JURNAL MEDIA AKADEMIK (JMA)
Vol.2, No.1 Januari 2024
e-ISSN: 3031-5220, Hal 1647-1660
PT. Media Akademik Publisher
AHU-084213.AH.01.30.Tahun 2023

PENERAPAN TEORI FUTUGAWA DAN TEORI HOLLAND'S DALAM PENGEMBANGAN KARIR SISWA

Oleh :

Furtasan Ali Yusuf[1]
B Herawan Hayadi[2]
Ovi Sakti Cahyaningtyas[3]
Dwi Astuti[4]
Suwarni[5]

Universitas Bina Bangsa
Alamat: JL. Raya Serang - Jakarta, KM. 03 No. 1B, Panancangan, Kec. Cipocok Jaya, Kota Serang, Banten (42124)
Korespondensi penulis: fay@binabangsa.ac.id

Abstract. *In education, guidance and counseling play a crucial role in achieving optimal student development, particularly in the context of career development. School counselors have a significant role in assisting students in making decisions related to their future careers. This research aims to enhance students' career maturity through career guidance utilizing Holland's Theory. According to Holland's Theory, individuals have six primary personality types: Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, and Conventional. The work environment can also be categorized into six types corresponding to these personalities.The research methodology involves a literature review to elaborate on the concepts of Holland's Theory and its history of application in career guidance. Data were collected through various databases, such as EBSCO, ScienDirect, Proquest, ISJD, Scholar, Garuda Ristekbrin, and others. The research findings indicate that the implementation of career guidance based on Holland's Theory can enhance students' career maturity. By understanding their personality types and suitable work environments, students can make more informed career choices aligned*

Received January 03, 2024; Revised January 07, 2024; January 13, 2024
*Corresponding author: admin@mediaakademik.com

with their interests and abilities. The study also includes an analysis of dimensions of career maturity, such as personal commitment, realism, job selection competence, and attitudes in job selection.

***Keywords**: Career Guidance, Holland's Theory, Educational Counseling.*

Abstrak. Dalam dunia pendidikan, bimbingan dan konseling memiliki peran penting dalam mencapai perkembangan siswa yang optimal, terutama dalam konteks pengembangan karir. Konselor sekolah memiliki peran yang signifikan dalam membantu siswa dalam mengambil keputusan terkait karir masa depan mereka. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kematangan karir siswa melalui bimbingan karir dengan menggunakan Teori Holland. Menurut Teori Holland, individu memiliki enam tipe kepribadian utama: Realistis, Investigatif, Artistik, Sosial, Giat, dan Konvensional. Lingkungan kerja juga dapat dikategorikan ke dalam enam tipe yang sesuai dengan kepribadian tersebut. Metodologi penelitian ini melibatkan tinjauan literatur untuk menguraikan konsep-konsep Teori Holland dan sejarah penerapannya dalam bimbingan karir. Data dikumpulkan melalui berbagai database, seperti EBSCO, ScienDirect, Proquest, ISJD, Scholar, Garuda Ristekbrin, dan lain-lain. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan bimbingan karir berdasarkan Teori Holland dapat meningkatkan kematangan karir mahasiswa. Dengan memahami tipe kepribadian dan lingkungan kerja yang sesuai, siswa dapat membuat pilihan karir yang lebih tepat sesuai dengan minat dan kemampuan mereka. Penelitian ini juga mencakup analisis dimensi kematangan karir, seperti komitmen pribadi, realisme, kompetensi pemilihan pekerjaan, dan sikap dalam pemilihan pekerjaan.

Kata kunci: Bimbingan Karir, Teori Holland, Konseling Pendidikan.

LATAR BELAKANG

Dalam pendidikan diperlukan bimbingan dan konseling untuk mencapai perkembangan yang optimal dari peserta didik. Dengan cara mendukung kegiatan pengembangan karir siswa. Konselor sekolah memainkan peran yang lebih besar dalam membantu siswa membuat keputusan tentang karir masa depan mereka daripada staf sekolah. Peran bimbingan dan nasihat pada berbagai pilihan karir yang tersedia juga

penting, karena siswa memiliki lebih banyak referensi dalam pengambilan keputusan karir.(Widiasuti, 2017).

