

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Perencanaan Karier

1. Pengertian Perencanaan Karier

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, perencanaan memiliki makna sebagai berikut, yaitu berarti proses, cara, atau perbuatan merencanakan (merancang). Definisi perencanaan yang lainnya menurut pandangan dari beberapa ahli adalah sebagai berikut:

Menurut William G. Chunnigham dalam Andi (2011) mengemukakan bahwa perencanaan adalah suatu proses kegiatan untuk memilah dan meng-elaborasi wawasan, fakta, imajinasi, dan pendapat untuk masa depan yang memiliki tujuan untuk memadukan hasil yang diharapkan. Maka dari itu, perencanaan lebih ditekankan kepada bentuk hasil dari hal dituju yang akan datang serta bagaimana cara untuk meraihnya.

Definisi pendapat ahli yang lain, Arthur W. Steller dalam Andi (2011), perencanaan adalah asosiasi berkaitan dengan apa yang ada saat ini (*what is*) dengan bagaimana seharusnya (*what should be*), hal ini berhubungan dengan penentuan tujuan, kebutuhan, prioritas, program, dan alokasi sumber. Usaha yang dilakukan untuk mengaburkan jarak antara keadaan di masa saat ini dengan keadaan di masa depan sejalan dengan cita-cita merupakan penekanan pada perencanaan itu sendiri.

Jadi, perencanaan adalah proses kegiatan menyeleksi dan menghubungkan yang ada di masa sekarang dan bagaimana yang seharusnya berkaitan dengan kebutuhan, penentuan tujuan, dan prioritas. Dengan perencanaan, seseorang mampu menghilangkan jarak antara keinginan dan keadaan yang akan datang dan mencapai sebuah tujuan yang diinginkannya.

Karier berdasarkan pendapat Hornby (dalam Walgito, 2010) ialah suatu pekerjaan atau profesi. Menurut Bruce (dalam Sukardi, 1987) mengemukakan

commit to user

bahwa karier adalah suatu runtutan dari pekerjaan, jabatan, dan kedudukan yang dijalankan oleh individu selama masa hidupnya.

Menurut Ary dan Satiningsih (2012), perencanaan karier dinyatakan sebagai wawasan yang matang berkaitan dengan tujuan-tujuan yang ingin diraih dalam jangka waktu yang singkat serta tujuan-tujuan yang di ingin diraih dalam waktu yang lebih lama. Merencanakan karier merupakan kegiatan mengenal peluang, kesempatan, hambatan, dan informasi jabatan serta menyusun langkah-langkah untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Berdasarkan definisi-definisi yang sudah dijabarkan, maka kesimpulannya adalah bahwa perencanaan karier merupakan suatu rangkaian kegiatan menyeleksi dan menghubungkan informasi mengenai pekerjaan atau jabatan tertentu di masa depan. Perencanaan karier yang matang akan membuat siswa lebih terarah dengan apa yang akan dilakukannya untuk mencapai tujuan kariernya nanti di masa depan. Selain itu, perencanaan karier yang matang juga meminimalisasi adanya kesalahan dalam memilih alternatif pilihan karier dan apa saja langkah yang akan dilaluinya.

2. Teori Perkembangan Karier

Pemilihan pekerjaan dan memutuskan pilihan karier bukan merupakan peristiwa sesaat namun melalui proses yang membutuhkan waktu yang lama. Memilih karier termasuk kedalam bagian dari perjalanan individu berkembang (Munandir, 1996:86). Pada sebagian besar kelompok masyarakat, individu pada usia tertentu biasanya akan ditanyakan mengenai pengharapan dari orang-orang di sekitarnya. Misalnya pada saat individu memasuki usia SMA, ia akan mendapat pertanyaan tentang jurusan apa yang akan ia pilih di SMA, setelah lulus dari SMA akan melanjutkan kemana, dan lain-lain.

