

# KARIER

Tim Penulis:

Suehartono Syam, Yuhanah, Imanuddin Hasbi, Dian Arlupi Utami, Fitriana & Yulianti,  
Novita Maulidya Jalal, Heny Kristiana, Mesri Welhelmina Nisriani Manafe,  
Suhertina, Roro Kurnia Nofita Rahmawati, Lina Saptaria



# KARIER

Tim Penulis:

Suehartono Syam, Yuhanah, Imanuddin Hasbi, Dian Arlupi Utami, Fitriana & Yulianti,  
Novita Maulidya Jalal, Heny Kristiana, Mesri Welhelmina Nisriani Manafe,  
Suhertina, Roro Kurnia Nofita Rahmawati, Lina Saptaria



# KARIER

Tim Penulis:

**Suehartono Syam, Yuhanah, Imanuddin Hasbi, Dian Arlupi Utami, Fitriana & Yulianti,  
Novita Maulidya Jalal, Heny Kristiana, Mesri Welhelmina Nisriani Manafe, Suhertina,  
Roro Kurnia Nofita Rahmawati, Lina Saptaria**

Desain Cover:

**Usman Taufik**

Tata Letak:

**Handarini Rohana**

Editor:

**Aas Masruroh**

ISBN:

**978-623-5811-02-4**

Cetakan Pertama:

**November, 2021**

Hak Cipta 2021, Pada Penulis

---

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

**Copyright © 2021**

**by Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung**

All Right Reserved

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

**PENERBIT:**

**WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG**

**(Grup CV. Widina Media Utama)**

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas  
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

**Anggota IKAPI No. 360/JBA/2020**

Website: [www.penerbitwidina.com](http://www.penerbitwidina.com)

Instagram: @penerbitwidina

# PRAKATA

Rasa syukur yang teramat dalam dan tiada kata lain yang patut kami ucapkan selain mengucapkan rasa syukur. Karena berkat rahmat dan karunia Tuhan Yang Maha Esa, buku yang berjudul “KARIER” telah selesai di susun dan berhasil diterbitkan, semoga buku ini dapat memberikan sumbangsih keilmuan dan penambah wawasan bagi siapa saja yang memiliki minat terhadap pembahasan tentang KARIER.

Akan tetapi pada akhirnya kami mengakui bahwa tulisan ini terdapat beberapa kekurangan dan jauh dari kata sempurna, sebagaimana pepatah menyebutkan “*tiada gading yang tidak retak*” dan sejatinya kesempurnaan hanyalah milik tuhan semata. Maka dari itu, kami dengan senang hati secara terbuka untuk menerima berbagai kritik dan saran dari para pembaca sekalian, hal tersebut tentu sangat diperlukan sebagai bagian dari upaya kami untuk terus melakukan perbaikan dan penyempurnaan karya selanjutnya di masa yang akan datang.

Terakhir, ucapan terima kasih kami sampaikan kepada seluruh pihak yang telah mendukung dan turut andil dalam seluruh rangkaian proses penyusunan dan penerbitan buku ini, sehingga buku ini bisa hadir di hadapan sidang pembaca. Semoga buku ini bermanfaat bagi semua pihak dan dapat memberikan kontribusi bagi pembangunan ilmu pengetahuan di Indonesia.

November, 2021

Tim Penulis

# DAFTAR ISI

<b>PRAKATA</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>BAB 1 KONSELING KARIER: SEBUAH TINJAUAN UMUM</b> .....	<b>1</b>
A. Pendahuluan.....	2
B. Sejarah Perkembangan Konseling Karier.....	3
C. Pengertian Konseling Karier .....	4
D. Tujuan Konseling Karier .....	6
E. Prinsip-prinsip Konseling Karier.....	8
F. Isu-isu yang Diangkat dalam Konseling Karier .....	9
G. Rangkuman Materi .....	12
<b>BAB 2 ETIKA UNTUK KARIR PROFESI</b> .....	<b>17</b>
A. Pendahuluan.....	18
B. Etika .....	20
C. Karier .....	25
D. Profesi.....	28
E. Profesional.....	33
F. Rangkuman Materi .....	37
<b>BAB 3 KONSELING KARIER DALAM KONTEKS BUDAYA</b> .....	<b>41</b>
A. Pendahuluan.....	42
B. Konseling Karir dalam Kontek Budaya.....	44
C. Tujuan Konseling Karir.....	48
D. Rangkuman Materi .....	54
<b>BAB 4 TESTING DAN ASSESMENT YANG DIPERLUKAN DALAM KARIER</b> ...	<b>57</b>
A. Pendahuluan.....	58
B. Testing dan Assesment .....	59
C. Assesment adalah Sebuah Metode untuk Menggali Kompetensi Individu Melalui Pendekatan Terpadu sehingga dapat Diperoleh Hasil yang Lebih Komprehensif .....	68
D. Rangkuman Materi .....	71

<b>BAB 5 TEORI HOLLAND TENTANG KEPERIBADIAN DAN KESESUAIAN DI LINGKUNGAN KERJA .....</b>	<b>73</b>
A. Pendahuluan .....	74
B. Konsep Dasar dan Asumsi Dasar Teori Holland .....	75
C. Teori Karier Jhon Holland .....	77
D. Kedudukan dan Penggunaan Teori Holland .....	80
E. Pilihan Karier dengan Tipe Kepribadian .....	81
F. Model Lingkungan Teori Holland .....	92
G. Keunggulan dan Kelemahan Teori Holland .....	93
H. Penerapan Konseling Karier Holland .....	94
I. Rangkuman Materi .....	95
<b>BAB 6 TEORI SUPER TENTANG PERKEMBANGAN KARIR .....</b>	<b>99</b>
A. Pendahuluan .....	100
B. Proposisi Teori Super .....	100
C. Tahap Perkembangan Karir Menurut Teori Super .....	102
D. Dimensi Kematangan Karir .....	104
E. Inventori Perkembangan Karir Super .....	105
F. Kelebihan dan Keterbatasan Teori Super .....	106
G. Rangkuman Materi .....	107
<b>BAB 7 TEORI GOTTFREDSON: TENTANG BATASAN DAN KOMPROMI</b>	<b>109</b>
A. Pendahuluan .....	110
B. Biografi Singkat .....	112
C. Konsep Dasar Bimbingan Karir .....	113
D. Teori Batasan dan Kompromi .....	117
E. Rangkuman Materi .....	125
<b>BAB 8 TEORI KARIR KOGNITIF SOSIAL: SOCIAL COGNITIVE CAREER THEORY (SCCT) .....</b>	<b>129</b>
A. Pendahuluan .....	130
B. Teori Kognitif Sosial/ Social Cognitive Theory (Bandura, 1986)	131
C. Teori Karir Kognitif Sosial/Social Cognitive Career Theory (Lent, Brown dan Hackett, 1994) .....	132
D. SCCT dan Praktik Dalam Pilihan Karir dan Pilihan Pendidikan ..	139
E. Penerapan SCCT Dalam Berbagai Bidang .....	139
F. Rangkuman Materi .....	140

<b>BAB 9 TEORI TRAIT DAN FACTOR DALAM KARIER</b> .....	<b>145</b>
A. Pendahuluan.....	146
B. Definisi dan Asumsi Teori Traits and Factor .....	147
C. Karakteristik Teori Traits and Factor .....	148
D. Tujuan Konseling Traits and Factor .....	149
E. Teknik-teknik Konseling Pendekatan Traits and Factor.....	150
F. Tahap Konseling Karier Traits and Factor .....	152
G. Kelebihan dan Kelemahan Teori Traits and Factor.....	155
H. Impelementasi Teori Traits and Factor.....	156
I. Rangkuman Materi .....	158
<b>BAB 10 PENGETAHUAN, SIKAP DAN SKILL TENTANG DUNIA KERJA</b> ...	<b>163</b>
A. Pengertian Karier.....	164
B. Isu-isu Pengembangan Karier .....	165
C. Rangkuman Materi .....	<b>168</b>
<b>BAB 11 ISU-ISU DALAM PENGEMBANGAN KARIR</b> .....	<b>171</b>
A. Pendahuluan.....	172
B. Faktor-Faktor Pengembangan Karier .....	173
C. Perkembangan Teori Pengembangan Karier .....	174
D. Isu Pengembangan Karier pada Fenomena Perampangan (Downzising) dan Pengangguran (Job Less).....	176
E. Isu Pengembangan Karier Pada Fenomena Masa Pandemi Covid 19.....	180
F. Rangkuman Materi .....	181
<b>GLOSARIUM</b> .....	<b>184</b>
<b>PROFIL PENULIS</b> .....	<b>192</b>



# KARIER

## BAB 1: KONSELING KARIER: SEBUAH TINJAUAN UMUM

Suehartono Syam, S.Sos., M.Pd.