Menurut Havighurst (Yusuf, 2002), terdapat beberapa hal yang harus diselesaikan selama tahap ini yaitu memilih dan juga mempersiapkan karir atau pekerjaan. Karir didefinisikan sebagai seperangkat posisi atau pekerjaan penting yang dipegang seseorang sepanjang hidupnya, dari masa remaja hingga pensiun (Yusuf, 2002). Merujuk pada Super Opinions (Achmad, Hanif & Fitriyah, 2018), perkembangan karir remaja dibawa ke fase eksplorasi. Tahap ini merupakan masa transisi remaja yang paling penting dan memiliki tiga tugas utama. Artinya, ia melakukan kristalisasi individu, identifikasi dan pemilihan pembawa.

Tidak heran jika masalah karir yang muncul adalah setiap individu ingin memilih karir yang memungkinkan mereka menjalani kehidupan yang bermartabat di masa depan. Menurut Munandir (1996), pemilihan suatu pekerjaan bukanlah suatu peristiwalangsung, melainkan suatu proses yang sangat panjang dan bagian dari pertumbuhan pribadi. Pemilihan karir sangat penting dalam membuat keputusan karir dan Anda perlu memaksimalkan pemahaman Anda tentang potensi Anda dan mencapai pertumbuhan karir yang optimal. Untuk memilih pekerjaan yang sesuai, ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan yang memengaruhi dan membantu seseorang dalam memilih pekerjaan itu. Hal ini untuk menentukan keberhasilan individu dalam mempertahankan pekerjaan kedepannya. Orang yang tidak bisa menentukan pekerjaan yang cocok dengan tingkat minat, kemampuan dan kecerdasannya menjadi semakin sulit bagi dirinya sendiri karena tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Menurut Supriatna (2009), ada masalah karir yang menjadi perhatian khusus siswa. 1) Siswa masih ragu-ragu tentang pilihan kurikulum mereka saat ini. 2) Siswa kurang mendapat informasi tentang dunia kerja. 3) Siswa masih bingung dengan pilihan karir masa depannya, 4) Siswa masih belum bisa memilih pekerjaan yang tepat dengan skill dan minatnya. 5) Siswa takut mencari pekerjaan setelah lulus. 6) mahasiswa sedang kuliah di universitas tertentu jika tidak bisa memilih atau masuk ke perguruan tinggi perguruan tinggi, tidak memasuki dunia kerja setelah lulus, dan 7) mahasiswa masih memiliki gambaran tentang karakteristik, persyaratan, keterampilan, kemampuan dan prospek karir masa depan yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan peneliti dengan beberapa siswa di Surabaya tentang persiapan karir dalam penelitian (Budisiwi, 2012) 85% siswa mengetahui tentang karir masa depannya dan 80% pasti akan memutuskan karir masa depan, sedangkan 75% tidak. Sulit untuk membuat keputusan yang baik dan merencanakan karir Anda. Namun, 90% mengakui bahwa pilihan karir merupakan proses penting yang dapat dipersiapkan dengan membuat pilihan pendidikan dan pelatihan.

Anda dapat melihat perkembangan karir Anda dalam beberapa cara. Salah satunya adalah untuk melihat pertumbuhan karir seorang individu. Super (Violina, Daharnis & Marjohan, 2015) menegaskan bahwa kedewasaan profesional siap menghadapi tantangan pengembangan karir pribadi. Kematangan profesional adalah kematangan perilaku seorang individu dalam menghadapi tugas-tugas pengembangan karir, termasuk aspek kognitif dan emosional. Dari perspektif ini, Crites (Sharf, 1992) menegaskan bahwa kedewasaan profesional seseorang ditandai dengan sikap dan kapasitasnya terhadap profesi ini. Sikap mengacu pada kesediaan individu untuk membuat keputusan profesional dan bertanggung jawab atas semua konsekuensi dari keputusan tersebut.