Hal seperti di atas tentunya sesuai dengan tugasnya pada tahap perkembangan tertentu. Apabila individu gagal menunaikan suatu tugas tertentu pada tahap perkembangannya, ia akan menghadapi rintangan pada tugas perkembangan lain yang berikutnya. Tugas perkembangan bersifat berkelanjutan dan berangsur-angsur, jadi tidak *commit to user* terpisah-pisah. Beberapa dari tugas perkem-

bangun untuk tahap tertentu hidup seseorang pada budaya Amerika kelas menengah, contohnya adalah sebagai berikut menurut Cronbach (dalam Munandir, 1996):

Dalam hal yang berhubungan dengan kerja serta hidup berkeluarga:

- a. Anak usia 13-16 tahun (masa remaja awal) memasuki masa akil balik, merasa teman lawan jenisnya telah menerima dirinya, menyadari kedudukannya sesuai dengan jenis kelamin, serta menemukan arah pekerjaan yang hendak ditempuh.
- b. Anak usia 17-20 tahun (masa remaja akhir) diharapkan sudah bisa memutuskan sesuatu dengan serius tanpa melibatkan orang yang lebih dewasa, mempersiapkan diri untuk memasuki kehidupan sebagai orang dewasa, serta mampu menentukan tujuan vokasional tertentu dan mengembangkan kemampuannya yang dibutuhkan.
- c. Usia 21-26 tahun (masa peralihan menuju dewasa) seseorang diharapkan bisa mengambil keputusan meski ditentang oleh orang tua, sudah bekerja namun tetap menerima bimbingan, menyusun hal-hal yang ingin dilakukan bersama teman hidupnya, serta memantapkan diri pribadinya dalam suatu pekerjaan yang “terhormat”.

Beberapa ahli dari Barat memaparkan teori-teorinya berkaitan dengan karier. Pada kajian teori ini, akan dijelaskan salah satu teori perkembangan karier yang dikemukakan oleh Ginzberg (1951). Menurut Ginzberg, masa-masa berikut merupakan perkembangan dalam proses pemilihan karier atau pekerjaan individu:

- a. Masa fantasi (sampai usia 10 tahun)

Pada masa ini, tidak terlalu diketahui dengan jelas perkembangan karier individu. Ciri utama pada masa fantasi yaitu individu cenderung semena-mena dalam memilih pekerjaan. Pekerjaan yang dipilih di masa ini berdasarkan penilaian sendiri, bukan berdasarkan pertimbangan yang matang dengan keadaan yang nyata. Pada usia ini, yang diyakini oleh individu adalah ia dapat menjadi apa saja hanya dengan melihat orang dewasa yang bekerja di sekitarnya.

b. Masa tentatif (11 - 18 tahun)

Pada masa tentatif ini tentunya pilihan karier individu mengalami perkembangan. Masa tentatif dibagi lagi ke dalam empat tahapan; minat, kapasitas, nilai, dan transisi. Awalnya individu mempertimbangan pilihan kariernya karena merasa memiliki minat pada suatu bidang, sedangkan tidak mempertimbangkan faktor lain. Namun seiring berjalannya waktu, individu menyadari ada perubahan pada rasa tertarik atau minatnya sehingga mulai mempertanyakan pada dirinya sendiri apakah ia mampu untuk menjalani suatu jenis pekerjaan serta apakah kemampuan itu adalah sesuatu yang diminati olehnya. Tahap selanjutnya, ketika individu mulai sadar bahwa pada pekerjaan yang dijalankan oleh orang lain memiliki kandungan nilai, berupa nilai pribadi dan juga kemasyarakatan. Berikutnya adalah tahap transisi yang merupakan tahapan sebelum memasuki masa realistik. Pada tahap ini individu mulai memformulasikan beberapa orientasi tujuan pilihan yang sudah ia tentukan sebelumnya; orientasi minat, kemampuan diri, serta nilai.

c. Masa Realistik (19 tahun ke atas)

