

# PERENCANAAN KARIR PERBANTUNGAN ASESMEN NON KOGNITIF HOLLAND TES

Oleh: Gede Danu Setiawan<sup>1</sup>

## Abstrak

Pada hakekatnya karir merupakan masalah yang kompleks, yang menyangkut berbagai aspek kehidupan, baik aspek perkembangan, kepribadian, social, budaya, ekonomi, maupun belajar. Hal yang paling mendasar untuk diketahui dan dipahami dalam masalah karir adalah kepribadian. Teori pilihan karir Holland dapat membantu siswa dalam memilih pekerjaan melalui pemahaman kepribadian diri dan lingkungan. Holland menggambarkan *typology* sebagai struktur untuk informasi pengorganisasian tentang pekerjaan dan individu, *Typology* Holland mengkatagorikan atau mengelompokkan individu kedalam enam tipe kepribadian secara luas, khususnya (R) realistik, (I) investigative (intelektual), (A) artistik, (S) sosial, (E) Enterprising (giat), dan (K) konvensional. Sebagaimana disimpulkan, teori tipe Holland biasanya disebut dengan model RIASEC dan dalam diagram biasanya menggunakan heksagon yang telah memberikan representasi visual dari hubungan antar kepribadian atau jenis pekerjaan. Mengingat pentingnya bimbingan dan konseling karir sebagai pemberi arah sekaligus penerang jalan hidup, maka dalam pelaksanaannya, khususnya di persekolahan, hendaknya lebih diintensifkan dan diefektifkan, sehingga mampu membantu siswa dalam: (a) pemahaman secara tepat tentang dirinya, (b) pengenalan terhadap keragaman dunia kerja dan persyaratannya, (c) mempersiapkan diri secara matang dalam memasuki dunia kerja, (d) penempatan bidang-bidang pekerjaan tertentu yang sesuai, (e) memecahkan berbagai persoalan khusus berkaitan dengan pekerjaan dan pola-pola kehidupan yang lain, dan (f) penghargaan yang obyektif dan sehat terhadap pekerjaan, jabatan, serta karir.

**Kata Kunci:** Perencanaan Karir, Asesmen Non Kognitif, Halland Test

---

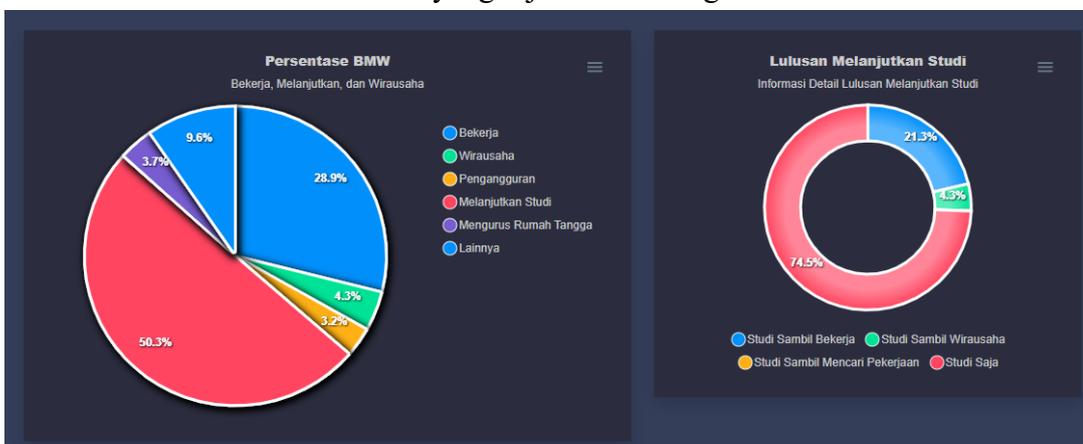
<sup>1</sup>Gede Danu Setiawan adalah seorang dosen FKIP Universitas Panji Sakti Singaraja

---

## PENDAHULUAN

Berbicara tentang karir sudah barang tentu berbicara tentang masa depan. Pilihan karir seseorang sangat berperan penting dalam kehidupan individu karena karir diciptakan dan dikembangkan oleh individu sepanjang rentang kehidupannya. Karir adalah sesuatu yang sangat urgen dalam kehidupan seorang individu. Karir diciptakan dan dikembangkan oleh individu sepanjang rentang kehidupannya. Bahkan ketika seorang individu berada pada masa anak usia dini dia sudah mulai mengeksplorasi jenis-jenis profesi yang mungkin ia bisa masuki. Walaupun anak-anak usia dini belum menjadikan ini sebagai keputusan dalam berkarir. Karir membutuhkan manajemen diri pribadi pemahaman tentang seseorang dan lingkungannya, dan hubungan antara seseorang dan lingkungannya (Mirza et al., 2021).