Kompetensi, di sisi lain, mengacu pada kemampuan individu untuk memahami kekuatan mereka terkait dengan dunia kerja. Oleh karena itu, pentingnya optimalisasi kematangan karir untuk masa depan siswa, fenomena kurangnya kematangan karir yang ditemukan pada penelitian-penelitian sebelumnya, harus segera disikapi seperti dengan menggunakan beberapa teori dalam bimbingan karir contohnya teori holland.

Kematangan karir yang buruk bisa mengakibatkan ketidak sesuaian dalam pilihan karir siswa. Memang, beberapa siswa memilih jurusan terlepas dari kemampuan, minat,bakat, atau kepribadian mereka. masalah yang muncul di sekolah terkait dengankematangan karir peserta didik, seperti siswa memilih jurusan tanpa memandang kurangnya pengetahuan, kemampuan, minat atau karakteristik dunia kerja. Memiliki pemahaman yang matang tentang melanjutkan pendidikan setelah lulus. Siswa beradaptasi dengan kemampuan mereka bahkan ketika tidak yakin dengan jenis pekerjaan, khawatir tentang masa depan atau dunia kerja. Siswa menunjukkan sikap negatif terhadap dunia publik karena tidak memahami keterampilan dasar (bakat, minat, sikap, kemampuan, aspirasi) yang terkait dengan dunia kerja. Tidak mungkin membentuk model karir yang mengarah ke dunia kerja. Siswa yang berorientasi pada karir dan belum

memiliki pemahaman yang jelas tentang jenis dan tipe pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya akan membuat siswa tersebut menjadi bingung.

Melalui bimbingan karir mengenai kematangan karir yang ditingkatkan dengan teori John Holland, diharapkan siswa mampu mengerti dan memahami tentang minat, nilai, kemampuan, dan sifat kepribadian mereka, serta mengidentifikasi berbagai pekerjaan yang terkait dan serupa. Dan sesuai dengan minat mereka. Karena rendahnya tingkat kematangan karir di sekolah, dapat dimengerti bahwa survei ini penting dalam membantu siswa membuat keputusan karir yang tepat. Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan, maka peneliti akan membahas mengenai "peningkatan kematangan karir dengan teori Holland".

METODE PENELITIAN

Metode yang dalam penelitian ini mengggunakan metode dengan kajian literatur atau tinjauan pustaka. Tinjauan pustaka atau kajian literatur adalah survei yang menyelidiki secara kritis atau menyelidiki pengetahuan, gagasan, atau kesimpulan yang terkandung dalam isi literatur akademik untuk mengembangkan kontribusi teoretis dan metodologi untuk topik tertentu. pencarian literatur baik dari internasional maupun nasional yang dicari dan dikumpulkan dengan menggunakan database EBSCO, ScienDirect, Proquest, ISJD, Scholar, Garuda Ristekbrin, dan lain – lain. Pada tahap awalnya artikel ini didapatkan lebih dari 10 artikel dari tahun 2013 sampai tahun 2023 dengan menggunakan kata kunci "peningkatan kematangan karir dengan menggunakan teori holland" yang diindentifikasi tetapi masih terdapat banyak yang belum dieksplorasi relevansi dengan berbagai artikel. Dari jumlah diatas hanya sekitar beberapa referensi yang dianggap sesuai. (Cooper, 2011).

HASIL DAN DISKUSI

Menurut Winkel (Jabbar, dkk, 2019), kematangan karir adalah keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas pengembangan karir tertentu untuk tahap perkembangan tertentu. Kematangan karir ditandai dengan kemampuan untuk merencanakan karir dengan tindakan spesifik yang tepat untuk mencapainya. Individu memiliki karir yang matang dan dapat memperoleh manfaat dari layanan bimbingan dan

nasihat yang tersedia di sekolah, sehingga jika pengetahuan yang dibutuhkan untuk membuat keputusan karir lebih mudah diperoleh, maka individu tersebut akan membuat keputusan karir. Diasumsikan bahwa individu dapat atau bersedia melakukannya.