Masa realistik memiliki tiga tahapan: eksplorasi, kristalisasi, dan spesifikasi. Pada masa ini individu mulai melaksanakan eksplorasi atau pendalaman dengan melakukan evaluasi atas berbagai hal yang telah dilalui selama masa kerjanya berkaitan dengan tuntutan yang lebih nyata sebagai ketentuan agar dapat masuk ke dalam jenjang karier selanjutnya, setelah lulus dari SMA. Pada tahap eksplorasi ini kemungkinan individu bisa berhasil namun bisa juga mengalami sebuah kegagalan. Berbagai pengalaman yang baik yang berhasil maupun gagal ini akan membentuk sebuah pola pada tahapan kristalisasi. Tahap kristalisasi adalah tahap dimana individu mulai menggabungkan keputusan pokok yang diambilnya dengan beberapa faktor, baik faktor dalam diri (internal) atau dari luar (eksternal). Jika sudah dilalui tahap ini, maka individu akan mencapai tahap spesifikasi. Disini individu mulai memilih pekerjaan secara spesifik yang bersifat khusus.

Teori Ginzberg banyak mengalami revisi sebagai hasil dari temuan baru pada penelitiannya (Munandar, 1996). Revisi-revisi ini yang menyumbang rumusan baru pada teori pilihan karier. Rumusan baru tersebut kemudian diungkapkan dan mengalami perubahan, menjadi “pilihan vokasi termasuk rangkaian kegiatan mengambil keputusan yang dilaksanakan selama waktu hidup bagi individu-individu yang ingin menemukan banyak kesenangan dari pekerjaannya. Hal ini menjadikan individu-individu harus melakukan evaluasi yang berulang, dengan tujuan untuk lebih menjadikan sejalan dengan tujuan karier yang tidak pernah stabil dengan keadaan sebenarnya di dunia kerja”

3. Tujuan Perencanaan Karier

Secara umum, tujuan dari perencanaan karier untuk peserta didik (Salahudin, 2010: 117) yaitu peserta didik mendapatkan pengetahuan tentang dunia kerja serta informasi karier untuk menunjang keterampilan kerja, memiliki kapasitas untuk membuat identitas karier diri sendiri (cara yang dapat dilakukan yaitu mengidentifikasi ciri-ciri dari suatu pekerjaan, mengetahui persyaratan yang dibutuhkan, mengenali aspek sosio-psikologis dari suatu pekerjaan, mengenali peluang dari pekerjaannya, serta mengetahui kesejahteraan dalam bekerja), memiliki keahlian untuk merencanakan masa depan, mengenali minat dan bakat yang dimiliki karena berpengaruh untuk karier kedepannya, serta memiliki kematangan untuk mengambil keputusan karier.

Tujuan perencanaan karier lainnya menurut Dillard (dalam Khairun, 2016: 19) adalah karier berikut:

- a. Memperoleh kesadaran dan pemahaman diri (*acquiring self awareness*).

Memiliki kesadaran diri tentang keunggulan dan kekurangan yang dimiliki individu sangat penting dalam tahap perencanaan karier. Hal ini dapat membantu seseorang agar dapat memahami dirinya sendiri berkaitan dengan perencanaan karier. Pentingnya penilaian terhadap diri sendiri untuk mengarahkan individu agar lebih realistis dalam mengevaluasi dirinya sendiri. Kemampuan memahami diri sendiri pada individu mampu membuat dirinya mencapai kapabilitas diri kearah yang

lebih efisien di dalam hidupnya dan bisa mengelola hal-hal sulit yang mungkin akan terjadi seiring berjalannya kehidupan.

b. Mencapai kepuasan pribadi.

Individu diharapkan dapat memilih karier yang memberikan manfaat tertinggi dalam kepuasan diri sendiri yang nanti akan diraihinya. Agar dapat meraih kepuasan tersebut, maka individu diharapkan dapat mengerti beberapa persyaratan karier serta mengenali hal yang diminati dan juga keinginan dirinya.

c. Mempersiapkan diri memperoleh penempatan yang memadai (*preparing for adequate placement*).