Universitas Negeri Manado

---



# BAB 1

## **KONSELING KARIR: SEBUAH TINJAUAN UMUM**

---

### **A. PENDAHULUAN**

Sebagian di antara kita mungkin pernah melihat atau bahkan terjadi pada tetangga keluarga dan bisa saja terjadi pada diri kita tentang perasaan mengenai ketidakcocokan suatu pekerjaan dengan diri kita sehingga memilih untuk berhenti dan mencoba untuk melakukan pekerjaan yang kita minati. Ada pula orang yang memiliki pekerjaan sesuai dengan minat dan bakatnya akan tetapi bayaran, upah, atau gaji yang didapatkan tidak sesuai dengan yang diharapkan sehingga memilih untuk berhenti dan mengambil tawaran pekerjaan yang gajinya lebih tinggi. Ada pula kasus tentang seorang PNS yang memilih berhenti karena lingkungan kerjanya tidak sesuai dengan kepribadiannya padahal minat dan bakatnya sesuai dengan pekerjaan tersebut.

Permasalahan tentang karier tidak hanya terjadi pada dunia kerja akan tetapi terjadi juga di dunia pendidikan. Kebanyakan kasus karier yang terjadi di satuan pendidikan adalah siswa dan mahasiswa salah dalam mengambil jurusan atau peminatan. Data yang disampaikan *Indonesian Career Center Network (ICCN)* melaporkan bahwa terdapat 87 persen mahasiswa di Indonesia salah dalam mengambil jurusan. Efek yang ditimbulkan ialah mahasiswa tidak termotivasi dalam mencapai keberhasilan studi dan terancam mengalami gagal studi.

Fenomena yang terjadi di atas salah satunya disebabkan karena layanan konseling karier belum jalan secara maksimal atau bahkan orangnya yang tidak ingin melakukan konsultasi kepada konselor karier terkait dengan kariernya di masa depan. Dengan demikian konseling karier

# DAFTAR PUSTAKA

- Azam, U. (2016). *Bimbingan dan Konseling Perkembangan di Sekolah Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Badaruddin, A. (2015). *Langkah Awal Sistem Konseling Pendidikan Nasional: Analisis Permendikbud No. 111 Tahun 2014 Tentang Bimbingan dan Konseling pada Pendidikan Dasar dan Menengah*. Jakarta: CV Abe Kreatifindo.
- Ernawati, R. (2018). *Bimbingan Karir*. Jakarta: Universitas Kristen Indonesia
- Hornyak, D. A. (2007). *Utilizing cognitive information processing theory to assess the effectiveness of DISCOVER on college students' career development (Doctoral dissertation, University of Pittsburgh)*.
- Luddin, A. B. (2010). *Dasar Dasar Konseling*. Bandung: Perdana Publishing.
- Lestari, I. (2017). *Meningkatkan Kematangan Karir Remaja Melalui Bimbingan Karir Berbasis Life Skills*. *Jurnal Konseling Gusjigang*, 3(1).
- Lestari, D., & Supriyo, S. (2016). *Kontribusi Minat Jurusan, Kualitas Layanan Informasi Karir, dan Pemahaman Karir terhadap Kemampuan Mengambil Keputusan Karir*. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 5(1), 47=54-47=54.  
<https://doi.org/10.15294/jubk.v5i1.18520>
- Manrrihu, M. T. (1992). *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karier*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Mittendorff, K., Faber, M., & Staman, L. (2017). *A matching activity when entering higher education: ongoing guidance for the students or efficiency instrument for the school?* *British Journal of Guidance & Counselling*, 45(4), 376–390.
- Nathan, R. dan Hill, L. (2012) *Konseling Karier*. Yogyakarta : Celeban Timur UH III/548
- Sukardi, D. K. (1989). *Pendekatan Konseling Karir Di dalam Bimbingan Karir (Suatu Pendahuluan)*. Jakarta, Ghalia Indonesia

- Riyadi, A. R. (2017). Pengembangan Alat Ukur Kematangan Karir Siswa Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(1), 60–79.
- Surya, M. (1988). *Dasar-dasar Konseling Pendidikan (Konsep dan Teori)*, Yogyakarta, Kota Kembang
- Tahir, F. (2019). Pengembangan Web-Site Karir Untuk Membantu Pengambilan Keputusan Studi Lanjut Ke Perguruan Tinggi Pada Peserta Didik Sma Negeri 1 Makassar. Tesis. Makassar: Universitas Negeri Makassar
- Walgito, B. (2010). *Bimbingan dan Konseling (Studi dan Karir)*. Yogyakarta: Andi.
- Yusuf, LN. S., & Nurihsan, E. J. (2005). *Landasan Bimbingan dan Konseling*. Bandung: Remaja Rosdakarya



# KARIER

## BAB 2: ETIKA UNTUK KARIER PROFESI

Hj. Yuhanah, S,ST., M.Kes

---

Universitas Sembilanbelas November Kolaka, Sulawesi Tenggara

# BAB 2

## **ETIKA UNTUK KARIER PROFESI**

---

### **A. PENDAHULUAN**

Etika sebagai bentuk akhlak yang mencerminkan moral dari setiap individu dan dapat dinilai oleh individu lain ketika yang bersangkutan melaksanakan serangkaian aktivitas sehari-hari dalam komunitas. Etika memiliki fungsi semacam wadah orientasi kritis dan terkadang berseberangan dengan berbagai kondisi moralitas, akan tetapi di sisi lain etika juga berfungsi menunjukkan adanya keterampilan intelektual. Peranan etika di masyarakat merupakan landasan dalam melakukan suatu kegiatan di mana nilai-nilai dan norma-norma tetap menjadi acuan selama tidak bertentangan atau menyimpang, sehingga tingkah laku tersebut dapat diterima oleh semua kalangan masyarakat.

Karier pada dasarnya berkaitan dengan pekerjaan, identik menghasilkan uang dan merupakan suatu pekerjaan perorangan. Jenjang karier itu sendiri bisa dimaknai sebuah tangga yang bergerak ke atas dan menjadi langkah awal bagi seseorang untuk meraih kesuksesan; hal ini sangat ditentukan bagaimana mengawali desain karier dimulai dari perencanaan yang matang dan bagaimana *managerial soft skill* yang dibangun, karena dengan menyusun rencana yang jelas merupakan sebuah cikal-bekal dan yakin telah siap memasuki dunia pekerjaan. Pencapaian karier yang dimiliki dan ditekuni dalam bekerja akan menjadi mutu hidupnya bahkan tidak perlu dipungkiri bahwa seluruh pekerjaan atau jabatan yang dipegang dalam dunia kerja seperti jenjang karier sangatlah penting. Seorang karyawan profesional biasanya melihat jenjang karier sebagai target atau tujuan dalam melakukan pekerjaan. Menuju pencapaian karier merupakan sebuah proses panjang di mana diri kita

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung Anggara. (2017). Pengaruh Etika Proesi, Pengalamam, Pengaetauan dan Gender Terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas. *JOM Fekom*. Vol 4 (1).
- Ali Mashar. (2015). *Buku Ajar Etika Profesi*. Departemen Teknik Konversi Energi Politeknik Negeri Bandung. <https://pdfcoffee.com/buku-etika-profesi-lengkap-pdf-free.html>. Diakses tanggal 2 Oktober 2021
- Andi Rasyid P, Murlinah. (2017). *Etika Birokrat*. CV Sah Media. Makassar
- Imron Fauzi. (2018). *Etika Profesi Keguruan*. Penerbit II IAIN Jember Press.
- Sinamo, J,H. (2005). *Etos Kerja Profesional*. PT Spirit Mahardika.
- Rizal Isnanto. (2009). *Buku Ajar Etika Profesi*. UNDIP Semarang.
- Tahta Garda I. (2011). *Bahan Ajar Etika Profesi*. Sekolah Tinggi Akuntansi Negara STAN, Bintaro
- Tjaronosari, Edith Harianandita. (2018). *Etika Profesi*. PPSDM Kesehatan. Kemenkes Jakarta
- Sungguh, As'ad. (2014). *Etika Profesi*. Jakarta, Sinar Grafika
- Kemendikbud. (2012). *Buku Panduan Sistem Pusat Karier*. Edisi II. Dirjen Dikti.
- Jonar Situmorang. (2020). *Mengupas Tuntas Sejarah Perkembangan filsafat Yunani dan Pengajaran*. Yogyakarta. Andi Offset
- Fazal Fauzi. (2020). *Bimbingan Karir Profesi*. E-Book. <https://anyflip.com/qhgg/wlnl/basic>. Diakses, diakses tanggal 30 september 2021
- Bintang Ayubi, (2020). *Buku Ajar Bimbingan dan Konseling Karir*. Akultas Tarbiah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
- Ni Komang A, dkk. (2020). Persepsi Mahasiswa Akutansi, Akutansi Pendidik dan Akutansi Publik Teradap perinsip-perinsip Etika Dalam Kode Etik Ikatan Akutansi Indonesia. *Jurnal Karisma* Vol2 (1) e-ISSN 2716-2710
- Niru Anita S. (2020). Kode Etik Sebagai Pedoman Pelaksanaan Profesi Hukum yang Baik. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, Vol 10 (2).
- Uswatun K. (2012). *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap*. KAWAHmedia. Jakarta



# KARIER

## BAB 3: KONSELING KARIER DALAM KONTEKS BUDAYA

Dr. Imanuddin Hasbi, S.T., M.M.