Menurut Seligman (Jabbar, dkk, 2019), Ketika seseorang mencapai kedewasaan profesional yang tinggi atau positif, ia melewati sejumlah proses dalam hidupnya. Urutanproses tersebut adalah sebagai berikut:

1) Membangkitkan kesadaran diri.
2) Meningkatkan pengetahuan tentang pilihan yang dibuat.
3) Meningkatkan kesesuaian antara citra diri (keterampilan, minat, nilai, kepribadian) dengan tujuan karir.
4) Penilaian tujuan karir yang lebih realistis.
5) Meningkatkan keterampilan perencanaan karir untuk sukses
6) Meningkatkan sikap terkait karir (orientasi sukses, kemandirian, perencanaan, komitmen, motivasi, *self-efficacy*).
7) Pengembangan karir untuk meningkatkan kesuksesan dan kepuasan hidup (Jabbar, dkk, 2019)

Menurut Crites (Juwitaningrum, 2013) dimensi dalam kematangan karir dibagi menjadi empat yaitu :

1) Dimensi Komitmen Pribadi, ini termasuk aspek komitmen pribadi untuk membuat keputusan pada waktu yang berbeda. Konsistensi pilihan pekerjaan yang dipilih, konsistensi keputusan tentang tingkat pekerjaan, dan konsistensi pilihan pekerjaan semuanya dipengaruhi oleh keluarga.
2) Dimensi Realisme, ketika memilih karir, pendekatan ini membahas aspek kesesuaian individu untuk pekerjaan yang dipilih. Kapasitas antara keinginan dan pekerjaan yang mereka pilih dapat menentukan pilihan pekerjaan dengan ciri-ciri kepribadian dan tingkat status sosial pekerjaan itu bisa disesuaikan.
3) Dimensi Kompetensi Pemilihan Pekerjaan , dimensi ini menilai kemampuan individu untuk menemukan solusi yang berkaitan dengan pekerjaan, perencanaan yang berkaitan dengan pekerjaan, pengetahuan tentang pemilihan pekerjaan, dan self-efficacy terkait dengan pilihan pekerjaan. Tentukan tujuan dari pekerjaan yang dipilih.

4) Dimensi Sikap dalam Pemilihan Pekerjaan , dimensi ini meliputi aspek kinerja individu untuk memilih apa keputusannya terhadap pekerjaan, sikap dan arah positif terhadap pekerjaan, serta pilihan pekerjaan dan nilai-nilai pilihan pekerjaan. Buat keputusan bisnis dengan menggunakan faktor-faktor spesifik berdasarkan minat Anda pada masalah tersebut. Teori holland (Patton & McMahon, 2006) baru-baru ini menjadi "pilihan karir" untuk mencerminkan teori penyaringan, yang diberi nama "Teori". Inventarisasi hobi, evaluasi kejuruan, dan klasifikasi informasi pekerjaan. Konseling pekerjaan dan karir.

Tipe teori Holland (Flanigan, 2011), awalnya berasal dari pengamatan sebagaipewawancara klasifikasi dengan tentara, dan didasarkan pada premis bahwa ada enam tipe kepribadian sejati. Jenis sebenarnya jarang terjadi, kebanyakan orang menjadi kombinasi dari jenis ini. Kombinasi ini ditunjukkan oleh kode tiga huruf yang mewakili tiga jenis kepribadian dominan dalam diri seseorang. Masing-masing tipe kepribadian mewakili kepentingan individu.

Dihadapkan dengan kesadaran kerja dan menerima atau menolaknya adalah salah satu penentu utama pilihan karir Keserasian antara visi seseorang dan profesi favoritseseorang merupakan "Modal Gaya Pribadi". Inti dari teori holland adalah konsep seseorang yang mengetahui karir yang sesuai dengan preferensi pribadinya untuk kesenangan. Jika seorang individu mengembangkan fokus yang dominan, mereka lebih mungkin untuk mendapatkan kepuasan di lingkungan profesional yang tepat. Tetapi jika dia tidak bisa memilih, peluang untuk mencapai kepuasan itu hilang. Orang yang memiliki peran serta tujuan dalam karirnya bertentangan dengan lingkungan dengan pola karir yang tidak konsisten dan bervariasi. Belanda menekankan pentingnya persepsi diri dalam mengejar kepuasan kerja dan keamanan. Berdasarkan konsep ini, Belanda menawarkan enam lingkungan kerja pilihan (modal work environment) dan enam arah kenikmatan pribadi sesuai dengan enam lingkungan tersebut (Tarsidi, 2007).