Saat merencanakan kariernya, individu kemungkinan berkeinginan menghindari zona-zona yang membatasi diri individu atau hal tersebut tidak sejalan dengan yang diminati. Mempersiapkan diri untuk merencanakan karier dengan menghabiskan waktu serta energi menjadi hal yang penting bagi individu untuk mengenali tanpa melebihi batas kemampuan dirinya. Selama berjalannya perencanaan karier, individu cenderung untuk memusatkan pada karier yang dirasa sesuai untuk dirinya sehingga akan memudahkan individu dalam menentukan karier yang sesuai dan bisa mengakui karier tersebut.

d. Efisiensi penggunaan waktu dan usaha (*efficiently using time and effort*).

Tujuan yang diperoleh dari mempunyai perencanaan karier yang matang adalah untuk membantu seseorang menjadi teratur dalam pemilihan karier. Perencanaan yang teratur akan memudahkan individu menjauhkan dirinya dari yang dikenal dengan istilah *trial and error* atau uji coba. Hal ini membuat waktu yang dimiliki menjadi lebih efisien karena individu sudah mampu memahami diri sendiri dalam halnya berkaitan dengan bermacam-macam pilihan karier. Secara umum, beberapa individu yang telah merencanakan kariernya dengan matang lebih merasa senang dan cukup dengan karier mereka serta tetap aktif melakukan pekerjaannya dalam waktu yang panjang dibandingkan dengan individu yang tidak menyusun perencanaan karier.

Dari tujuan-tujuan perencanaan karier yang sudah dijabarkan secara rinci tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan yang ingin dicapai dari perencanaan karier adalah untuk membuat siswa lebih mengenal dirinya sendiri, lingkungan sekitar, serta peluang karier yang ada sehingga siswa bisa mendapatkan karier sesuai dengan harapannya.

4. Faktor yang Mempengaruhi Perencanaan Karier

Menurut Winkel (1997) ada hal-hal yang memberikan pengaruh pada individu untuk menyusun perencanaan kariernya. Faktor-faktor yang dimaksud adalah sebagai berikut:

a. Nilai-nilai kehidupan

Nilai-nilai kehidupan ialah hal mendasar yang ingin diraih oleh seseorang. Nilai ini dijadikan sebagai pegangan hidup individu. Seseorang akan merefleksikan dirinya dengan nilai yang ada di kehidupan, akan mengalami wawasan dan pengertian mengenai dirinya sendiri yang memiliki pengaruh terhadap cara menjalani hidup yang ingin dikembangkan. Hal ini juga mencakup jabatan yang diincar dalam perencanaannya untuk dicapai.

b. Keadaan jasmani

Ciri-ciri fisik seseorang merupakan keadaan jasmaninya. Keadaan jasmani menjadi pertimbangan untuk perencanaan karier yang memperlakukan ciri-ciri fisik tertentu sebagai persyaratan. Beberapa instansi memberikan persyaratan fisik tertentu untuk dapat dituju oleh individu.

c. Masyarakat

Masyarakat adalah lingkungan sosial budaya sebagai tempat seseorang tumbuh dan berkembang. Lingkungan memiliki pengaruh yang besar mengenai pandangan yang diyakini oleh setiap keluarga dan diteruskan kepada anak-anaknya. Pandangan ini meliputi terhormat atau tercelanya aneka bidang pekerjaan, kedudukan pria dan wanita di masyarakat, dan kesesuaian suatu pekerjaan bagi pria maupun wanita.

d. Keadaan ekonomi sosial suatu negara atau daerah

Keadaan ini berkaitan dengan struktur sosial yang berlaku di masyarakat, struktur perbedaan masyarakat berdasarkan kelompok-kelompok yang mampu menerima maupun yang tidak menerima anggota kelompok lain. Selain itu, pertumbuhan dan perkembangan ekonomi setempat apakah pesat atau lambat, serta stratifikasi masyarakat dalam golongan ekonomi-sosial.

e. Posisi anak dalam keluarga

Anak dalam keluarga yang memiliki sanak keluarga kandung usianya lebih tua rata-rata akan mempertimbangkan usulan dan pemikiran terkait dengan perencanaan karier. Hal ini menyebabkan individu lebih memiliki pemikiran yang lebih luas daripada anak lain yang tidak memiliki seorang kakak.