Jika melihat dari siswa tamatan sekolah khususnya pada jenjang SMK yang mana sesuai dengan Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional secara eksplisit menyatakan bahwa Pendidikan SMK bertujuan agar lulusannya dapat langsung bekerja di bidang yang ditekuninya (2). Namun berbeda dari harapan satuan Pendidikan tidak jarang bahwa siswa tamatan SMK tidak langsung bekerja baik membuka lapangan pekerjaan, bekerja ditempat ditempat magang/PKL, atau mencari pekerjaan sendiri melainkan siswa tamatan SMK melanjutkan studi pada jenjang yang lebih tinggi baik Diploma maupun Sarjana bahkan tidak bekerja. Hal tersebut jauh dari harapan Undang-undang. Merujuk dari data yang diperoleh dari hasil *tracerstudy* atau penelusuran alumni di beberapa satuan Pendidikan SMK di Bali yang dijabarkan sebagai berikut:



**Gambar 01. Hasil Tracerstudy SMK Negeri 1 Sukawati**

Melihat dari data diatas menunjukkan bahwa lulusan SMK Negeri 1 Sukawati sangatlah beragam tidak hanya langsung bekerja melainkan ada yang melanjutkan studi, mengurus rumah tangga hingga menjadi pengangguran. Dari wawancara dengan salah satu guru BK disekolah tersebut menyebutkan bahwa siswa yang telah tamat belum mendapatkan layanan karir yang optimal sehingga siswa masih bingung menentukan pilihan karirnya.

Layanan karir dapat menjadi salah satu alternatif Solusi pada kejadian tersebut dengan memadukan beberapa teori karir dan juga asesmen non kognitif pada satuan Pendidikan salah satunya adalah holland test. Holland Tes menekankan pada aspek kepribadian, dan karena itu deskripsi dalam pekerjaan individu juga terkait dengan deskripsi dalam kepribadian individu. Teori Holland menjelaskan tentang struktural-interaktif, karena teori Holland tersebut telah menyiapkan antara kepribadian dan jenis pekerjaan. Holland menggambarkan *typology* sebagai struktur untuk informasi pengorganisasian tentang pekerjaan dan individu, sedangkan asumsi tentang individu dan lingkungan yang bertindak satu sama lain merupakan komponen interaktif dalam teorinya. Hal tersebut dapat disimpulkan dalam proposisi asumsi formal (utama) teori Holland (Brown,D & Associates:2002) sebagai berikut:

1. Dalam budaya, orang yang paling dapat dikategorikan sebagai salah satu dari enam jenis: Realistis, investigative (intelektual), artistik, sosial, Enterprising (giat), dan konvensional.
2. Ada enam model lingkungan yaitu realistis, investigative (intelektual), artistik, sosial, Enterprising (giat), dan konvensional.
3. Individu akan mencari lingkungan yang membiasakan dirinya untuk melatih ketrampilan dan kemampuan, mengekspresikan sikap dan nilai-nilai, dan mengambil peran dan masalah yang menyenangkan
4. Perilaku ditentukan oleh interaksi antara kepribadian dan lingkungan.
5. Manusia akan menemukan lingkungan-lingkungan yang kuat dan memuaskan ketika pola-pola lingkungan tersebut menyerupai pola kepribadian mereka. Situasi ini berpengaruh pada stabilitas perilaku karena orang-orang mendapatkan banyak penguatan yang selektif dari perilaku mereka.

6. Interaksi-interaksi yang tak sejenis merangsang perubahan di dalam perilaku manusia; dan sebaliknya, interaksi-interaksi sama dan sebangun mendorong stabilitas perilaku. Manusia cenderung untuk berubah atau menjadi seperti manusia yang dominan yang ada di dalam lingkungannya. Kecenderungan ini akan lebih besar jika tingkat kongruen antara individu dengan lingkungannya juga besar. Orang-orang seperti ini yang sangat sulit untuk berubah.
7. Seseorang akan mengatasi inkongruensinya dengan mencari lingkungan yang baru atau dengan mengubah perilaku pribadi dan persepsi-persepsinya.
8. Interaksi-interaksi timbal balik antara orang dan pekerjaan secara berturut-turut biasanya menuju kepada satu rangkaian kepuasan dan kesuksesan.