Universitas Telkom

---

# BAB 3

## KONSELING KARIER DALAM KONTEKS BUDAYA

---

### A. PENDAHULUAN

Peradaban dunia sudah memasuki era industry 4.0 dan society 5.0, banyak bidang pekerjaan atau karier yang hilang dan muncul yang baru. Kebutuhan konseling karier dalam konteks budaya sangat penting. Sebelum lebih jauh pembahasannya pahami dulu arti kata konseling (*counselling*) dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia daring bermakna konseling /kon•se•ling/ n 1 pemberian bimbingan oleh yang ahli kepada seseorang dengan menggunakan metode psikologis dan sebagainya; pengarahan; 2 pemberian bantuan oleh konselor kepada konseli sedemikian rupa sehingga pemahaman terhadap kemampuan diri sendiri meningkat dalam memecahkan berbagai masalah; penyuluhan (kkbi.web.id). Sedangkan kata karier berarti karier/ka•ri•er//kariér/ n 1 perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan, jabatan, dan sebagainya: ia seorang eksekutif muda yang sedang menanjaknya; 2 pekerjaan yang memberikan harapan untuk maju: bagaimanapun kita mempunyai -- yang harus kita perhatikan pula. Kata karier dalam kamus (Oxford English Dictionary) ialah *an individual's course or progress through life or a distinct portion of life. It usually is considered to pertain to remunerative work and sometimes also formal education*. Definisi karier adalah suatu jalan atau kemajuan yang dicapai individu selama hidup atau suatu bagian hidup. Karier pada umumnya berkaitan dengan pekerjaan yang menguntungkan dan biasanya berhubungan dengan pendidikan



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Abu. (1991). *Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Jakarta: PT. Renika Cipta.
- Surya, Mohammad. (1988). *Dasar-dasar Konseling Pendidikan (Konsep dan Teori)*. Yogyakarta: Kota Kembang.
- Kartono, Kartini (1985). *Bimbingan dan Dasar-dasar Pelaksanaannya (Teknik Bimbingan dan Praktek)*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Hartono dan Soedarmadji, Boy. (2013). *Psikologi Konseling*. Jakarta: Kencana Prenanda Group.
- Prayitno dan Amti, Erman. (1999). *Dasar-Dasar Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bimo Walgito, *Bimbingan dan Konseling*, (Yogyakarta: CV. Andi OFFSET,2005), hal194.
- Hartono, (2008). <https://karyailmiah.unipasby.ac.id/2009/03/11/pilihan-karier-dalam-perspektif-budaya-dan-implikasinya-pada-bimbingan-karier-di-sekolah/> Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Bimbingan Desember 2008 Penyelenggara : Universitas Negeri Surabaya
- Matsumoto, D. (1996). *Culture and psychology*, Pacific Grove : Brooks/Cole
- Swanson, J. L. (1996). The theory is the practice: Trait-and-factor/person-environment fit counseling. In M. L. Savickas & W. B. Walsh (Eds.), *Handbook of career counseling theory and practice* (pp. 93–108). Palo Alto, CA: Davies-Black.
- Prayitno. (1997). *Layanan Konseling untuk Para Pekerja (Makalah)*. BK : Fip UNP.
- Manrihu, Thayeb dan Mohammad. (1988). *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karier*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Pambudi, Aji Taufiq, dan Kesuma, Rossi Galih. (2016). *Jurnal Bimbingan dan Konseling Ar-Rahman Volume 2, Nomor 2, Tahun 2016 Tersedia Online: <http://ojs.uniska.ac.id/index.php/BKA> e-ISSN 2477-6300* SELF EFFICACY PEMILIHAN KARIR SISWA SMP DI TINJAU DARI PERSPEKTIF BUDAYA KELOMPOK MINORITAS DI INDONESIA.

<https://www.cnbcindonesia.com/news/20210309142317-4-228937/bukan-menakuti-5-tahun-lagi-jutaan-pekerjaan-diganti-robot>

<https://edukasi.kompas.com/read/2021/01/12/142041671/mau-tahu-pekerjaan-yang-cocok-di-era-society-5-0-simak-ulasannya?page=all>.

<https://www.ui.ac.id/adaptasi-teknologi-kunci-kemajuan-diri-di-era-society-5-0/>



# KARIER

## BAB 4: TESTING DAN ASSESMENT YANG DIPERLUKAN DALAM KARIER

Dian Arlupi Utami, S.Sos., M.AP

---

Universitas Negeri Surabaya

# BAB 4

## **TESTING DAN ASSESMENT YANG DIPERLUKAN DALAM KARIER**

---

### **A. PENDAHULUAN**

Bab 4 ini membahas tentang Testing dan Assesment yang diperlukan dalam Karier. Di mana Testing dan Assessment merupakan dua hal yang tak terpisahkan dan sering kali kita dengan dalam berbagai aktivitas dunia kerja. 2 hal ini menjadi hal yang lumrah dilakukan saat organisasi ataupun perusahaan atau instansi baik swasta maupun pemerintah sedang melakukan penilaian dalam rangka kegiatan rekrutmen pegawai ataupun promosi jabatan karyawan. Testing dan Assesment merupakan serangkaian tes yang diperlukan untuk mengetahui kecocokan calon kandidat ataupun calon pegawai terhadap pekerjaan tertentu di suatu perusahaan ataupun instansi mana pun. Dapat disimpulkan bahwa testing dan Assesment ini dapat dijadikan acuan dalam membantu mengidentifikasi serta memperkirakan kandidat yang cocok dengan lowongan pekerjaan yang ditawarkan maupun kinerja karyawan atau pegawai di masa yang akan datang. Dengan Testing dan Assesment perusahaan berupaya dalam mendapatkan informasi atau data untuk mengetahui seberapa baik kandidat yang datang melamar ataupun pegawai lama yang hendak dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.

5. Berikan argumentasi anda bahwa Testing dan Assement merupakan Instrument yang tepat dalam mengetahui kualitas kandidat pegawai yang akan dipromosikan dalam perusahaan !

## DAFTAR PUSTAKA

Cyrnebee.blogspot.com.2021.Assesment Dalam Perspektif Karir

Indeed.com 2021 diakses 20 September 2021

Talentlyft.com/n/blog.March 25.2019.Anjazojceska

US.Dep.Labor Employment and Training Administration. 2000



# KARIER

## BAB 5: TEORI HOLLAND TENTANG KEPRIBADIAN DAN KESESUAIAN DI LINGKUNGAN KERJA

Fitriana, S.P.I., M.Pd, Kons <sup>1</sup>

Yulianti, M.Pd, Kons <sup>2</sup>

---

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-Kifayah, Riau  
Sekolah Tinggi Agama Islam Maarif, Jambi

# BAB 5

## **TEORI HOLLAND TENTANG KEPRIBADIAN DAN KESESUAIAN DI LINGKUNGAN KERJA**

---

### **A. PENDAHULUAN**

Karier merupakan salah satu bidang dalam kehidupan, selain pribadi, social, belajar, agama dan lainnya. Karier merupakan fase penting dalam kehidupan manusia. Perhatian terhadap karier sebaiknya dilakukan bahkan sejak dini. Pengenalan jenis profesi dan pendalaman eksplorasi jenis profesi bisa dilakukan dengan proses pembelajaran rentang fase perjalanan manusia. Melalui pengenalan karier, aspirasi karier, bahkan sampai tahap keputusan karier tentunya membutuhkan proses, dan peran orang sekitar sangat menentukan seseorang menuju karier gemilang nantinya, menjadi ahli dan berkompeten di bidang yang ia pilih.