f. Pandangan keluarga mengenai peranan dan kewajiban anak

Pandangan ini memperlihatkan dampak secara psikologis serta sosial-budaya. Terdapat jabatan atau pendidikan tertentu yang memunculkan suatu deskripsi diri dan menambahkan warna pandangan pada masyarakat mengenai kedudukan pria dan wanita dalam kehidupan masyarakat.

g. Tingkatan sosial-ekonomi keluarga

Hal ini mencakup pendidikan terakhir orang tua, besar kecilnya penghasilan kedua orang tua, jabatan yang dipegang oleh orang tua, wilayah tempat tinggal serta suku bangsa. Karena berbagai hal, kedudukan ini dapat dijadikan sebagai indikator untuk pendidikan sekolah yang bisa diusahakan untuk anak, beberapa kenalan juga menjadi salah satu kunci bagi beberapa jabatan tertentu dan diyakini masih relevan dengan status sosial tertentu.

h. Pergaulan

Pergaulan dengan teman seusia dapat memberikan beraneka pemikiran dan berbagai jenis angan-angan tentang masa depan yang didapatkan dalam pergaulan keseharian. Pemikiran dan angan-angan yang bersifat positif akan memberikan impresi di dalam hati individu

yang tidak sama dengan impresonya yang muncul apabila yang didengarkan adalah keluhan kesah.

i. Pendidikan sekolah

Pendidikan merupakan gambaran dan sikap yang disampaikan oleh guru bimbingan dan konseling dan tenaga pengajar di sekolah kepada peserta didik berkaitan dengan nilai yang terdapat dalam suatu pekerjaan, rendah dan tingginya status sosial di masyarakat, jabatan, dan kesesuaian suatu jabatan bagi peserta didik laki-laki maupun perempuan.

j. Gaya hidup keluarga

Gaya hidup dalam keluarga serta suasana dan status pernikahan orang tua ialah bagaimana keadaan keluarga seorang anak didik dan dirawat. Kondisi tersebut apakah mampu memberikan dukungan atau tidak, hal tersebut memberikan pengaruh pada anak dalam menyusun rencana dan mengambil keputusan mengenai kelanjutan pendidikannya dan juga pilihan pekerjaannya di masa depan.

5. Aspek Perencanaan Karier

Super (Sharf, 1992: 156 dalam Nisa) memberikan penjelasan bahwasannya ada dua aspek dalam perencanaan karier, yaitu pengetahuan dan sikap. Aspek pengetahuan mencakup informasi mengenai individu mengetahui dirinya dan aspek sikap mencakup penggunaan berbagai pengetahuan yang telah dimiliki serta informasi tentang pekerjaan. Aspek perencanaan karier yang dikemukakan oleh Super merupakan suatu kegiatan untuk mencari informasi dan bagaimana individu melibatkan dirinya dalam proses tersebut.

Menurut Dillard (1987) terdapat tiga aspek perencanaan karier yang meliputi pengetahuan diri, sikap, dan keterampilan. Indikator dari setiap aspek tersebut adalah: (1) pengetahuan diri mencakup tujuan yang nyata setelah menyelesaikan pendidikan dari institusi tertentu, pemahaman yang realistis mengenai diri sendiri dan lingkungan, (2) sikap mencakup cita-cita yang nyata, dorongan keinginan untuk lebih baik dalam bidang pendidikan atau pekerjaan yang dicita-citakan, mengapresiasi dengan memberikan penghargaan positif

terhadap pekerjaan dan nilai-nilai, serta mampu melakukan secara mandiri dalam pengambilan keputusan, (3) keterampilan mencakup kesanggupan diri untuk mengkategorikan suatu pekerjaan yang dijadikan minat serta memperlihatkan berbagai cara yang pragmatis dalam mewujudkan cita-cita.