Keputusan karir yang dibuat juga menggunakan enam tipe kepribadian. Adanya teori Holland ini untuk memahami perbedaan individu dalam kepribadian, minat dan perilaku atau model yang banyak digunakan individu sesuai dengan kenyataan. Holland menjelaskan bahwa individu mengembangkan preferensi untuk kegiatan tertentu sebagai hasil interaksi individu dengan budaya dan kekuatan pribadi termasuk teman-teman, keturunan, orang tua, kelas sosial, budaya dan lingkungan fisik dan bahwa preferensi ini menjadi kepentingan individu untuk mengembangkan kompetensi. Oleh karena itu, tipe kepribadian yang ditandai oleh pilihan mata pelajaran di sekolah, hobi, kegiatan rekreasi dan bekerja, dan ketertarikan pekerjaan dan pilihan yang tercermin dari kepribadian. Dalam memilih dan menghindari lingkungan dan kegiatan tertentu, hal tersebut merupakan tipe yang dipandang aktif bukan pasif.

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, *typology* Holland mengkatagorikan atau mengelompokkan individu kedalam enam tipe kepribadian secara luas, khususnya (R) realistik, (I) investigatif (intelektual), (A) artistik, (S) sosial, (E) Enterprising (giat), dan (K) konvensional. Sebagaimana disimpulkan, teori tipe Holland biasanya disebut dengan model RIASEC dan dalam diagram biasanya menggunakan heksagon yang telah memberikan representasi visual dari hubungan antar kepribadian atau jenis pekerjaan.

Teori Holland tentang teori kepribadian dan model lingkungan merupakan pendekatan yang populer saat ini dalam bimbingan kerja (Gibson & Mitchell: 2010). Teori Holland terhadap pilihan pekerjaan dikembangkan berdasarkan beberapa asumsi lain, yaitu:

1. Kepribadian seorang individu merupakan faktor utama dalam pilihan pekerjaan/kejuruan.
2. Inventori minat/ketertarikan pada kenyataannya merupakan inventori kepribadian.
3. Individu mengembangkan pandangan stereotip jenis pekerjaan yang memiliki relevansi psikologis. Stereotip ini memainkan peran utama dalam pilihan pekerjaan.
4. Angan-angan tentang pekerjaan seringkali merupakan tanda untuk pilihan pekerjaan.
5. Identitas-kejelasan persepsi individu tentang tujuan dan karakteristik pribadinya-berhubungan dengan memiliki sejumlah kecil tujuan kejuruan/pekerjaan yang lebih berfokus.
6. Untuk menjadi sukses dan puas dalam sebuah karir, seseorang perlu memilih pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian seseorang. Kesesuaian pekerjaan adalah salah satu di mana orang lain dalam lingkungan kerja memiliki karakteristik yang sama atau mirip seperti miliknya sendiri.

### **TIPE-TIPE KEPRIKIBADIAN DALAM TEORI PILIHAN KARIR MENURUT HOLLAND**

Kepribadian berkembang sebagai hasil interaksi karakteristik yang diwariskan, kegiatan yang diarahkan oleh individu, dan kepentingan serta kompetensi yang tumbuh dari kegiatan (Holland, 1997). Holland percaya bahwa untuk beberapa tingkatan “tipe memperanakkan tipe” tetapi mengakui bahwa anak-anak membentuk lingkungan mereka sendiri dan mereka dihadapkan pada sejumlah orang di samping orang tua mereka yang memberikan pengalaman dan memperkuat beberapa jenis tertentu dari performa. Kombinasi dari pengaruh tersebut menghasilkan “seseorang yang cenderung untuk menunjukkan karakteristik dari

konsep diri dan pandangan serta untuk mendapatkan disposisi karakteristik” (Holland, 1997, hal 19). Pada akhirnya, kepribadian muncul. Holland mengemukakan ada enam Tipe kepribadian murni, yang jarang terjadi jika sama sekali dalam bentuk murni. Keenam tipe “murni” biasa disebut dengan RIASEC, sebagai berikut:

1. **Realistic (Realistis)**. Tipe orang-orang yang berurusan dengan lingkungan yang objektif, konkrit, dan sikap fisik yang manipulatif. Mereka menghindari tujuan dan tugas-tugas yang menuntut subjektivitas, ekspresi intelektual atau seni, atau kemampuan sosial. Mereka digambarkan sebagai pribadi yang maskulin, fisik yang kuat, tidak ramah, emosional yang stabil, dan materialistis. Mereka lebih memilih bidang pertanian, teknik, terampil-perdagangan, dan pekerjaan yang berhubungan dengan mesin. Mereka menyukai kegiatan yang melibatkan keterampilan motorik, peralatan, mesin, peralatan, dan struktur, seperti olah raga, kepramukaan, kerajinan, dan kerja toko.
2. **Investigative (Investigasi)**. Tipe orang-orang yang menghadapi lingkungan dengan menggunakan akal-memanipulasi ide, kata, dan simbol. Mereka lebih memilih panggilan ilmiah, tugas teoritis, membaca, mengumpulkan, aljabar, bahasa asing, dan aktivitas kreatif seperti seni, musik, dan seni pahat. Mereka menghindari situasi sosial dan melihat diri mereka sebagai orang yang tidak ramah, maskulin, gigih, ilmiah, dan tertutup. Mereka berprestasi terutama dalam bidang akademik dan ilmiah, serta biasanya buruk sebagai pemimpin.
3. **Artistic (Artistik)**. Tipe ini adalah individu yang menghadapi lingkungan dengan menciptakan bentuk-bentuk seni dan produk. Mereka mengandalkan tayangan subjektif dan fantasi dalam mencari solusi untuk masalah. Mereka lebih memilih bidang musik, seni, sastra, pekerjaan yang berhubungan dengan drama, dan kegiatan kreatif yang berkaitan dengan alam. Mereka tidak menyukai kegiatan dan peran yang bernuansa maskulin, seperti perbaikan mobil dan atletik. Mereka melihat diri mereka sebagai

pribadi yang tidak ramah, feminin, penurut, introspektif, sensitif, impulsif, dan fleksibel.

4. ***Social people (Sosial)***. Tipe ini adalah orang-orang yang menghadapi lingkungan dengan menggunakan keahliannya dalam berinteraksi dan berhubungan dengan orang lain. Mereka dilambangkan dengan ketrampilan sosial dan kebutuhan untuk interaksi sosial. Mereka lebih memilih pendidikan, terapeutik, dan pekerjaan/panggilan religius dan aktivitasnya, seperti gereja, pemerintah, layanan masyarakat, musik, membaca, dan drama. Mereka melihat diri mereka sebagai individu yang ramah, alami, ceria, konservatif, bertanggung jawab, berprestasi, dan penerimaan dirinya baik.
5. ***Enterprising (Giat)***. Tipe ini adalah orang-orang yang menghadapi lingkungan dengan cara mengekspresikan kualitas petualang, dominan, antusias, dan impulsif. Dicitrakan sebagai pribadi yang persuasif, verbal, terbuka, menerima diri, percaya diri, agresif, dan exhibitionistic (suka menunjukkan kemampuan yang dimilikinya), mereka lebih suka bidang penjualan, pengawasan, dan panggilan/pekerjaan yang berkaitan dengan kepemimpinan dan kegiatan yang dapat memuaskan kebutuhan akan dominasi, ekspresi verbal, pengakuan, dan kekuasaan.
6. ***Conventional (Konvensional)***. Tipe ini adalah orang-orang yang menghadapi lingkungan dengan memilih tujuan dan kegiatan yang membawa persetujuan sosial. Pendekatan mereka terhadap masalah adalah stereotip, benar, dan tidak orisinal. Mereka menciptakan kerapian, ramah, terkesan konservatif. Mereka lebih memilih tugas yang berhubungan dengan ketatausahaan/administrasi dan tugas komputasional, teridentifikasi dengan bisnis, dan menempatkan nilai tinggi pada sikap ekonomis. Mereka melihat diri mereka sebagai pribadi yang maskulin, cerdas, dominan, dikendalikan, kaku, dan stabil dan memiliki lebih matematis dari bakat verbal.