Perkembangan karier tentunya tidak langsung menjadikan seseorang berhasil, butuh proses menuju ke arah tersebut, dan merupakan aspek perkembangan individu yang bersifat sangat kompleks karena mengandung penggabungan dari banyak faktor dan bercirikan perubahan, serta merupakan bagian penting dalam perencanaan hidup (Winkel, 2010:). Oleh karena itu, peran konseling juga diperlukan untuk mencapai perwujudan ini. Salah satu teori yang memperhatikan ini ialah Holland karier, yang memandang bahwa pemilihan karier merupakan perpaduan antara kepribadian (*personality*), minat dan lingkungan. Apabila perpaduan tersebut sesuai, maka akan berdampak positif pada perkembangan karier, begitu sebaliknya. Sehingga, untuk memperdalam hal tersebut sebagai salah satu topik penting, apalagi dalam menghadapi era digital saat ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Muslim. 2011. Tipe Kepribadian dan Model Lingkungan dalam Perspektif Bimbingan Karier John Holland. *Jurnal Sosial Budaya*, Vol. 8 No. 1.
- Brown, D & Associates. 2002. *Career Choice and Development*, Fourth Edition. Jossey- Bass. New York.
- Dewa Ketut Sukardi. 1994. *Tes dalam Konseling Karier*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Donohue, R. 2005. Person-Environment Congruence in Relation to Career Change and Career Persistence. *Journal of Vocational Behavior*.
- Fatmasari, F., & Adi, S.2019. Urgensi Bimbingan Karier di Sekolah Dasar. *Jurnal Informatika*, Vol. 7, No. 1.
- Fauziah, Mega, I., & Afdal. (2020). Modifikasi Guru Kelas Dalam Bimbingan Karier Di SD/MI Pada Masa New Normal. *Jurnal Kajian Konseling dan Pendidikan*, Vol. 3, No.3.
- Ferguson, J. G. 2008. *Careers and Vocational Guidance*. New York: Infobase Publishing
- Gani, A, Ruslan. 2012. *Bimbingan Karier*. Bandung: Angkasa.
- Gibson, R. L. dan Mitchell, M.H. 1995. *Intoduction to Counseling and Guidance*. Englewood Cliffs – New Jersey : Prentice-Hall Inc.
- Hadiarni & Irman. 2009. *Konseling Karier*. Batu Sangkar: STAIN Batu Sangkar Press.
- Issacton, L.E. 1986. *Carrer Information in Counseling and carrer development*. Massachusetts: Allyn and Bacon, Inc.
- Kidd, J. M. 2006. *Understanding Career Counselling: Theory, Research and Practice*. London: SAGE Publications Ltd.
- Manrihu, Mohammad Thayeb. 2002. *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karier*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mastur & Triyono. 2014. *Materi Layanan Klasikal Bimbingan dan Konseling Bidang Bimbingan Karier*. Yogyakarta: Paramitra Publishing.
- Nauta, Margaret. 2007. Career Interest, Self-Efficacy, and Personality as Antecedents of Career Exploration. *Journal of Career Assessment*, Vol. 15, No. 2.



- Osipow Samuel . 1983 . *Theories of Career Development* . New Jersey: Prentice Hall, Inc . Englewood Cliffs.
- Perry, N., & VanZandt, Z. 2006. *Focus on the Future: A Career Development Curriculum for Secondary School Students*. New York: Open Society Institute.
- Putri, Ramtia Darma & Syska Purnamasari. 2018. Pemanfaatan Materi Teori Karier John Holland terhadap Peningkatan Perencanaan Karier Siswa Melalui Layanan Informasi Bermuatan Pembelajaran Kontekstual. *Jurnal Wahana Didaktika*, Vol. 16, No. 2.
- Ruslan A. Gani. 1987. *Bimbingan Karier*. Bandung: Angkasa.
- Spokane, A.R., & Cruza-Guet, M.C. 2005. *Holland's Theory of Vocational Personalities in Work Environments*. In S.D. Brown & R.W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons Inc.
- Tenenbaum, R. Z. 2014. Interactive effects of physical disability severity and age of disability onset on RIASEC self-efficacies. *Journal of Career Assessment*, Vol. 22, No. 2.
- Tri Muji Igrianti & Purwaningrum. 2018. *Teori dan Praktik Konseling Karier Integratif*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Uman Suherman. 2013. *Bimbingan dan Konseling Karier: Sepanjang Rentang Kehidupan*. Bandung: Rizqi Press. 45-46.
- Wahid Suharmawan. 2016. Penelusuran Minat Karier Holland dan Pengolahan Data Berbasis IT. Bogor: PT Grha Cipta Media.
- Winkel, W.S & Sri Hastuti . 2005. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan* . Jakarta: PT. Grasindo.
- Yusuf, A.M. 2002. *Kiat Sukses dalam Karier*. Padang: Ghalia Indone



# KARIER

## BAB 6: TEORI SUPER TENTANG PERKEMBANGAN KARIR

Novita Maulidya Jalal, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar

---

# BAB 6

## **TEORI SUPER TENTANG PERKEMBANGAN KARIR**

---

### **A. PENDAHULUAN**

Perkembangan karier biasanya berkaitan dengan pemilihan jenis pendidikan, yang mengarah pada pemilihan jenis pekerjaan dimasa depan. Perkembangan karier ini penting untuk diperhatikan karena berkaitan dengan banyaknya kebingungan yang dialami seseorang dalam menentukan arah kariernya. Tidak hanya itu kebingungan karier juga akan berdampak pada tingkat kematangan perkembangan kepribadian.

Berbagai strategi dalam upaya untuk meningkatkan kualitas seseorang telah dilakukan. Meski demikian, hasil dari usaha yang dilakukan seseorang masih belum dapat dirasakan secara langsung. Oleh karena itu di bab kali ini akan membahas terkait perkembangan karier menurut teori Super.

### **B. PROPOSISI TEORI SUPER**

Brown (2013) menyatakan teori Super dinyatakan dalam bentuk proposisi. Beberapa preposisi tersebut meliputi:

1. Setiap orang memiliki kelebihan dan kelemahannya masing-masing yang dapat membedakan antara dirinya dan orang lain. Perbedaan tersebut dapat terlihat pada kemampuan, kepribadian, kebutuhan, nilai, minat, sifat, dan konsep diri. Meskipun kebanyakan dari seseorang kurang lebih seperti orang lain dalam banyak sifat, keunikan setiap orang jelas dalam kombinasi kekuatan dan kelemahan individual.

## DAFTAR PUSTAKA

- Brown, S.D., & Lent, R.W. (2013). Career development and counseling: Putting theory and research to work. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons .Inc.
- [https://www.google.com/search?q=Life-Career+Rainbow+dari+Donald+E.+Super.&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=2ahUKewiKram7hcTzAhXBfH0KHyl6DuMQ\\_AUoAXoECAIQAw&biw=1200&bih=572&dpr=1#imgrc=BURRasa71i9FuM](https://www.google.com/search?q=Life-Career+Rainbow+dari+Donald+E.+Super.&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=2ahUKewiKram7hcTzAhXBfH0KHyl6DuMQ_AUoAXoECAIQAw&biw=1200&bih=572&dpr=1#imgrc=BURRasa71i9FuM)
- Manrihu, Mohammad Thoyeb .(1992) *Pengantar Bimbingan Dan Konseling Karier*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Munandir.(1996). *Program Bimbingan Karir Di Sekolah*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Proyek Pendidikan Tenaga Akademik.
- Putra, Bela Janare.(2021). Studi Literatur: Teori Perkembangan Karir Donald Edwin Super.*Al Isyraf.Jurnal Bimbingan Konseling Islam. Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang P-ISSN 2622-674X / E-ISSN 2721-9585 Volume 3, Nomer 1 / Juni 2021*
- Super, Donald E. .(1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior, Vol. 16, Jurnal (Online), doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1. hal. 282 – 298.*
- Teori Karir Donals E. Super Dalam Bimbingan dan Konseling Karir Source: <https://www.materikonseling.com/2021/08/teori-karir-donalds-e-super-dalam.html>
- Winkel, W.S. dan Hastuti, S.(2012) . *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Grasindo.