Pendapat yang lain mengenai aspek perencanaan karier yang dikemukakan oleh Parsons (dalam Winkel, 1997) yaitu menyatakan terdapat tiga aspek untuk menyusun perencanaan karier:

a. Pengetahuan dan pemahaman diri sendiri.

Pengetahuan dan pemahaman yang dimaksud ialah memiliki wawasan akan minat, bakat diri, kepribadian, kecakapan, prestasi dalam bidang akademis, kekurangan diri, dan kelebihan diri (sumber yang dimiliki).

b. Pengetahuan dan pemahaman dunia kerja.

Pengetahuan dan pemahaman ini berupa wawasan mengenai berbagai persyaratan dan limitasi yang diperlukan untuk menjadikan seseorang berhasil dalam pekerjaannya, untung-rugi, imbalan, peluang, serta prospek suatu pekerjaan di berbagai bidang.

c. Penalaran yang realistis akan hubungan pengetahuan dan pemahaman diri sendiri dengan pengetahuan dan pemahaman dunia kerja.

Aspek ini adalah sebuah kemampuan untuk menghubungkan-hubungkan secara realistis dalam membuat rencana atau memilih jenis pekerjaan dan/atau pendidikan lanjutan dengan pertimbangan yang ada, yaitu berbagai pengetahuan dan pemahaman diri individu dengan pengetahuan dan pemahaman mengenai dunia kerja yang ada.

Aspek-aspek dalam perencanaan karier yang lainnya dikemukakan oleh Zlate (dalam Prihatiningsih, 2013:19) memiliki lima aspek yang penting, yaitu (1) *self-assessment* atau penilaian diri yang berisi kumpulan-kumpulan informasi mengenai diri individu seperti minat dan bakat serta keterampilan dan juga penilaian dari orang lain, (2) *exploring oportunities* yaitu mencari informasi mengenai kesempatan dan peluang di dalam atau luar lembaga

tertentu, (3) *making decisions and setting goal* yaitu mengambil keputusan dan menetapkan tujuan, yang mencakup tujuan untuk waktu yang lama maupun dalam waktu singkat, (4) *planning* yaitu merencanakan dan menetapkan sarana guna meraih tujuan yang sudah ditetapkan beserta mempertimbangkan berbagai faktor lain seperti pengaturan waktu dan mempertimbangkan konsekuensi, (5) *pursuit of achievement* atau mengejar tujuan prestasi.

Berdasarkan pada aspek yang sudah dijelaskan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek perencanaan karier pada umumnya meliputi pengetahuan dan pemahaman tentang diri sendiri, pengetahuan dan pemahaman tentang dunia kerja, penalaran realistis untuk menghubungkan pengetahuan mengenai pemahaman diri dan pemahaman dunia kerja serta kemampuan untuk mengkategorikan pekerjaan yang menjadi minat serta memperlihatkan bagaimana cara yang dilakukan secara realistis dalam meraih yang diinginkan.

6. Cara Meningkatkan Kemampuan Perencanaan Karier

Perencanaan karier bertujuan untuk membuat siswa lebih mengenal dirinya sendiri, lingkungan sekitar, serta peluang karier yang ada sehingga siswa bisa mendapatkan karier sesuai dengan harapannya. Terlepas dari hal itu, yang penting untuk disadari berkaitan dengan perencanaan karier yaitu perencanaan yang baik nantinya memungkinkan akan memberikan hasil yang baik serta optimal. Ciri-ciri individu yang sudah memiliki perencanaan karier yang baik menurut Yusuf (dalam Nurjannah, 2013) adalah memiliki pengetahuan tentang cara memilih perguruan tinggi serta program studi setelah lulus SMA, mempunyai dorongan diri untuk mencari informasi tentang suatu karier, dan mampu menentukan pekerjaan yang baik bagi dirinya berdasarkan minat dan bakat diri.

