

GINZBERG'S THEORY OF CAREER

**Eny usmawati,M.Pd
(Widyaiswara PPPPTK Penjas BK)**

A. SEJARAH TEORI GINZBERG

Ginzberg, Ginsburg, Axelrad, dan Herma (1951) pada umumnya dipandang sebagai ahli pertama yang melakukan penelitian terhadap teori pilihan karier (*occupational choice*) dari sudut pandang perkembangan. Tim penelitian ini terdiri dari seorang pakar ekonomi, seorang psikiater, seorang sosiolog, dan seorang psikolog, yang berkolaborasi untuk membentuk rasional pentingnya teori pilihan karier (okupasi), yang untuk selanjutnya dikenal sebagai tim pengembang teori pilihan karier (okupasi) Ginzberg. Perumusan teori ini merupakan reaksi langsung dari tidak adanya konstruk teoritik yang bersifat terperinci dan komprehensif sehubungan dengan psikologi karier. Teori ini merupakan rencana dari empat peneliti untuk mengkonstruksi pendekatan teoritik sehubungan dengan pilihan karier.

Penemuan empirik dari studi pendahuluan yang mereka lakukan dan yang dilakukan oleh para peneliti lain, mempengaruhi munculnya pendekatan ini. Ginzberg dan teman sejawatnya menyimpulkan, sebagai dasar penelitian awal, terdapat empat variabel signifikan yang termasuk ke dalam pilihan karier. Variabel yang pertama diidentifikasi adalah faktor realita (kenyataan), yang dapat menjadi penyebab bagi individu untuk memberikan respons pada tekanan yang diberikan oleh lingkungan dalam pengambilan keputusan yang berpengaruh terhadap karier. Variabel yang kedua adalah pengaruh pendidikan, bahwa jumlah dan jenis pendidikan yang pernah diperoleh oleh individu akan mempengaruhi bagaimana dia membuat keputusan sehubungan dengan kariernya.

Variabel yang ketiga adalah faktor emosional, termasuk di dalamnya respons individu terhadap lingkungan, hal ini penting untuk dipertimbangkan. Sebab secara intuitif, faktor kepribadian dan emosional akan berjalan seiring dengan pemilihan karier atau sebaliknya. Akhirnya, nilai yang dimiliki oleh individu menjadi variabel keempat yang perlu diperhatikan, dan menjadi variabel yang penting dalam pemilihan karier. Nilai individu akan mempengaruhi kualitas pemilihan karier dengan cara melihat kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh masing-masing pilihan karier.

Secara sederhana, Ginzberg dan teman sejawatnya menjelaskan bahwa pilihan karier merupakan suatu proses yang tidak dapat dirubah, terjadi dalam periode yang jelas, dan digolongkan berdasarkan sejumlah persetujuan yang dibuat oleh individu antara harapan dan kemungkinan. Tiga periode mayor yang dimaksudkan sebagai proses dalam teori ini adalah periode Fantasi, Tentatif, Realistis. Ginzberg dan teman sejawatnya mengusulkan bahwa ciri utama dari periode fantasi adalah sifat dasar yang berubah-ubah yang dimiliki oleh anak-anak, merupakan pilihan masa kanak-kanak yang ditandai dengan sedikitnya orientasi realitas yang ada di dalamnya. Hal ini direfleksikan dengan pilihan-pilihan jabatan atau pekerjaan yang diekspresikan selama periode ini.

Dalam mengembangkan teorinya, Ginzberg dan teman sejawatnya menginvestigasi secara empirik sejumlah sampel yang memiliki kebebasan memilih suatu okupasi atau karier. Sampel tersebut terdiri dari para laki-laki yang berasal dari kelas menengah ke atas di daerah perkotaan, dari keluarga Protestan atau Katolik keturunan *Anglo-Saxon*, yang tingkat pendidikannya berkisar dari kelas enam hingga Pasca-sarjana. Karena pemilihan sampel tersebut sangat terbatas, maka kesimpulan hasil penelitian ini hanya dapat diaplikasikan secara terbatas pula. Secara spesifik, pola perkembangan karir perempuan dan etnik minoritas ataupun mereka yang berasal dari daerah pedesaan dan kaum miskin tidak menjadi bahan pertimbangan.

Oleh karena itu, kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian ini belum tentu dapat diaplikasikan pada populasi selain dari yang diwakili oleh sampel yang disebutkan.

B. KONSEP UMUM TEORI GINZBERG

Dalam pengembangan teorinya, Ginzberg dan teman sejawat meletakkan beberapa konsep umum sebelum masuk kepada konsep pokok teorinya. Adapun beberapa konsep umum tersebut adalah sebagai berikut.