# KARIER

## BAB 7: TEORI GOTTFREDSON: TENTANG BATASAN DAN KOMPROMI

Heny Kristiana Rahmawati, M.Pd.I

---

IAIN Kudus

# BAB 7

## **TEORI GOTTFREDSON: TENTANG BATASAN DAN KOMPROMI**

---

### **A. PENDAHULUAN**

Melalui pelayanan bimbingan dan konseling, individu diharapkan dapat mencapai perkembangan yang optimal, baik dalam segi kognitif, psikomotor, juga afektifnya (Prayitno, 2004). Sebagai salah satu pelayanan profesional yang khas, bimbingan dan konseling dapat dilihat dari bidang layanan yang akan diberikan. Bidang pelayanan bimbingan dan konseling itu sendiri mencakup bidang pribadi, sosial, belajar, karier, keluarga, dan keberagamaan. Karier sebagai salah satu bidang bimbingan dan konseling dapat dimaknai sebagai rentangan peran kehidupan individu yang berjalan sepanjang hayat, baik ketika masa belajar, masa bekerja, ataupun masa pensiun yang meliputi komitmen, tanggung jawab, keahlian, dan pengalaman-pengalaman hidup dalam usaha mengaktualisasikan diri secara utuh (Supriatna, 2009).

Secara umum teori dari Gottfredson memiliki kesamaan asumsi dengan teori pengembangan karir lainnya yaitu *“career choice is a developmental process beginning in childhood; occupational aspiration reflect people efforts to implement their self-concept; satisfaction with career choice depends on how well that choice fits the self-concept”*. Proses pemilihan karir merupakan proses perkembangan yang dimulai sejak masa kanak-kanak, aspirasi pekerjaan menggambarkan upaya individu untuk mewujudkan konsep atau citra dirinya. Kebahagiaan yang

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, M. (2011). Tipe Kepribadian dan Model Lingkungan dalam Perspektif Bimbingan Karir John Holland. *Jurnal Sosial Budaya, Vol. 8, No.01 (Januari-Juni 2011), 87.*
- Anderson, L. &. (2001). *Sebuah Taksonomi Untuk Belajar, Mengajar, dan Menilai ; Sebuah Revisi Taksonomi Bloom Tujuan Pendidikan.* New York: Longman.
- Athanasou, J. A. (2008). Internasional Handbook of Career Guidance, Australia . *Springer Science + Business Media B.V.*
- Athanasou, J. A. (2008). Internatioanl Handbook of Career Guidance. *Business Media, 375.*
- Brown, S. &. (2005). *Career Development and Counseling, Putting Theory and Research to Work.* New Jersey: John Willey & Sons.
- Dede Rahmat Hidayat, W. C. (2019). *Teori dan Aplikasi dalam Bimbingan dan Konseling Komprehensif.* Jakarta: CV Jejak.
- Prayitno. (2004). *Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling.* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robert L. Gibson, M. H. (n.d.). *Bimbingan dan Konseling (edisi Indonesia).* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sukardi, D. K. (1989). *Bimbingan Karir di Sekolah-sekolah.* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Supriatna, M. &. (2009). *Bimbingan Karir di SMK.* Retrieved from dalam bentuk e-book.
- Wendy, P. (2008). *Careers Developmental Series 2.* Netherland: Sense Publisher.
- Winkel, W. d. (2007). *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan.* Yogyakarta: Media Abadi.



# KARIER

## BAB 8: TEORI KARIR KOGNITIF SOSIAL: SOCIAL COGNITIVE CAREER THEORY (SCCT)

Mesri Welhelmina Nisriani Manafe, S.E., M.Sc

---

Universitas Kristen Artha Wacana



# BAB 8

## **TEORI KARIR KOGNITIF SOSIAL: SOCIAL COGNITIVE CAREER THEORY (SCCT)**

---

### **A. PENDAHULUAN**

Teori dan penelitian tentang pengembangan karier berkembang pesat dalam tiga dekade terakhir dengan menghasilkan banyak model untuk menjelaskan tentang kompleksitas dalam proses pengembangan karier. Hal ini menunjukkan adanya nilai yang berbeda untuk pertimbangan antara teori karier dan integrasinya dalam mengembangkan kerangka kerja. Hackett & Lent (1992) melakukan konsolidasi terhadap hasil-hasil penelitian empiris untuk dapat menjelaskan fenomena tersebut secara umum. Selanjutnya Lent, Brown dan Hackett (1994) mengemukakan *Social Cognitive Career Theory* (SCCT). Teori ini menggambarkan kerangka kognitif sosial yang secara mendalam menjelaskan aspek-aspek pengembangan karier, yaitu; a) pembentukan minat karier dan elaborasinya; b) pemilihan terhadap pilihan akademik dan karier dan; c) proses kinerja dan persistensi dalam pendidikan untuk mencapai bidang pekerjaan.

Bab ini akan memaparkan tentang aspek-aspek penting teori kognitif sosial yang membedakannya dari teori-teori lain tentang fungsi psikososial dan yang menunjukkan kontribusi potensialnya dalam menjelaskan perilaku karier atau di sebut dengan Teori Karier Kognitif Sosial/*Social Cognitive Career Theory* (SCCT).

## DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. 1986, Social foundation of thought and action: A Social Cognitive Theory. Englewood Cliffee, NJ: Prentice Hall.
- Gunawan, V. P., & Yuliati, R. (2019). Aplikasi Model Social Cognitive Career Theory Untuk Memprediksi Niat Mahasiswa Bekerja Sebagai Akuntan Publik. *Ekspansi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan Dan Akuntansi*, 11(1), 35. <https://doi.org/10.35313/ekspansi.v11i1.1203>
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G., 1994. Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice and Performance. *Journal of Vocational Behaviour*, Volume 45, pp. 79 – 112.
- Lent, R.W. & Brown, S.D. & Hackett, Gail. (2002). Social cognitive career theory. *Career Choice and Development* (4th Ed.. 255-311).
- Lent, R.W (2013), Social Cognitive Career Theory. In: Brown, S.D. and Lent, R.W. (2013). *Career development and counseling : putting theory and research to work*. 2nd Edition. Hoboken, N.J.: Wiley. pp. 115 – 146
- Whitson, M. L. (2006). Applying Social Cognitive Career Theory. *Career Development and Counseling*, July, 112-124. <http://www.unikore.it/phocadownload/userupload/aa01ad538b/CareerDevelopment.pdf#page=276%0Ahttp://site.ebrary.com/lib/umich/docDetail.action?docID=10641844>
- Zarrin, A. (2020). Predicting of Occupational Consideration by Interest, Self-efficacy and Outcome Expectations among Students. *Journal of Preventive Counselling*, 1(3), 50–60. [http://jpc.uma.ac.ir/article\\_1162.html](http://jpc.uma.ac.ir/article_1162.html)

### Link yang dapat diakses:

<http://psychology.iresearchnet.com/counseling-psychology/career-counseling/social-cognitive-career-theory/>

[http://www.cegnet.co.uk/uploads/resources/Five\\_career\\_theories\\_Rev.pdf](http://www.cegnet.co.uk/uploads/resources/Five_career_theories_Rev.pdf)

[http://scctresearch.weebly.com/uploads/9/6/9/6/9696327/apa10\\_nsf\\_cr\\_oss-sec.pdf](http://scctresearch.weebly.com/uploads/9/6/9/6/9696327/apa10_nsf_cr_oss-sec.pdf)

<https://www.nae.edu/File.aspx?id=126530>

<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.00009/full>

<https://scholarship.shu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2438&context=dissertations>

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4474160/>

[https://ncda.org/aws/NCDA/page\\_template/show\\_detail/22524?model\\_name=news\\_article](https://ncda.org/aws/NCDA/page_template/show_detail/22524?model_name=news_article)



# KARIER

## BAB 9: TEORI TRAIT DAN FACTOR DALAM KARIER

Suhertina, M.Pd

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau

---

# BAB 9

## TEORI TRAIT DAN FACTOR DALAM KARIER

---

### A. PENDAHULUAN

Bimbingan karier yakni merupakan bimbingan yang bertujuan untuk membantu individu dalam merencanakan, mengembangkan, dan menyelesaikan problem terkait pengenalan diri pada pemahaman kondisi diri (*who I am*), potensi, bakat, minat, tugas kerja, jabatan, pemahaman kondisi lingkungan, perencanaan dan pengembangan karier (*planning and development*), sesuai pekerjaan dan problem lainnya. Dengan demikian, upaya mencapai tujuan tersebut diperlukan wadah dalam implementasi, salah satunya konseling pada bidang karier.

Melalui pemahaman mengenai karier juga individu akan merencanakan, memilih, memutuskan perihal karier dengan pertimbangan yang matang, tidak dengan ikut orang lain, karena ingin saja, sehingga mengabaikan potensi, bakat, minat, kepribadian, kesesuaian dengan kondisi *factor* pendukung juga sifat yang ada pada diri, sebaliknya jika ia mampu secara mendalam memahami hal tersebut ia akan memutuskan dengan bertanggungjawab, terarah dan maju ke arah positif.