Tipe-tipe kepribadian menurut John Holland (Syarqawi & Amelia, 2019) antara lain :

1) Tipe kepribadian Realistik

   Lingkungan yang realistis bisa dilihat dari tugas yang jelas, praktis dan spesifik. Dalam karakternya, orang-orang praktis suka bekerja dengan alat dan mesin untuk menyelesaikan hobi dan pekerjaan mereka. Tipe praktis suka bekerja dengan

media seperti mesin, tukang listrik, profesional, operator jaringan, dan pengawas gedung.

2) Tipe kepribadian Investigatif

Lingkungan penelitian dicirikan oleh tugastugas yang membutuhkan keterampilan yang kreatif dan jelas yang terlepas dari pengamatan individu. Tipe kepribadian penelitian lebih menyukai segala sesuatu yang menggunakan kemampuan berfikir yang juga membutuhkan kepintaran intelektual yang baik. Peneliti menikmati kegiatan yang berhubungan dengan hal seperti fisika, biologi, matematika, dan sains lainnya. Tipe orang ini lebih menyukai karir ilmiah dan medis dan cenderung ingin tahu, pekerja keras dan mandiri. Tipe orang ini memiliki keahlian khusus seperti ahli biologi, antropologi, peneliti, dan penulis.

3) Tipe kepribadian Artistik

Tipe ini ditandai dengan masalah dan tugas yang membutuhkan rasa, rasa, interpretasi imajinatif dan bentuk seni. Tipe orang ini lebih menyukai aktivitas kreatif dan pemikiran bebas daripada kehidupan sehari-hari. Orang-orang seni lebih memilih pekerjaan untuk memanfaatkan bakat mereka dan mengembangkan keterampilan bahasa, seni, musik dan teater mereka. Profesional seperti musisi, penyair, seniman, musisi dan sejenisnya.

4) Tipe kepribadian Sosial

Lingkungan tipe kepribadian ini menyuka hubungan dan interaksi dengan orang lain. Tipe ini sering mengembangkan kemampuan untuk berkolaborasi dengan orang-orang. Karir sebagai konselor, psikolog dan guru.

5) Tipe kepribadian Enterprising

Jenis lingkungan ini lebih ke orang yang memiliki semangat yang tinggi dan senang bekerja dengan penjualan produk, mengelola orang, kepemimpinan, persuasi, dan mengembangkan keterampilan lain yang penting bagi orang. Kategori profesional dalam kategori ini, seperti manajer hotel, konsultan, promotor.

6) Tipe kepribadian Konvensional

Tipe ini lebih mengerti tentang lingkungan yang bisa diandalkan dan memiliki kemampuan untuk mengikuti aturan dan perintah (instruksi). Tipe orang ini juga menyukai pekerjaan yang melibatkan penjurnalan, berhitung, mengetik,

ataumenggunakan komputer. Jenis karir seperti ahli statistik, analis keuangan, spesialis pajak, akuntan, dll.

Holland menjelaskan bahwa pekerjaan dan pilihan pekerjaan adalah hasil dari faktor genetik (keturunan) dan semua pengaruh budaya yang penting, interaksi antara teman, kerabat dan orang dewasa memainkan peran penting. Selain itu, Holland membangun tipe kepribadian (kelas) dalam pilihan pekerjaan berdasarkan inventarisasi kepribadian yang diedit berdasarkan preferensi. Teori Holland menjelaskan bahwa pilihan pekerjaan atau status adalah hasil dari faktor genetik (genetik) dan semua pengaruh budaya, interaksi antara teman, keluarga dan orang dewasa. Holland juga menciptakan tipe kepribadian yang disusun sesuai selera. Setiap tipe kepribadian kemudian ditransformasikan menjadi model teoritis yang disebut model orientasi.