Apabila peserta didik sudah termasuk ke dalam ciri-ciri seorang yang sudah memiliki perencanaan karier, maka yang dapat dilakukan setelahnya

adalah membantu peserta didik mengembangkan diri supaya apa yang telah direncanakan dapat menjadi kenyataan. Namun, apabila belum ditemukan ciri-ciri tersebut pada diri peserta didik, maka perlu dilakukan usaha-usaha berikut agar mampu meningkatkan kemampuan perencanaan kariernya. Menurut Splete & Pietrofesa (dalam Purnamasari, 2006), langkah dari usaha-usaha tersebut adalah:

1. Memahami langkah-langkah dalam menetapkan keputusan karier dengan membuat pertimbangan mencakup faktor psikologis dan sosiologis, kesiapan diri dalam menentukan keputusan karier, aspirasi, dan persepsi.
2. Memahami dirinya sendiri
3. Memiliki wawasan mengenai karier yang berhubungan dengan hal mencakup tugas-tugas yang harus dikerjakan dalam suatu jenis pekerjaan, persyaratan untuk bekerja, latar belakang pendidikan yang dibutuhkan, dan pelatihan khusus.
4. Membuat pertimbangan untuk alternatif pilihan karier yang lain dan risikonya bagi dirinya sendiri.
5. Memilih, membuat perencanaan, dan melaksanakan untuk meraih pilihan karier yang diinginkan.

B. Karakteristik Peserta Didik SMA

Usia pelajar SMA umumnya berusia 16-18 tahun sehingga peserta didik SMA masuk ke dalam kategori remaja. Remaja dikategorikan ke dalam masa transisi dari masa kanak-kanak ke masa menjadi orang dewasa, diikuti oleh pertumbuhan dan perkembangan yang dilalui sebagai bentuk kesiapan diri menapaki masa dewasa. Pertumbuhan dan perkembangan tersebut mencakup aspek fisik, psikis dan psikososial (Sofia & Adiyanti, 2013). Selain itu perubahan lain yang terjadi pada masa peralihan menurut Atmaja (2014: 60) ialah peralihan dari zona individu yang menggantungkan dirinya kepada orang lain menjadi individu yang mandiri.

Secara umum, menurut Fatimah (2008) pada diri remaja terlihat adanya karakteristik sebagai berikut ini:

1. Kegelisahan yang terdapat dalam dirinya. Remaja memiliki banyak hal yang diinginkan namun tidak selalu semuanya dapat mereka wujudkan. Pada satu sisi, remaja ingin memiliki lika-liku kehidupan baru untuk memperluas wawasan dan pengalaman dalam bertindak dan berperilaku sementara di sisi lain remaja merasa tidak sanggup untuk melakukan berbagai hal tersebut.
2. Kebingungan yang membuat pertentangan di dalam diri remaja, bukan hanya bagi seorang remaja sendiri tetapi bagi individu lain juga. Secara umum, pertentangan yang terjadi adalah antara si remaja dan orang tuanya.
3. Keinginan untuk melakukan berbagai hal yang ia belum memiliki wawasan tentang hal tersebut. Remaja di kenyataannya ingin meniru apa yang diperbuat orang dewasa.
4. Keinginan berpetualang ke alam yang lebih luas. Keinginan ini hendaknya bisa diarahkan pada aktivitas-aktivitas yang bersifat positif dan membangun.
5. Suka berfantasi atau berimajinasi. Biasanya fantasi remaja berada pada lingkup berkaitan dengan hasil prestasi pendidikan dan pekerjaan untuk hidupnya. Imajinasi dan fantasi yang positif ini dapat mewujudkan hal baik yang baru yang bisa dilakukan oleh para remaja.
6. Menyukai aktivitas berkelompok. Remaja bisa mencari jalan keluar dari berbagai kesulitan dalam hidupnya dengan cara berkumpul dan melakukan aktivitas bersama-sama. Hal ini tumbuh semakin besar sehingga menjadi salah satu ciri khusus seorang remaja.