1. Ginzberg dan teman sejawatnya berpendapat bahwa faktor emosional mengambil peran yang penting dalam perkembangan karier. Permasalahan emosional merupakan faktor penting dalam menentukan pola penyimpangan pilihan karier.
2. Ada empat komponen yang dapat memberikan kontribusi pada proses pemilihan karier individu selama masa remaja. Empat hal tersebut adalah pengujian tentang realita, perspektif mengenai kesesuaian waktu perkembangan, kemampuan untuk menunda kepuasan, dan kemampuan untuk menerima dan mengimplementasikan perencanaan karier.
3. Dalam proposalnya, Ginzberg menyatakan konsep mereka tentang orang dan pekerjaan. Ada dua tipe kepribadian dalam studi yang mereka lakukan, yaitu kepribadian yang berorientasi pada pekerjaan dan kepribadian yang berorientasi pada prinsip kesenangan. Namun demikian, individu tidak berarti masuk ke dalam kategori salah satu di antaranya, namun merupakan gabungan dari keduanya.

C. UNSUR-UNSUR TEORI GINZBERG

Pokok yang dijadikan dasar bagi Ginzberg dalam membangun teorinya adalah didasari atas pendekatan psikologis atas tugas-tugas perkembangan yang dilalui manusia. Konsep perkembangan dan pemilihan pekerjaan atau karier oleh Ginzberg dikelompokkan dalam tiga unsur sebagai berikut.

1. *Unsur proses*

Bahwa pilihan pekerjaan itu merupakan suatu proses. Dikatakan suatu proses karena pemilihan pekerjaan atau karier ini dilakukan oleh individu sepanjang hidupnya, hingga menemukan karier yang benar-benar pas untuk dirinya.

2. *Unsur irreversibilitas*

Bahwa pilihan pekerjaan itu tidak bisa diubah atau dibalik. Artinya, untuk setiap masa perkembangan yang telah terlewati, individu tidak dapat kembali lagi ke masa tersebut untuk memperbaiki pilihan kariernya. Yang bisa dia lakukan adalah dengan memperbaiki pilihan kariernya di masa perkembangan selanjutnya.

3. *Unsur kompromi*

Bahwa pilihan pekerjaan itu merupakan kompromi antara faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya, yaitu faktor minat, kemampuan, dan nilai. Faktor tersebut tergabung menjadi satu dan pada akhirnya memberikan kontribusi pada tiap individu, ada karier yang mana mereka menjatuhkan pilihannya.

D. PROSES PEMILIHAN KARIER MENURUT GINZBERG

Proses pemilihan karier oleh Ginzberg dan teman sejawatnya diklasifikasikan dalam tiga tahapan utama yaitu :

1. **Masa Fantasi**

Tugas utama masa kanak-kanak disempurnakan selama periode awal dari perkembangan kariernya. Hal ini merupakan proses pematangan yang ditandai dengan perubahan orientasi masa kanak-kanak, dari yang semula berorientasi 'bermain' pada berorientasi 'pekerjaan'. Menurut teori Ginzberg dan teman sejawatnya, anak-anak mulai menggambarkan pilihan karier mereka, dan permainan-permainan yang mereka tunjukkan mulai menggunakan motif 'fungsi kepuasan'.

Masa fantasi ini berlangsung pada individu dengan tahap usia sampai kira-kira 10 tahun atau 12 tahun (masa sekolah dasar). Pada masa ini, proses pemilihan pekerjaan masih bersifat sembarangan atau asal pilih, tanpa didasarkan pada pertimbangan yang masak (rasional dan objektif) mengenai kenyataan yang ada. Pilihan pekerjaan pada masa ini hanya didasari atas kesan yang dapat melahirkan kesenangan dan kepuasan semata. Pilihan pekerjaan ini diperoleh dari pengamatan anak-anak baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap orang-orang yang berada atau bekerja di sekitarnya.

Menurut Ginzberg, kegiatan bermain pada masa fantasi secara bertahap menjadi berorientasi kerja dan merefleksikan preferensi awal untuk jenis aktifitas tertentu. Berbagai peran okupasional tercermin dalam kegiatan bermain, yang menghasilkan pertimbangan nilai dalam dunia kerja.