Seorang individu mungkin mirip dengan satu, dua atau tiga bahkan keenam tipe dari Holland. Pola skor dan kemiripan itu disebut **Subtipe**. Misalnya, seorang

Programmer komputer memiliki nilai penuh pada kode IRCA. Namun biasanya tiga nilai code tertinggi (IRC; disebut kode tiga huruf atau kode ringkasan) digunakan dalam penilaian dan intervensi. Tanda-tanda diagnostik menggambarkan hubungan antara tipe dalam subtype atau hubungan antara subtype dari individu dengan subtype lingkungan dimana individu tersebut tinggal.

## **LINGKUNGAN BERDASARKAN TIPE KEPERIBADIAN DALAM TEORI PILIHAN KARIR MENURUT HOLLAND**

Holland mengusulkan bahwa ada tipe kepribadian yang terkait dengan kebutuhan dan tipe individu yang diindikasikan sebagai kebutuhan utama mereka. Selain itu, secara umum lingkungan pekerjaan dapat diklasifikasikan atau dikelompokkan dengan cara yang sama. Holland (1985, 1997) juga mengusulkan lingkungan kerja untuk keenam tipe tersebut yang dianalogikan dengan tipe kepribadian murni yang baru saja dijelaskan. Seperti telah dicatat, individu harus memilih lingkungan kejuruan/pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian mereka untuk memaksimalkan kepuasan kerja dan prestasi. Lingkungan ini dijelaskan dalam bagian berikut:

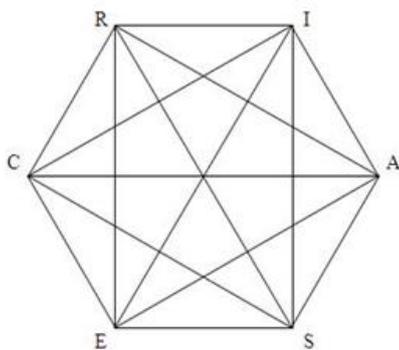
1. **Lingkungan realistik** berkaitan dengan konkrit, tugas-tugas fisik yang membutuhkan keterampilan mekanik, ketekunan, dan gerakan fisik. Hanya membutuhkan sedikit keterampilan interpersonal yang diperlukan. Pengaturan realistik umum termasuk stasiun pengisian, toko mesin, pertanian, sebuah situs konstruksi, dan toko tukang cukur.
2. **Lingkungan investigasi** memerlukan penggunaan kemampuan abstrak dan kreatif daripada pandangan perspektif pribadi. Menuntut kinerja yang memuaskan imajinasi dan intelijen; prestasi biasanya membutuhkan rentang waktu yang cukup. Masalah yang dihadapi dapat bervariasi dalam tingkat kesulitan, tetapi mereka biasanya diselesaikan dengan menerapkan keterampilan intelektual dan alat-alat. Pekerjaan yang berputar di sekitar ide-ide dan hal ketimbang orang. Pengaturan umum termasuk sebuah laboratorium penelitian, konferensi kasus diagnosis; perpustakaan, dan kelompok kerja ilmuwan, matematikawan, atau insinyur penelitian.

3. **Lingkungan seni** menuntut penggunaan kreatif dan penafsiran bentuk artistik. Salah satu harus dapat memanfaatkan pengetahuan, intuisi, dan kehidupan emosional dalam memecahkan masalah khas. Informasi dinilai terhadap pribadi, kriteria subjektif. Pekerjaan biasanya memerlukan keterlibatan intens untuk waktu lama. Keadaan lingkungan yang sesuai dengan tipe ini antara lain ruang latihan lakon/sandiwara, ruang konser, studio tari, kamar kerja, perpustakaan, dan seni atau studio musik.
4. **Lingkungan sosial** menuntut kemampuan untuk menafsirkan dan memodifikasi perilaku dan minat manusia dalam merawat dan berinteraksi dengan orang. Pekerjaan yang memerlukan hubungan pribadi sering dan berkepanjangan. Resiko kerja yang terutama adalah aspek emosional. Situasi kerja umum termasuk ruang kelas sekolah dan perguruan tinggi, kantor konseling, rumah sakit jiwa, gereja, kantor pendidikan, dan pusat-pusat rekreasi.
5. **Lingkungan *enterprising*** membutuhkan keterampilan verbal dalam mengarahkan atau meyakinkan orang. Pekerjaan yang membutuhkan pengaturan tepat/pengarahan, pengendalian, atau perencanaan kegiatan lain, dan ketertarikan/minat yang dangkal pada orang daripada di lingkungan sosial, sebagian besar yang minat/ketertarikan berpusat pada apa yang dapat mereka miliki dari orang. Situasi kerja umum termasuk arena mobil, kantor real estate, sebuah rapat umum politik, dan biro iklan.
6. **Lingkungan konvensional** melibatkan sistematis, konkrit, pemrosesan rutin dari informasi verbal dan matematika. Tugas sering merupakan hal yang berulang, operasi siklus pendek menurut prosedur yang ditetapkan. Minimal keterampilan dalam relasi interpersonal dan hanya diperlukan karena pekerjaan kebanyakan melibatkan peralatan kantor dan bahan. Situasi kerja yang dibutuhkan seperti bank, sebuah perusahaan akuntansi, kantor pos, ruang file, dan kantor bisnis.

