga tersedia dalam bentuk kaset (baik audio maupun audio visual), maupun dalam sistem komputer.

Informasi pekerjaan dapat dikaitkan secara langsung dengan *trait and factor* klien. Informasi tentang aptitude, pencepaimin, nilai-nilai, dan kepribadian biasanya dicantumkan dalam pamflet dan buku. Misalnya, pada saat membaca bahwa seorang ahli hukum itu harus belajar tentang hukum, harus menulis argumen, dan sebagainya, klien dapat bertanya pada dirinya sendiri apakah dia mempunyai minat untuk melakukan hal-hal tersebut. Dalam kaitan dengan kondisi kerja, klien dapat memutuskan apakah dia mempunyai kepribadian

dan kemampuan yang sesuai agar merasa nyaman dengan kondisi kerja tersebut.

2. Hal-hal yang diketahui konselor

Karena banyaknya pekerjaan yang mungkin cocok untuk seorang klien, maka perlu kiranya konselor untuk dapat memutuskan tentang apa yang harus diketahuinya tentang karir. Misalnya, apabila konselor menggunakan *Strong Interest Inventory* (SII), Konselor harus mengetahui deskripsi dari semua pekerjaan yang dicantumkan dalam SII tersebut sebab kemungkinan besar klien akan bertanya.

Langkah 3: Mengintegrasikan informasi tentang diri sendiri dengan informasi tentang dunia kerja

Menurut trait and factor, langkah ketiga ini merupakan tujuan utama dari konseling karir. Sebagaimana yang telah disebutkan, peunjuk yang menyertai tes mengindikasikan juga pekerjaan mana yang cocok dengan pola skor tertentu. Selain itu informasi pekerjaan juga mengandung bahan yang mengindikasikan karakteristik sikap, pencapaian, nilai dan, kepribadian yang dituntut untuk tiap pekerjaan. Penggabungan informasi tentang diri klien dengan informasi tentang dunia kerja tidaklah semudah dalam

teori sebab dalam kenyataannya hal ini sangatlah sulit. Penyebabnya adalah karena tiap pengukuran tentang suatu aspek klien, misalnya pengukuran kemampuan mungkin akan menghasilkan suatu kelompok pekerjaan yang berbe'da pekerjaan yang sesuai dengan minat klien itu juga.

1. Bagaimana konselor dapat membantu

Proses konseling dengan menggunakan teori trait and factor adalah suatu proses konseling yang memadukan antara assesmen diri dan informasi pekerjaan. Konseling difokuskan kepada proses self-assesment.

Ketika konseling sedang berlangsung, penting kiranya untuk mendapatkan informasi yang lebih spesifik informasi tentang pekerjaan dan juga informasi yang lebih spesifik tentang minat, aptitude, pencapaian, nilai dan kepribadian. Cara yang sangat bogus dalam melakukan hal ini adalah dengan menyuruh klien untuk berbicara pada seseorang yang mempunyai suatu pekerjaan tertentu. Klien juga dapat mendapatkan informasi secara lebih rinci lagi dengan cara bekerja sebagai sukarelawan atau kerja paruh waktu. Misalnya klien punya dua pilihan untuk kerja, misalnya menjadi sales atukah menjadi perawat, saat libur klien tersebut dapat disuruh mencoba bekerja di kedua bidang tersebut guna

mendapatkan informasi yang lebih lengkap tentang kedua macam pekerjaan itu.

2. Menarapkan teori Trait and Factor pada wanita

Perbedaan yang dimiliki oleh pria dan wanita dalam hal kemampuan, prestasi, nilai, kepribadian, dan minat seringkali diteliti. Sebagian besar penelitian difokuskan pada perbedaan antara pria dan wanita dalam persepsi kemampuan mereka yang sesungguhnya dalam matematika dan kemampuan verbal sehingga menghasilkan perbedaan prestasi dalam pendidikan dan pekerjaan. Walaupun nilai-nilai dan minat pria dan wanita semakin menunjukkan kemiripan, namun ada variasi penting antara keduanya. Dengan menyadari adanya perbedaan antara pria dan wanita dalam berbagai trait and factor akan dapat membantu konselor untuk menghadapi tekanan sosial terhadap klien wanita, dan berupaya untuk memberikan peluang-peluang pendidikan dan pekerjaan secara inaksimal.