Beranjak lebih dewasa, mendekati akhir dari masa fantasi, anak akan mulai menunjukkan reorientasi secara berangsur-angsur, merefleksikan preferensi karier melalui aktivitas yang berhubungan dengan karier, yang pada akhirnya akan mengarahkan mereka untuk mencapai kepuasan abstrak. 'Fungsi kepuasan' yang merupakan penggerak mereka dalam melakukan aktivitasnya. Anak-anak yang masih kecil, digerakkan oleh motif-motif intrinsik. Membuat pie lumpur karena mereka suka bermain dengan lumpur. Selanjutnya, ketika anak-anak tumbuh lebih besar dan lebih luas dunia sosialisasinya, mereka mulai mencari aktivitas lain yang memungkinkan mereka untuk mendapatkan reward ekstrinsik (berasal dari luar dirinya) misalnya dukungan orangtua, uang yang bisa digunakan untuk membeli mainan baru, dan sebagainya.

Dalam masa ini, anak-anak suka berpura-pura melakukan aktivitas kerja yang biasanya dilakukan oleh orang dewasa. Mereka berpura-pura menjalani profesi tertentu sebagai aktivitas bermainnya. Anak-anak pada masa ini, umumnya tidak hanya memilih satu profesi ketika bermain, mereka memilih

untuk berganti-ganti dalam menjalani profesi khayalannya. Pada saat yang sama, mereka menggunakan aktivitas bermain ini sebagai sarana untuk mengurangi ketegangan dan frustrasi yang mereka rasakan pada masanya. Masa fantasi juga merupakan saat di mana anak-anak melakukan internalisasi nilai-nilai orang dewasa dan pada akhirnya akan menjadi bahan pertimbangan untuk mereka menentukan kariernya nanti.

Kesimpulannya, pada masa fantasi, anak-anak mulai mengembangkan pilihan kariernya melalui aktivitas permainan yang mereka lakukan. Mereka mengabaikan realita, kemampuan dan potensi yang mereka miliki, dan pandangan zaman akan pekerjaan-pekerjaan yang berada dalam khayalan mereka.

2. Masa Tentatif

Aktivitas bermain yang dilakukan pada masa fantasi, membantu anak-anak untuk masuk ke tahapan selanjutnya dari perkembangan karier. Masa ini berlangsung antara usia 11 tahun sampai 18 tahun atau pada masa anak bersekolah di SMP dan SMA. Pada masa ini, pilihan karier mengalami perkembangan dibandingkan dengan masa sebelumnya. Ginzberg mengklasifikasikan masa tentatif ke dalam empat tahap sebagai berikut:

a. Tahap minat

Tahap ini berlangsung pada usia antara 11-12 tahun, dimana individu mulai menyadari kebutuhan untuk mengidentifikasi arah karier mereka. Pada tahap ini, identifikasi akan pilihan karier direfleksikan dengan memperhatikan aktivitas apa yang mereka senangi dan tidak

mereka senangi. Pilihan dipertimbangkan dari potensi yang mereka miliki, yang kemudian akan memberikan kesenangan secara intrinsik. Seringkali pilihan mereka tidak jauh dari profesi orangtua, khususnya ayah mereka

Pada masa ini, anak-anak cenderung melakukan aktivitas hanya yang sesuai minat dan kesukaan mereka saja. Pertimbangan karierpun juga hanya didasari atas kesenangan, ketertarikan atau minat individu terhadap objek karier, dengan tanpa mempertimbangkan banyak faktor. Akan tetapi, setelah menyadari bahwa minatnya berubah-ubah (sebagai reaksi perkembangan dan interaksi lingkungannya), maka individu akan menanyakan kepada dirinya tentang kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan suatu pekerjaan.

b. Tahap Kapasitas

Tahap ini berlangsung pada usia antara 12 sampai 14 tahun, yang secara logis merupakan kelanjutan dari tahap sebelumnya, yaitu tahap minat. Pada tahap ini, anak mulai memperkenalkan ide tentang 'kemampuan' terhadap pertimbangan karier mereka. Mereka mulai mengevaluasi kemampuan yang mereka miliki untuk setiap aktivitas yang mereka lakukan. Pada tahap ini mereka mulai mengurangi identifikasi terhadap peran ayah sebagai konsekuensi dari pilihan karier dan mulai mempertimbangkan pengaruh orang lain.

c. Tahap nilai

Tahap ini berlangsung pada usia antara 15 sampai dengan 16 tahun, di mana anak mulai beranjak remaja dan melakukan perubahan-perubahan dalam pilihan karier mereka. Yang menjadi catatan adalah bahwa pada tahap ini, remaja mulai memikirkan bagaimana memberikan layanan untuk masyarakat. Mereka mulai menyadari bahwa pekerjaan

yang dilakukan, seharusnya tidak hanya akan memberikan kepuasan bagi diri mereka sendiri, namun juga bisa memberikan makna bagi orang lain di sekitarnya.