C. Kerangka Berpikir

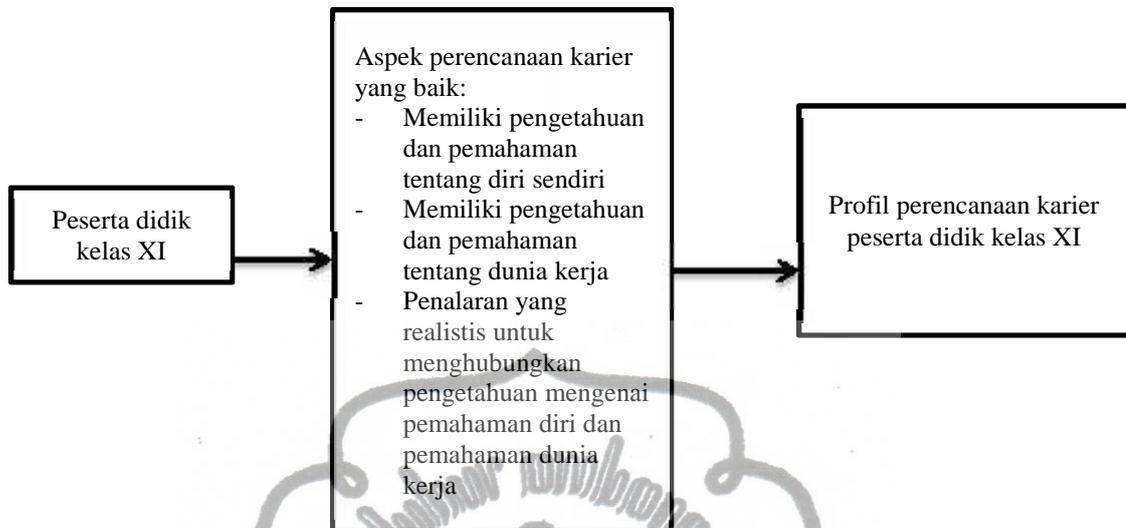
Perencanaan karier adalah proses menyeleksi dan menghubungkan informasi mengenai pekerjaan atau jabatan tertentu di masa depan. Perencanaan karier yang baik dan matang akan membuat siswa lebih terarah dengan apa yang akan dikerjakan olehnya untuk mewujudkan tujuan kariernya di masa depan. Perencanaan karier termasuk ke dalam salah satu aspek penting dalam perkembangan karier peserta didik terutama apabila peserta didik masih belum bisa menentukan bagaimana cara supaya memiliki perencanaan karier yang baik.

Guru bimbingan dan konseling perlu mengetahui keadaan peserta didik pada saat itu sebelum memberikan layanan bimbingan dan konseling kepada peserta didik mengenai perencanaan kariernya. Maka dari itu, penelitian ini dilakukan supaya keadaan yang sebenarnya tentang perencanaan karier peserta didik dapat terungkap. Hal ini didukung dengan adanya penelitian sebelumnya tentang gambaran perencanaan karier pada siswa yang ditulis oleh Arina Khoirun Nisa dengan penelitian yang berjudul "*Gambaran Perencanaan Karir Pada Siswa Kelas XI SMA Islam Darussalam Bekasi Selatan*". Kesimpulan dari penelitian tersebut yaitu sebagian peserta didik pada kategori sedang dalam perencanaan karier namun masih ada indikator yang belum tercapai. Berdasarkan kesimpulan penelitian ini, indikator yang belum dicapai oleh peserta didik dijadikan acuan oleh guru bimbingan dan konseling untuk memberikan layanan tentang perencanaan karier yang efektif dan efisien.

Penelitian lain yang dilakukan pada tahun 2018 oleh Sumita yang berjudul "*Analisis Pemahaman Perencanaan Karir Siswa di Kelas XII SMA Negeri 9 Pontianak*" menghasilkan kesimpulan bahwa siswa di SMA Negeri 9 Pontianak termasuk memiliki perencanaan karir dengan kategori sangat baik. Hal ini diharapkan dapat membuat peserta didik mampu mengenali tentang dirinya sendiri dengan baik termasuk minat dan bakatnya untuk menentukan karir di masa depan setelah lulus dari sekolah menengah atas.

Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan, maka kerangka berpikir penelitian ini ialah sebagai berikut:

commit to user



Gambar 2.1 Kerangka berpikir