## **KEDUDUKAN DAN PENGGUNAAN TEORI HOLLAND**

Tujuan dari eksplorasi karir dan konseling menggunakan teori Holland (1997) adalah untuk membantu kelompok-kelompok konseli dalam

mengidentifikasi pekerjaan yang termasuk didalamnya para pekerja yang memiliki karakteristik kepribadian yang sama seperti mereka sendiri. Holland mengklaim bahwa individu yang berusaha keluar dari lingkungan pekerjaannya dengan sikap dan nilai mereka yang memungkinkan mereka menggunakan ketrampilan dan kemampuannya, konsekuensi mereka bahwa individu dalam pekerjaan yang sama akan memiliki kepribadian yang sama pula. Hal ini dapat dijelaskan hubungan lingkungan kerja dengan kepribadian individu lebih detail dalam model *Hexagonal* Holland. Pada teori penggunaan hexagon (Gambar 1) telah dilakukan sebuah perhitungan empiris teoritis atau sistem diagnostik secara logis dan detail serta menjalani uji empiris secara berkala.



**Gambar 02. Hexagon Holland Test**

**Gambar 1 :** Model Hexagon Holland ini untuk menunjukkan hubungan lingkungan kerja di antara individu-individu berdasarkan jenis kepribadian.

**Keterangan:**

R = tipe kepribadian Realistis

I = tipe kepribadian Intelektual

A = tipe kepribadian Artistik/seni

S = tipe kepribadian Sosial

E = tipe kepribadian Usaha/enterprising

C = tipe kepribadian Conventional

\_\_\_ = hubungan antar tipe kepribadian dengan lingkungan

Melalui model hexagon tersebut, ada empat asumsi yang dapat menunjukkan hubungan keenam tipe kepribadian dengan lingkungan kerja, yaitu kesesuaian (*congruence*), ketepatan (*consistency*), diferensiasi/perbendaharaan (*differentiation*), dan identitas (*identity*). Masing-masing lingkungan akan menunjukkan karakteristik yang berbeda-beda, karakteristik tersebut sesuai dengan karakter orang-orang yang tinggal dalam lingkungan tersebut.

#### 1. Kesesuaian (*congruence*)

Kongruen merupakan kesesuaian antara tipe kepribadian dengan lingkungan yang berbeda. Contohnya, tipe kepribadian sosial cenderung kepada lingkungan yang memberi peluang kepada interaksi/hubungan sosial, kepekaan masalah sosial serta berminat dengan aktivitas pendidikan. Manakala kongruen/kesesuaian tidak terbentuk apabila, individu dengan tipe kepribadian Realistik berada dalam lingkungan sosial. Keadaan ini menjelaskan keinginan dan minat individu dalam pekerjaannya.

#### 2. Ketepatan (*consistency*)

Ketepatan/*consistency* merupakan tingkat hubungan yang berkaitan antara tipe kepribadian atau tipe lingkungan. Keterhubungan tersebut dapat diasumsikan mempengaruhi prioritas/keutamaan untuk setiap individu dalam membuat pilihan karir/kerja. Diantaranya ada yang memiliki lebih banyak persamaan dibandingkan yang lain. Dalam diri seseorang terdapat beberapa pasangan tipe kepribadian dan model lingkungan yang dekat diantara satu sama lain. Contohnya, tipe sosial dan enterprising (usaha) memiliki banyak persamaan dibandingkan dengan tipe investigatif dan konfensional. Individu akan mengalami konsistensi/ketepatan yang lebih tinggi, apabila tipe kepribadian saling berdekatan dan menghubungkan seperti RIC/ESA. Konsistensi dapat berakibat pada pemilihan karir seseorang. Tingkat konsistensi tersebut dapat dilihat dengan lebih jelas dalam tabel di bawah.