Personil penunjang pencapaian potensi di atas secara optimal, selain diri sendiri, orangtua, juga guru bimbingan dan konseling. Dalam pengimplementasian hal ini, terdapat beberapa hal yang dapat menjadikan individu melejit melalui beberapa jenis teori dalam karier, seperti teori *Krumboltz*, teori *Holland*, teori *Work Adjustment*, teori *Trait and Factor* dan sebagainya. Nah, dalam hal ini salah satu teori yang dipilih diulas berperan besar dalam perkembangan karier yakni *trait and factor*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, K. J. 2013. *Esensial Konseling Pendekatan Trait and Factor dan Client Centered*. Yogyakarta: Garudhawaca.
- Afandi, M. 2008. Teori Trait dan Factor (Analisis dalam Layanan Bimbingan Konseling). *Jurnal Sosial Budaya*, Vol. 5 No.1. 38-49.
- Afdal, A. 2019. Kompetensi Bimbingan Karier Kolaboratif Konselor SMA Negeri di Kota Payakumbuh Sumatera Barat. *Jurnal Penelitian Guru Indonesia*, Vol. 4, No.2, 100.
- Afdal, A., Suyu, M., Syamsu, S., & Uman, U. 2014. Bimbingan Karier Kolaboratif dalam Pemantapan Perencanaan Karier Siswa SMA. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, Vol.2 No.3, 1.
- Ahmad Sudrajat. 2013. *Pendekatan dan Teknik Konseling Trait and Factor*. (Wordpress.com).
- Alwisol. 2009. *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Bauw, B. 2016. *Efektivitas Konseling Kelompok Trait and Factor untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Kelas VIII SMP N 3 Muncar*.
- Brigham, dkk. 2013. *A Psicanalise Dos Contos de Fadas. Tradução Arlene Caetano*, 466.
- Fauzan, Lutfi. 2004. *Pendekatan-Pendekatan Konseling Individual*. Malang: Elang Mas.
- Glading, Samuel. 2012. *Konseling Profesi yang Menyeluruh*. Jakarta: Indeks.
- Gudnanto. 2012. *Ringkasan Materi Pendekatan Konseling*. UMK : FKIP.
- Hartati, W & Yeni Karneli. 2020. Penggunaan Pendekatan Konseling Individu Trait and Factor dalam Perencanaan Karier pada Pria Korban Pelecehan Seksual, *Terapeutik Jurnal Bimbingan dan Konseling*, Vol. 4 No.2, 223-228.
- Siahaan, N. A., Mega Iswari & Afdal. 2020. Program Konseling Karier di MAN 1 Medan. *TAZKIR: Jurnal Penelitian Ilmu-ilmu Sosial dan Keislaman*. Vol. 06 No.1. 19-34.
- Mahfud, M. 2016. Konseling Trait and Factor Bagi Siswa yang Kesulitan dalam Memilih Program Belajar. *Jurnal Fikroh*. Vol. 9 No. 2. 124-143.
- Mu'awanah Elfi. 2009. *Bimbingan Konseling Islami*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Ristian, T., Rahmadani, N., & Hidayat. 2020. Studi Literature: Pendekatan Teori Trait and Factor Dalam Pengambilan Keputusan Karier Siswa SMA. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, Vol.10, No.1, 32–40
- Sayekti. 2002. *Berbagai Pendekatan Dalam Konseling*. Surakarta: Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Sofyan, A., Yusuf, A. M., & Daharnis, D. 2013. Tingkat Aspirasi Karier Siswa ditinjau dari Jenis Kelamin, Jurusan dan Daerah Tempat Tinggal. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, Vol. 1, No.3, 9.
- Surya, M. 2004. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.
- Syamal, Fitriana., Muri Yusuf & Afdal. 2021. Perspektif Teori Trait and Factor serta Penerapannya dalam Bimbingan dan Konseling Karier. *SCHOULID: Indonesian Journal of School Counseling*, Vol.6, No. 2, 46-52.
- Sulusyawati, H., Yusuf, A. M., & Daharnis, D. 2017. Perencanaan Karier Siswa di SMA Ditinjau dari Status Sosial Ekonomi, Jenis Kelamin, dan Jurusan. *Bikotetik (Bimbingan Dan Konseling: Teori Dan Praktik)*, Vol. 1, No.1, 8.
- Surya, Mohamad. 2003. *Teori-Toeri Konseling*. Bandung : CV. Pustaka Bani Quraisy
- Titahati, Francisca Firina. 2019. Pengaruh Konseling Trait and Factor aan Pola Asuh Orang Tua Terhadap Kecerdasan Emosi (Emotional Intelligence). *Jurnal Bimbingan dan Konseling Indonesia*, Vol. 4, No.1.
- Winkel. 1997. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- Zeni, S. Z. 2016. Bimbingan Konseling Karier dalam Pendekatan Spiritual. *Jurnal Ta'dib*, Vol. 16, No.2, 177.



# KARIER

## BAB 10: PENGETAHUAN, SIKAP DAN SKILL TENTANG DUNIA KERJA

Roro Kurnia Nofita Rahmawati,M.Psi

SMKN 3 Pamekasan

---



# BAB 10

## **PENGETAHUAN, SIKAP DAN SKILL TENTANG DUNIA KERJA**

---

### **A. PENGERTIAN KARIER**

#### **1. Karier**

Karier merupakan suatu kemajuan atau peningkatan suatu pekerjaan seseorang. Seseorang yang memiliki kehidupan di luar dan memiliki peran besar. Kita seorang pekerja belum tentu halnya cara mengembangkan karier kita. Maka dari itu harus menyiapkan segala hal untuk pengembangan karier kita. Banyak keterangan lain tentang pengembangan karier di antaranya Menurut I Komang A. dkk (2012) pengembangan karier adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Sedangkan pengertian pengembangan karier yang lain menyebutkan bahwa pengembangan karier adalah salah satu fungsi manajemen karier. Pengembangan karier adalah proses mengidentifikasi potensi karier pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Dalam abad teknologi informasi seperti sekarang ini organisasi lebih bersandar pada pegawai-pegawai yang memiliki keahlian dan inovasi yang merupakan investasi penting.

Dengan memberikan mereka sebuah kesempatan untuk aktualisasi diri mengembangkan dan mencapai potensi mereka. Sebagian besar karyawan memahami bahwa (bila tiba harinya) paling tidak mereka akan dapat lebih mudah dipasarkan.

## DAFTAR PUSTAKA

Buku BE A SMART JOB HUNTER Amunisi Menembus Seleksi Kerja.  
<https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/>.  
<https://id.wikipedia.org/wiki/Karier> . Susilo Martoyo, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta, 2000, Hlm. 87-88. Gary Dessler, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesembilan, PT INDEKS, Jakarta, 2005, Hlm. 47 . Susilo Martoyo, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kelima, BPFE, Yogyakarta, 2007, Hlm. 76. MSDM : Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, Hlm. 93.  
<http://repository.iainkudus.ac.id/166/5/5.%20Bab%202.pdf>



# KARIER

## BAB 11: ISU-ISU DALAM PENGEMBANGAN KARIER

Lina Saptaria, S.Pd., M.M.

Universitas Islam Kadiri (UNISKA) Kediri

---

# BAB 11

## ISU-ISU DALAM PENGEMBANGAN KARIR

---

### A. PENDAHULUAN

Karier merupakan seluruh pekerjaan yang dijalankan seseorang atau jabatan yang dipegang seseorang dalam kehidupannya. Karier adalah urutan posisi, peran, aktivitas, dan pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan yang dihadapi oleh seseorang” (Arnold, 2001) dalam (Hoekstra, 2011). Fakta membuktikan bahwa pekerjaan yang dijalani oleh seseorang kadang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan maupun pilihan pekerjaan yang diharapkan. Kondisi semakin sempitnya lapangan pekerjaan dan persaingan kerja yang ketat, membuat generasi milenial untuk memikirkan cara-cara baru dalam mendapatkan pekerjaan. Perencanaan dan manajemen karier menjadi salah satu keputusan penting yang harus dibuat oleh seorang individu. Terdapat banyak sekali pilihan karier yang ditawarkan dalam kehidupan, namun setiap orang harus memilih, manakah yang paling sesuai dengan bakatnya, kemampuannya, kesenangannya atau impiannya. Berbagai penelitian dan studi empiris tentang karier dan perkembangannya telah banyak dilakukan. Pilihan karier dan teori pengembangan adalah fenomena yang dinamis dan selalu berubah. Teori pengembangan karier adalah penjelasan tentang bagaimana orang mengembangkan sifat-sifat tertentu, kepribadian, ajaran diri sendiri, dan bagaimana perkembangan ini mempengaruhi pengambilan keputusan (Sharf, 2002). Perkembangan teori dan praktik tentang pengembangan karier ditinjau dari berbagai perspektif akan