Model orientasi ini adalah keluarga dari perilaku yang khas. Urutan orientasi bervariasi dari orang ke orang. Karena itu, gaya hidupnya juga berbeda. (Hayes, 2014). Dalam teorinya, Holland mengusulkan enam jenis kepribadian dan enam jenis lingkungan. Setiap lingkungan didominasi oleh satu jenis. Jenis yang berbeda membutuhkan lingkungan yang berbeda. Perilaku ditentukan melalui interaksi antara kepribadian dan lingkungan. Adaptasi dan koordinasi antara tipe kepribadian dan lingkungan menghasilkan penyesuaian lebih dengan karir yang pada gilirannya menyebabkan kepuasan panggilan dan kinerja panggilan yang lebih baik. Jika kepribadian orang dan jenis pekerjaan mereka sesuai satu sama lain, fungsi karyawan akan meningkat (Holland, 1995). Menurut orang-orang Holland yang memilih pekerjaan serupa harus memiliki struktur kepribadian yang serupa. (Rezaei, dkk., 2011).

Teori Kepribadian dan Lingkungan Kejuruan John Holland adalah contoh lain dari teori struktural. Holland percaya bahwa pekerjaan orang adalah manifestasi kepribadian mereka; bahwa orang-orang dalam pekerjaan yang sama memiliki karakteristik kepribadian yang serupa; dan orang-orang dan lingkungan kerja dapat dikelompokkan menjadi enam kategori kepribadian dan lingkungan vokasional (Perry & VanZandt,2006). Model pemilihan karir holland menjelaskan bahwa individu yang mencari tempat/lingkungan kerja sesuai dengan minat, keterampilan, sikap, keahlian, dan nilainilai mereka (Greenhaus & Callanan, 2006).

Teori Holland adalah Konsep memilih karir sesuai dengan minat pribadi. Kepuasan dapat terjadi di lingkungan kerja yang tepat jika individu mengembangkan

kemampuan kepemimpinan dominan yang kuat. Jika, Namun, orientasi adalah salah satu keraguraguan, kemungkinan berkurangnya kepuasan. Kekuatan atau dominasi orientasi pribadi modal yang dikembangkan dibandingkan dengan lingkungan karir akan sangat penting bagi pilihan gaya hidup pilihan individu. Sekali lagi, konsep kunci di balik model lingkungan dan pengaruh lingkungan Holland adalah individu tertarik pada permintaan peran tertentu dari lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan pribadi mereka dan memberi mereka kepuasan (Zunker, 2006).

Kerangka kerja Holland terdiri dari tiga komponen yaitu orang, lingkungan dan interaksi antara orang dan lingkungannya. Komponen pertama yaitu individu. Sebuah premis dasar teori Holland adalah bahwa individu dapat diklasifikasikan menggunakan satu atau lebih dari enam jenis kepribadian: Realistis, Investigasi, Artis, Sosial, Enterprising, dan Konvensional. Komponen kedua dalam teori Holland adalah lingkungan. Enam lingkungan model paralel dengan enam jenis kepribadian dan memperkuat dan menghargai karakteristik tipe kepribadian yang sesuai. Komponen ketiga dalam teori Holland adalah interaksi atau kesesuaian antara tipe kepribadian dan lingkungan (Pike, 2006).

Tipologi yang melekat pada teori Holland mengkategorikan data besar tentang orang-orang dalam pekerjaan yang berbeda dan data tentang lingkungan kerja yang berbeda untuk menyarankan bagaimana orang membuat pilihan kejuruan dan menjelaskan bagaimana kepuasan kerja dan pencapaian kejuruan terjadi. Tujuh asumsi mendasari tipologi (Greenhaus & Callanan, 2006):

1) Kebanyakan orang memiliki satu dari enam tipe kepribadian modal: Realistis (R), Investigasi (I), Artistik (A), Sosial (S), Enterprising (E), atau Konvensional (C).
2) Enam lingkungan kerja modal sesuai dengan enam jenis kepribadian modal: Realistis (R), Investigasi (I), Artistik (A), Sosial (S),Enterprising (E), dan Konvensional (C). Setiap lingkungan didominasi oleh jenis kepribadian tertentu dan ditandai oleh pengaturan fisik yang menyamar dalam keadaan khusus.
3) Orang menginginkan lingkungan di mana mereka dapat melatih keterampilan dan kemampuan mereka, mengekspresikan sikap dan nilai mereka, dan bisa mengambil keputusan dan menciptakan peran yang tepat.
4) Tingkah laku seseorang ditentukan dari interaksi antara kepribadiannya dan karakteristik lingkungan. Berdasarkan pola kepribadian individu dan pola

lingkungan, beberapa penyebab pasangan semacam itu, pada prinsipnya, diperkirakan menggunakan pengetahuan tipe kepribadian dan model lingkungan. Hasil seperti itu mencakup pilihan panggilan, perubahan pekerjaan, prestasi kejuruan, kompetensi pribadi, dan perilaku pendidikan dan sosial.