**Tabel 01. Tingkat konsistensi pola tipe kepribadian**

<b>Tingkat konsistensi</b>	<b>Pola tipe kepribadian</b>
<b>Tinggi</b>	RI, RC, IR, IA, AI, AS, SA, SE, ES, CE, EC, dan CR
<b>Sedang/ sederhana</b>	RA, RE, IS, IC, AR, AE, SI SC, EA, ER, CS dan CI
<b>Rendah</b>	RS, IE, AC, SR, EI, dan CA

**Sumber : Holland, JL., *Making Of Vocational Choice : A Theory of Vocational Personality and Work Environment* : (Edisi Kedua) Englewood Cliffs, New Jersey :Prentice – Hall. Inc. 1985.**

### 3. Perbedaan (*differentiation*)

Perbedaan ini membantu individu mengubah pemikiran tentang tingkah laku karier. Individu yang sangat sesuai dengan kepribadian tertentu akan melahirkan sedikit kesamaan dengan kepribadian lain. Individu yang sesuai dan beberapa tipe kepribadian memiliki definisi kepribadian yang lemah dan dianggap tidak dapat membedakan kepribadian. Dengan maksud lain, munculnya tipe kepribadian berdasarkan lingkungan, maka semakin berbeda dengan tipe kepribadian tunggal.

### 4. Identitas (*identity*)

Identitas mengacu pada individu yang memiliki gambaran jelas dan kestabilan pada tujuan, minat, dan bakat yang dimilikinya. Identitas ini berkaitan dengan perbedaan (*differentiation*) dan Ketepatan (*consistency*) dalam menentukan kekuatan kepribadian dan lingkungan.

## SIMPULAN

Pada dasarnya teori perkembangan karier tertentu berimplikasi pada tuntutan yang tertentu pula terhadap bagaimana dan apa yang harus dilakukan oleh konselor dalam proses konseling karier. Secara umum Gibson dan Mitchell menjelaskan beberapa implikasi teori karier terhadap konseling karier, yaitu pentingnya konselor untuk :

1. Memahami proses dan karakteristik perkembangan manusia termasuk kesiapannya untuk belajar dan keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu sesuai dengan tahapan perkembangannya.
2. Memahami kebutuhan dasar manusia, termasuk kebutuhan khususnya dan hubungannya dengan perkembangan karir dan pengambilan keputusan.
3. Dapat melakukan assesmen dan menginterpretasikan sifat-sifat individual dan karakteristiknya, serta menerapkannya dalam relasi konseling yang bervariasi.
4. Memahami dan mampu membantu klien dalam memahami bahwa faktor-faktor perubahan atau faktor-faktor yang tak terduga dapat mengubah perencanaan karir.
5. Memahami perubahan cepat yang terjadi dalam dunia kerja dan kehidupan, sehingga memerlukan pengujian secara tetap serta perlunya penggunaan teori dan riset-riset mutakhir sebagai dasar pelaksanaan konseling.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Brown, D. 2007. *Career information, career counseling, career development*. Boston: Pearson education, Inc.
- Brown, D. S & Lent, W. R. 2005. *Career Development And Counseling Putting Theory And Research To Work*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Brown, D & Associates. 2002. *Career Choice and Development Fourth Edition*. Jossey-Bass. New York
- Emma. 2008. *Pekerjaan Sesuai Tipe Kepribadian*. (online), (<http://kompas.com>, diakses 1 Agustus 2008).
- Gibson, R. L. dan Mitchell, M.H. (1995), *Intoduction to Counseling and Guidance*. Englewood Cliffs – New Jersey : Prentice-Hall Inc.
- Patton, W & McMahon, M. 2006. *Career Development And System Theory: Connecting Theory and Practice*. Ed 2<sup>nd</sup>. The Netherlands: Sense Publishers. *(Eny Usmawati, M.Pd)*
- Setiawan, Gede Danu. *KEMATANGAN KEPUTUSAN KARIR MELALUI ASESMEN NON KOGNITIF “MYERS BRIGGS TYPE INDICATOR”*.

Ristekdik Jurnal Bimbingan dan Konseling Vol 9, No.3 Edisi (2024) : 372-386. <http://dx.doi.org/10.31604/ristekdik.2024.v9i3.372-386>