3. Menerapkan teori trait and factor pada orang non Resit putih

Penelitian tentang nilai dan minat kerja pada kelompok budaya yang berbeda telah menghasilkan penelitian tentang trait and factor pada orang yang tidak

berkulit putih. Penelitian tentang minat orang non kulit putih terutama menekankan, pada minat dan nilai dari orang-orang non kulit putih. Adanya perbedaan dalam nilai dan minat kerja dan ditambah lagi dengan terbatasnya informasi kerja bagi orang-orang non kuli putih telah membuat pemilihan karir orang non kulit putih menjadi lebih sulit. Dengan menyadari keadaan ini konselor dapat terhindar dari membuat asumsi tentang pengetahuan dan nilai-nilai yang dimiliki kliennya tentang pekerjaan.

4. Beberapa permasalahan konselor

Salah satu masalah dari teori trait and factor adalah penekanannya bahwa teori ini terlalu menekankan pada testing. Tes dan pengukuran yang lain yang digunakan dalam konseling bukanlah penentu pilinan karir. Taori trait and factor tarnpaknya sederhana sehingga konselor mungkin salah memahaminya.

Alasan lain mengapa teori ciri dan factor dapat menimnbulkan kesalahan pada konselor adalah bahwa konselor bebas memilih tes dan atas apa yang akan digunakan dan juga bebas memilih trait and factor mana yang dinilai penting.

Teori trait and factor merupakan teori yang sifatnya statis apabila

dibandingkan dengan teori perkembangan. Teori ini hanya memfokuskan pada pengidentifikasian trait and factor yang dimiliki karier, tetapi memfokuskan pada bagaimana trait and factor tersebut tumbuh dan berubah. Hal ini tidak berarti bahwa informasi yang diperoleh dari klien tentang trait and factor tidak bermanfaat bagi konseling. Karena itu penting kiranya konselor juga membahas bagaimana minat dan aptitude klien berubah dari waktu ke waktu.

Permasalahan lain yang mungkin dihadapi konselor adalah adanya aptitude, prestasi, minat, nilai-nilai, dan kepribadian yang dimilikinya berbeda dengan yang dimiliki klien. Apabila ternyata klien mempunyai nilai-nilai, minat dan sebagainya yang berbeda, konselor haruslah toleran.

C. KESIMPULAN

Sebagai teori perkembangan karier yang tertua dan juga yang paling banyak digunakan, teori trait and factor memfokuskan pada kesesuaian antara aptitude, pencapaian, minat, nilai-nilai, dan kepribadian yang dimiliki seseorang dengan persyaratan dan kondisi suatu pekerjaan. Setelah mendapatkan informasi tersebut. Pendekatan trait and factor ini sangat bergantung pada penggunaan tes dan pengukuran lain guna mengukur aptitude, pencapaian, minat, nilai, dan

kepribadian. Dalam pemilihan tes, teori ini tidak tegas dan membiarkan konselor untuk memilih sendiri tes yang dinilai sesuai dengan konselor dan klien. Pemilihan tes dan alat pengukuran yang digunakan akan sangat menentukan sistem klasifikasi pekerjaan yang akan digunakan konselor.

Penelitian yang berkaitan dengan teori ini lebih memfokuskan pada trait and faktor itu sendiri dan bukan pada keterpakaian teori ciri dan faktor sebagai suatu pendekatan konseling karier. Masih diperlukan banyak penelitian dalam teori ini, terutama yang berkaitan dengan wanita dan kelompok non kulit putih.

D. DAFTAR PUSTAKA

Cristes, John. O, (1981). *Career Counseling, Models, Methods and Materials*. New York MC Grow-Hill Book Com

Healy, Charles G. (1982). *Career Development, Counseling Through The Life Stages Massachusetts*. Atlantic Avenue, Boston: Allyn & Bacon Inc

Munandir, (1996). *Program Bimbingan Karier di Sekolah*, Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan

Mawat Supriatna. (2009). *Pelayanan Bimbingan Karier Di Sekolah Menengah*, Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia

Mohammad Thayeb Masrihu,
(1992). *Pengantar Bimbingan
dan Konseling Karier*.
Jakarta: Bumi Aksara

Mohamad Surya. (2008).
*Pengembangan Sumber Daya
Manusia Melalui Bimbingan
dan Konseling Dalam
Pendidikan*. Bandung:
Universitas Pendidikan
Indonesia