## DAFTAR PUSTAKA

- Hackett, G. (1980). *A Self-Efficacy Approach to the Career Development Women*. 339, 326–339.
- Herr, E. L. (2001). Career development and its practice: A historical perspective. *Career Development Quarterly*, 49(3), 196–211. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00562.x>
- Hoekstra, H. A. (2011). A career roles model of career development. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 159–173. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.016>
- Ninla Elmawati Falabiba. (2019). *Reorientasi Karir di Masa Pandemi Covid 19 Bagi Fresh Graduate Perguruan Tinggi di Indonesia Nurus*. 1–19.
- Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 80–88. <https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145321>
- Sharf, R. S. (2002). *Career Choice and Development (Google eBook)*. 560. Retrieved from <http://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=U0SZRvNz4S8C&pgis=1>
- Zacher, H., Rudolph, C. W., Todorovic, T., & Ammann, D. (2019). Academic career development: A review and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 110(October 2017), 357–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.006>

## **PROFIL PENULIS**

### **Suehartono Syam, S.Sos., M.Pd.**



Penulis dilahirkan di Desa Kaluku Kec. Batang Kabupaten Jeneponto pada tanggal 29 Mei 1993, dari ayah yang bernama H. Syamsuddin dan ibu bernama Hj. Bungaraja. Peneliti merupakan anak ketiga dari empat bersaudara. Tahun 1999 memulai pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Nomor 89 Kaluku, kemudian pada Tahun 2005 melanjutkan Sekolah Menengah Pertama di SMP Neg. 1 Turatea, dan Pada tahun 2008 melanjut ke Sekolah Menengah Kejuruan di SMK Neg. 3 Jeneponto jurusan teknik mekanik otomotif konsentrasi teknik kendaraan ringan. Setelah tamat SMK, peneliti bekerja di PT. Astra Internasional, Tbk. Honda dan sempat juga bekerja sebagai barista di kafe The Project Coffie. Selanjutnya melanjutkan studi di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar pada tahun 2012, jurusan Bimbingan dan Penyuluhan Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi selesai pada tahun 2015. Pada tahun berikutnya yaitu 2016 melanjutkan S2 di Universitas Negeri Makassar lulus 2018.

### **Hj. Yuhanah, S.S.T., M.Kes**



Penulis lahir di Limbangan kota Garut Jawa Barat pada tanggal 12 Juli 1964 merupakan Dosen tetap di prodi Keperawatan Universitas Sembilanbelas November Kolaka, Sulawesi Tenggara. Tahun 2015 penulis menyelesaikan S2 Kesmas konsentrasi Kesehatan Reproduksi di Universitas Indonesia Timur Makassar. Keyakinan yang kuat menjadikan motivasi dalam mentransfer pengetahuan dan skill pada mahasiswa dan Alhamdulillah terwujud sejak tahun 2018 hijrah sebagai tenaga Dosen yang awalnya bertugas di sarana pelayanan puskesmas tahun 1984-2017 sebagai tenaga PNS profesi kebidanan. Pantang menyerah karena amanah adalah tanggung jawab. Dukungan dan Doa untuk berkiprah dalam Tri darma perguruan tinggi aktif dilaksanakan berupa pengajaran, penelitian, pengabdian masyarakat dan penunjang, termasuk menulis buku serta giat di berbagai pelatihan, seminar, organisasi yang berkontribusi meningkatkan citra pendidik profesional. Wujud hasil dedikasi penulis

telah mendapat beberapa penghargaan seperti Piagam penghargaan tenaga kesehatan teladan, Penghargaan ASN teladan, Tanda Kehormatan presiden RI di antaranya Satyalancana Karta Satya XX dan Satyalancana Karta Satya XXX tahun.

### **Dr. Imanuddin Hasbi, S.T., M.M.**



Penulis menempuh pendidikan jenjang S1 Teknik Manajemen & Industri, Universitas Pasundan Bandung, S2 Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Manajemen Bandung dan S3 Administrasi Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia. Pendidikan dan pelatihan sertifikasi profesi Metodologi Asesor dari BNSP, sertifikasi profesi keahlian bidang Brand, Service, dan Selling dari BNSP & Markplus Institut, dan sertifikasi profesi Certified Coaching Entrepreneurship dari Coaching Indonesia. Penulis sebagai dosen menjalankan misi Tri Dharma perguruan tinggi pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat bidang Manajemen, Administrasi dan Kewirausahaan, di Universitas Telkom. Penulis menulis buku Manajemen Sumber Daya Manusia, Rencana Pemasaran Efektif, Riset Pemasaran, Entrepreneurship, Manajemen Sumber Daya Manusia (Sebuah Strategi, Perencanaan, Dan Pengembangan), Manajemen Pariwisata, Sosiologi Komunikasi, Manajemen Risiko, Perilaku Konsumen, Komunikasi Organisasi, Tata Hukum Indonesia, Konsep Dasar Pendidikan Anak Usia Dini, Perkembangan Peserta Didik, Penganggaran Perusahaan dan Manajemen Pembiayaan Pendidikan.

### **Dian Arlupi Utami, S.Sos., M.AP**



Penulis dilahirkan di Surabaya 25 Januari 1976. Menyelesaikan studi di S1 Administrasi Negara Fakultas Ilmu Administrasi Negara Universitas Brawijaya tahun 1998 dan Lulus S2 Administrasi Publik di Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Tahun 2008. Sejak Tahun 2000 mengabdikan sebagai Dosen PNS di Universitas Negeri Surabaya dan mengampu beberapa mata kuliah di Program Studi Sarjana Terapan



D4 Administrasi Negara. Berbagai karya ilmiah dalam bentuk laporan Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, publikasi artikel pada jurnal Nasional dan Internasional maupun yang dipresentasikan dalam Seminar Nasional dan Internasional serta dalam bentuk buku-buku Ajar dan Buku Referensi telah dihasilkan.

### **Novita Maulidya Jalal, S.Psi., M.Psi., Psikolog**



Penulis lahir di Ujung Pandang, Sulawesi Selatan, 10 November 1987. Penulis menyelesaikan studi di SD Neg. Komp. IKIP I Makassar, SMP.Neg.03 Makassar, SMA.Neg.17 Makassar. Kemudian penulis lulus sebagai sarjana S1 di Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar. Penulis kemudian melanjutkan pendidikan di Magister Psikologi Profesi UGM Yogyakarta. Saat ini, menjadi Dosen di Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar (UNM). Selain itu, penulis juga aktif melakukan Praktik kerja Profesi Psikolog, serta memberikan layanan kepada masyarakat berupa Psikoedukasi dan Training. email: [novitamaulidya@yahoo.com](mailto:novitamaulidya@yahoo.com)

### **Heny Kristiana Rahmawati, M.Pd.I**



Heny Kristiana Rahmawati, M.Pd.I, Lahir di Ngawi 13 Februari 1991. Merupakan magister Bimbingan dan Konseling Islam lulus tahun 2015 dari Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Saat ini merupakan dosen tetap IAIN Kudus di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Islam program studi Bimbingan Konseling Islam. Menyukai dan aktif di banyak kegiatan sosial, terutama dalam pendampingan masyarakat marginal. Beberapa kali melakukan penelitian serta pendampingan kepada anak-anak jalanan di Yogyakarta maupun di Kudus. Selain aktif dalam pendampingan anak-anak jalanan juga turut aktif dalam penelitian terhadap kebutuhan khusus terutama terkait pengembangan diri komunitas Difabel di Kabupaten Kudus. Penulis bisa dihubungi melalui email [henykr13@gmail.com](mailto:henykr13@gmail.com).

### **Mesri Welhelmina Nisriani Manafe, S.E., M.Sc**



Penulis lahir di Oesapa, 05 Mei 1984 telah menyelesaikan pendidikan S1 Akuntansi pada Fakultas Ekonomi UKAW tahun 2007 dan S2 pada FEB UGM tahun 2013 dengan konsentrasi Akuntansi Sektor Publik. Saat ini bekerja sebagai dosen tetap pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Artha Wacana Kupang sejak tahun 2011 dengan mengampu mata kuliah Akuntansi Sektor Publik, Akuntansi Keuangan Daerah dan Manajemen Keuangan Daerah. Penulis fokus dalam menghasilkan publikasi ilmiah dalam bidang akuntansi perilaku, manajemen dan keuangan daerah, dan Kebijakan fiskal daerah pada beberapa jurnal terakreditasi Sinta dan Scopus.