5) Tingkat kesesuaian (atau kesepakatan) antara seseorang dan pekerjaan (lingkungan) dapat diperkirakan dengan model. Semakin pendek jarak antara tipe kepribadian dan jenis pekerjaan,semakin dekat hubungan.
6) Tingkat konsistensi dalam seseorang atau lingkungan juga didefinisikan dengan menggunakan model heksagonal. Tipe berdampingan pada segi enam paling konsisten, atau memiliki kepentingan, disposisi pribadi, atau tugas pekerjaan yang kompatibel. Tipe berlawanan pada segi enam paling tidak konsisten, atau menggabungkan karakteristik pribadi atau fungsi pekerjaan yang biasanya tidak terkait.
7) Tingkat diferensiasi seseorang atau lingkungan mengubah prediksi yang dibuat dari tipologi seseorang, dari kode pekerjaan, atau dari interaksi keduanya. Misalnya, ada seseorang yang mirip dengan satu hal dan kebanyak tidak tidak mirip dengan yang lain berarti seseorang dipengaruhi oleh lingkungan. Sebaliknya, seseorang yang menyerupai banyak jenis atau lingkungan yang dicirikanberarti memiliki diferensiasi yang buruk.

Dalam Teori Holland ini terdapat kelebihan dan kekurangannya dalam bimbingan karir, Holland, Weinrach dan Srebalus (Patton & McMahon, 2006) mengklaim bahwa teori Holland adalah “Teori karir paling populer dalam dekade terakhir”, sebuah situasi yang tetap tidak berubah hari ini. Misalnya, bukunya yang berjudul Making Vocational Choices adalah “karya yang paling banyak dikutip di bidang psikologi kejuruan” (Savickas & Holland, 1999). Sebagai penghargaan atas karya Holland, edisi khusus Journal of Vocational Behavior diterbitkan pada tahun 1999 dengan Gottfredson mengklaim bahwa teori Holland “merevolusi penyampaian bantuan kejuruan di seluruh dunia”. Teori holland memiliki dampak besar pada pengembangan persediaan waktu luang (minat), evaluasi karir, pekerjaan dan saran karir.

Masalah yang dihadapi siswa adalah rendahnya kematangan karir siswa. Tingkat profesionalitas siswa rendah karena siswa tidak memahami informasi karir dan memilih karirnyanya sendiri. Siswa yang sedang berjuang untuk menentukan karir memilih untuk

tetap diam dan tidak mempelajari informasi dengan cermat. Akibatnya, siswa kurang matang dalam karirnya. Bimbingan karir dikombinasikan dengan teori John Holland sebagai cara untuk meningkatkan kedewasaan profesional siswa, memungkinkan siswa untuk memilih karir berdasarkan minat, bakat, kemampuan dan kepribadian mereka. Bimbingan karir merupakan upaya untuk membantu orang mengenal dan memahami satu sama lain, membiasakan diri dengan dunia kerja dan mengembangkan masa depan sesuai dengan gaya hidup yang diharapkan (Budiman, dkk, 2020).

KESIMPULAN

Siswa tidak sepenuhnya memahami pilihan karir mereka saat ini, tidak pasti dan tidak mengetahui dunia kerja, khawatir tentang pekerjaan dan kesempatan belajar di masa depan, karakteristik dan tuntutan, dan tidak sesuai dengan kemampuan mereka. Keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan dan prospek pekerjaan di masa depan. Karirnya. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa perlu meningkatkan kematangan karirnya. Berdasarkan masalah kematangan karir yang dihadapi siswa, bimbingan alternatif yang tepat dan saran profesional harus diberikan untuk menyelesaikan masalah ini. Para peneliti ingin mencari bimbingan karir di Belanda untuk meningkatkan kematangan karir siswa. Dengan menawarkan intervensi ini, para peneliti dapat melihat seberapa efektif bimbingan karir holland dalam meningkatkan kematangan karir siswa.

Kematangan karir yang buruk dapat menyebabkan siswa mengambil keputusan yang salah. Memang masih ada siswa yang memilih bidang keahliannya tanpa mempertimbangkan keterampilan, bakat, minat, dan kepribadiannya. Hal ini membuat siswa tidak menyadari kemungkinan mendasar (bakat, minat, sikap, kemampuan, aspirasi) yang berkaitan dengan dunia kerja dan mendorong sikap tidak baik bahkan negatif. Dalam dunia kerja, tidak mungkin merencanakan masa depan dan membangun model karir yang dikaitkan dengan dunia kerja. Siswa yang berorientasi pada karir bingung memilih jenis pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, serta tidak memahami jenis pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada segenap pihak yang telah membantu kelangsungan penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu-per-satu atas dukungannya, baik secara moril maupun materiil. Sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dan diterbitkan.

DAFTAR REFERENSI

Abdul Jabbar, Afan dkk. (2019). Konseling Kelompok Menggunakan Pendekatan Cognitive Behaviour Therapy (CBT) Untuk Meningkatkan Kematangan Karir. *Jurnal Selaras: Kajian Bimbingan Dan Konseling Serta Psikologi Pendidikan*, *2(1)*.

Achmad, Hanif, F. (2018). Keefektif Konseling Holland Career untuk Meningkatkan Kematangan Karir Peserta Didik SMA Negeri 04 Pamekasan. *Prosiding Seminar Nasional BK*, 76–81.

Afdal, Suya, Syamsu. & Usman. (2014). Bimbingan Karir Kolaboratif dalam Pemantapan Perencanaan Karir Siswa SMA. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, *2 (3)*, 1–7. Budiman, Chandra, D. (2020). Layanan Bimbingan Karir Guna Meningkatkan Kematangan Karir Pada Peserta Didik. *Jurnal Jurusan Bimbingan Konseling Undiksha*,

Deng, C. P., Armstrong, P. I., & Rounds, J. (2007). The fit of Holland's RIASEC model to US occupations. *Journal of Vocational Behavior*, *71*(1), 1–22. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.04.002

Dunne, C. (2011). The place of the literature review in grounded theory research. *International Journal of Social Research Methodology*, *14(2)*, 111–124. Flanigan,

D. (2011). *The Influence of Cultural Context on Vocational Assessment with Bicultural Latina/O College Students*. 1–161. https://doi.org/10.1111/j.1461-9563.2008.00379.x

Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (2006). *Encyclopedia of Career Development*. Sage Publications.

Hastin, B. (2012). MODEL BIMBINGAN KARIR HOLLAND UNTUK MENINGKATKAN KEMATANGAN PILIHAN KARIR SISWA. *Program Studi Bimbingan Dan Konseling FKIP-Universitas Pancasakti Tegal*.

Hayes, J. (2014). *EFEKTIVITAS TEORI KARIER HOLLAND MELALUI LAYANAN KESIAPAN KERJA SISWA Jurusan Bimbingan Konseling*.

Juwitaningrum, I. (2013). Program Bimbingan Karir Untuk Kematangan Karir Siswa SMK. *Psikopedagogia Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, *2(2)*. Kidd, J. M. (2006). *Understanding Career Counselling*. Sage Publications.

Leung, S. A. (2008). The Big Five Career Theories. *International Handbook of Career Guidance*, *d*, 115–132. https://doi.org/DOI:10.1007/978-1-4020-6230-8_6

Liptak, J. J. (2008). *C AREER 12 Tests to Help You Discover and Develop Your Dream Career*. America's Career Publisher.

M. Nauta, Margaret. (2010). The Development, Evolution and status of Holland"s Theory of Vocasional Personalities : Reflections and Future Directions for Counseling Psychology. *Jurnal Psikologi Konseling*, *1(1)*.