### **Roro Kurnia Nofita Rahmawati, M.Psi**



Penulis lahir di Pamekasan, 31 Oktober 1984. Menyelesaikan pendidikan dasar di SDN Barurambat Kota VII Pamekasan lalu melanjutkan ke sekolah menengah pertama di SMPN 2 Pamekasan serta melanjutkan kesekolah menengah akhirdi SMAN 1 Pamekasan. Lalu memilih melanjutkan kuliah di Strata 1 Psikologi, Universitas Negeri Malang dan memutuskan melanjutkan ke studi S2 di Magister Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Kiprahnya dipendidikan sudah lumayan cukup lama mengajar di SMKN 3 Pamekasan. Menjadi ketua Bursa Kerja Khusus. Selain menjadi seorang guru, beliau juga tercatat sebagai dosen di IAI AL-KHAIRAT Pamekasan Prodi Bimbingan Konseling Pendidikan Islam. Dan beberapa tahun kemudian di angkat menjadi Kepala Program Studi BKPI di kampus tersebut. Dan baru- baru karna kerja keras, kedisiplinan serta tanggung jawab yang tinggi beliau diangkat menjadi Wakil Dekan dikampus tersebut. Seorang perempuan yang dianggap bisa tentu malah memiliki nilai lebih dalam dirinya. Menulis sendiri bukan bakat, tapi kerja keras yang diasah dari kebiasaan. Jangan takut untuk memulai sesuatu, menulis itu hak siapa saja. Dengan tulisan saya, pembaca akan temukan isi hati saya. Penulis

bisa dihubungi di fb kurnia nofita rahmawati atau ig @kurnianofita atau via email [kurnianofita31@gmail.com](mailto:kurnianofita31@gmail.com).

### **Lina Saptaria, S.Pd., M.M.**



Penulis lahir di Kediri, tanggal 17 September 1983. Status menikah dan memiliki 2 orang putri. Agama Islam. Alamat domisili adalah Jalan Joyoboyo Gang bambu 5 RT 18 RW 03 Dusun Dlopo Desa Karangrejo Kecamatan Ngasem Kabupaten Kediri Jawa Timur, kode pos 64182. Pendidikan dasar tingkat SD, SMP, SMA ditempuh di Kediri. Penulis menempuh pendidikan tingkat Sarjana (S1) di Universitas Negeri Malang (UM) dan lulus dengan gelar S.Pd. pada tahun 2006. Penulis menempuh pendidikan tingkat Pascasarjana (S2) di Universitas Islam Kadiri (UNISKA) Kediri dan lulus dengan gelar Magister Manajemen pada tahun 2009. Pengalaman mengajar sebagai guru tingkat SD, SMP dan MTs, SMK dan Ma. selama 9 tahun, pengalaman menjadi instruktur Lembaga Pendidikan Informal (D1) selama 5 tahun, pengalaman menjadi dosen di Perguruan Tinggi selama 9 tahun. Penulis aktif menjadi anggota profesi guru IGI (Ikatan Guru Indonesia) dan anggota profesi dosen IDI (Ikatan Dosen Indonesia). Saat ini penulis bekerja sebagai dosen tetap Yayasan Bina Cendekia Muslim Pancasila (YBCMP) di Universitas Islam Kadiri (UNISKA) Kediri Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen. Alamat kantor: Jalan sersan Suharmaji No 38 Manisrenggo Kota Kediri Jawa Timur. Alamat website: <https://www.uniska-kediri.ac.id/>. Kontak personal melalui alamat email: [linauniskakediri@gmail.com](mailto:linauniskakediri@gmail.com). Facebook: <https://www.facebook.com/lina.saptaria.902> WhatsApp: 085749583261 Instagram: <https://www.instagram.com/linauniskakediri/>

### **Fitriana, S.Pd.I., M.Pd., Kons**



Penulis lahir tanggal 23 November 1992 di Sungai Salak, Indragiri Hilir. Saat ini sedang menempuh studi S3 pada Program Studi Bimbingan Konseling Pascasarjana Universitas Negeri Padang. Dosen di STIT Al-Kifayah Riau, Dosen LB di UIN SUSKA Riau, menjadi Tutor, saat ini Penulis juga terlibat sebagai konselor IKI, ABKIN, pembicara bidang konseling, Peneliti bidang Pendidikan, konseling, PAUD, psikologi. Ia juga pernah menjadi wakil di STIT Al-Kifayah Riau, asisten profesor di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Riau dan Universitas Negeri Padang, Karya tulis yang telah diterbitkan: Buku Kolaborasi diantaranya Konsep Dasar Pendidikan Anak Usia Dini, Telaah Kurikulum dan Perencanaan PAUD, Pengantar Penelitian Pendidikan Sebuah Tinjauan Teori dan Praktis, Sehimpun Gagasan untuk Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia Nadiem Makarim dari Keluarga Kode Pena, Managemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia Prinsip Dasar dan Aplikasi, Manajemen Komunikasi Prinsip Dasar dan Aplikasi, Renjana, Bait Penawar Rindu, Puisi Meraih Kemenangan, All About Corona Menulis Sejarah dalam Puisi, 2020 Berpuisi. Kolaborasi atau Kerjasama melalui email [fitriana1410@gmail.com](mailto:fitriana1410@gmail.com).

### **Yulianti, M.Pd, Kons**



Penulis dilahirkan di Jambi, 25 Januari 1991, menyelesaikan Pendidikan S1 pada program studi Bimbingan Konseling pada Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan, Universitas Jambi pada tahun 2015 dan Pendidikan S2 fakultas ilmu Pendidikan Prodi Bimbingan Konseling di Universitas Negeri Padang (UNP) tahun 2017. Sejak tahun 2017 menjadi dosen tetap di STAI Maarif Jambi, dosen LB di UIN Sultan Thaha Saifuddin Jambi hingga saat ini. Beberapa karya ilmiah dalam bentuk laporan Penelitian dan Pengabdian kepada masyarakat, serta beberapa publikasi artikel pada jurnal nasional telah dihasilkan, serta menjadi narasumber, tutor, dan kegiatan bimbingan konseling.

## **Suhertina, M.Pd**



Penulis lahir di Dumai pada tanggal 11 Juli 1962, Ia menempuh Pendidikan pada sarjana muda tahun 1983, sarjana lengkap tahun 1988 di IAIN Bonjol Padang, pascasarjana (S2) Bimbingan dan Konseling di Universitas Negeri Padang tahun 2002. Saat ini aktif sebagai dosen di fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Adapun karya yang telah terbit di antaranya Pengantar Bimbingan dan Konseling di Sekolah (2008), Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling (2014), dan Penyusunan Program Bimbingan dan Konseling di Sekolah (2015). Selain itu beberapa karya berupa jurnal seperti Strategi Pengenalan Masalah Klien dalam Konseling Individual (2010), Pola Pelayanan Konseling di Sekolah (2012), Peningkatan Profesionalisme Konselor Melalui Implementasi Kode Etik Bimbingan dan Konseling di Sekolah (2012), Peranan Guru Bidang Studi dalam Penyelenggaraan BK di Sekolah (2008), Kedudukan Bimbingan dan Konseling pada Lembaga Pendidikan Formal (2007) dan lainnya. Salam literasi.

# KARIER

Dalam hal ini yang dimaksud dengan karir ialah suatu rangkaian perilaku dan sikap yang berhubungan dengan pengalaman maupun aktivitas kerja selama rentang waktu pada kehidupan seorang individu serta merupakan rangkaian aktivitas kerja berkelanjutan. Selain daripada itu Karir juga merupakan kondisi yang dapat menunjukkan adanya peningkatan status kepegawaian seorang individu dalam organisasi sesuai dengan pekerjaan yang sudah ditentukan oleh organisasi tersebut baik berupa kedudukan, rangkaian pekerjaan dan posisi yang pernah diduduki oleh seseorang selama masa kerjanya. Karir juga dapat menunjukkan peningkatan maupun perkembangan pegawai secara individu pada suatu jenjang yang di capai selama masa kerjanya didalam organisasi. Buku ini menyajikan seluruh kebutuhan-kebutuhan para pegawai sebagai inovasi baru untuk menciptakan tatanan pengelolaan, juga menjadikan gudang wawasan bagai kalangan pembaca.

Oleh sebab itu buku ini hadir dihadapan sidang pembaca sebagai bagian dari upaya diskusi sekaligus dalam rangka melengkapi khazanah keilmuan dibidang ketenagakerjaan, sehingga buku ini sangat cocok untuk dijadikan bahan acuan bagi kalangan intelektual dilingkungan perguruan tinggi ataupun praktisi yang berkecimpung langsung dibidang ketenagakerjaan.