Pada tahap ini, individu mulai menyatukan minat dan kapasitas yang dimilikinya, untuk selanjutnya akan diinterpretasikan secara sederhana oleh mereka yang mulai menyadari bahwa terdapat kandungan nilai-nilai tertentu dari suatu jenis pekerjaan, baik kandungan nilai yang bersifat pribadi maupun serangkaian nilai yang bersifat kamasyarakatan. Kesadaran akan serangkaian nilai ini pula yang membuat individu dapat mendiferensiasikan nilai satu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya.

Pada tahapan ini, muncul pula konsepsi tentang gaya hidup (*lifestyle*) dari masing-masing profesi yang berbeda. Remaja mulai dapat membedakan perbedaan gaya hidup orang yang bekerja sebagai sales dan orang yang bekerja sebagai akuntan. Selain gaya hidup, pada tahap ini remaja mulai memperhatikan perspektif waktu. Mereka mulai mengembangkan pemahaman tentang suatu profesi. Bagaimana pekerjaan itu pada tahun-tahun sekarang ini. Remaja juga mulai sensitif terhadap komitmen pemilihan karier mereka.

d. Tahap transisi

Tahap terakhir dari masa tentatif ini adalah tahap transisi, yang berlangsung pada usia antara 17 sampai dengan 18 tahun. Tahap ini menggambarkan keadaan dimana individu akan memadukan orientasi-orientasi pilihan yang dimiliki sebelumnya (minat, kapasitas, dan nilai) untuk dapat direalisasikan dalam kehidupannya. Tahap ini dikenal juga dengan tahap pengenalan secara gradual terhadap persyaratan kerja, pengenalan minat, kemampuan, imbalan kerja, nilai, dan perspektif

waktu. Keputusan yang menjadi pilihan itu sudah merupakan bentuk tanggung jawab dan konsekuensi pola karier yang dipilih.

Dalam tahap ini, remaja mulai dihadapkan pada kenyataan bahwa perlu bagi mereka untuk membuat keputusan karier yang bersifat segera, konkrit, dan realistis. Lebih jauh lagi, mereka diharapkan mampu untuk bertanggung jawab terhadap karier yang telah mereka pilih.

Tahap ini mulai mengisyaratkan individu untuk mengujicobakan kemampuan yang mereka miliki, mereka mulai mempelajari banyak dan jenis persiapan memasuki dunia kerja, mempertimbangkan akan gaji yang diperoleh dari suatu pekerjaan, terbentuknya kesadaran akan perbedaan iklim kehidupan ketika sudah bekerja, dan keputusan untuk menunda pernikahan karena ingin konsentrasi pada persiapan kerja juga ditekankan pada masa ini.

3. Masa Realistik

Masa realistik merupakan lanjutan dari tahap akhir masa tentatif. Masa ini berlangsung pada individu selama rentang usia 18 hingga 22 tahun, atau selambat-lambatnya 24 tahun. Masa ini berlangsung ketika individu ditinjau dari segi pendidikan berada pada masa perkuliahan atau mulai bekerja. Pada masa ini, okupasi terhadap pekerjaan telah mengalami perkembangan yang lebih realistis. Orientasi minat, kapasitas, dan nilai yang dimiliki individu terhadap pekerjaan akan direfleksikan dan diintegrasikan secara runtut dan terstruktur dalam kerangka vokasional (kristalisasi pola-pola okupasi) untuk memilih jenis pekerjaan dan atau memilih perguruan tinggi yang sesuai dengan arah tentatif mereka (spesifikasi). Masa ini pun dibedakan menjadi *tiga* tahap sebagai berikut:

- a. Tahap eksplorasi

Tahap eksplorasi adalah tahap dimana individu akan melakukan eksplorasi (menerapkan pilihan-pilihan yang dipikirkan pada masa tentatif akhir dan belum berani mengambil keputusan) dengan memberikan penilaian atas pengalaman atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan dalam keterkaitannya terhadap tuntutan kerja yang sebenarnya.

Tahap ini biasanya dimulai ketika individu memasuki dunia perkuliahan, ditandai dengan mempersempit tujuan karier, namun memelihara fleksibilitas karier yang baik. Berpindah dari kehidupan masa SMA ke Perguruan Tinggi, remaja pada umumnya mengalami kebebasan dalam hal pengalamannya. Pengalaman yang mereka miliki bisa jadi jauh lebih luas dan bebas daripada pengalaman-pengalaman mereka sebelumnya. Biasanya, pada masa ini remaja masih menunjukkan sikap naif terhadap ganjaran financial yang akan diberikan oleh suatu pekerjaan terhadap dirinya. Meskipun mereka paham, bahwa pekerjaan tertentu akan menghasilkan uang sekian rupiah, mereka masih berusaha untuk 'tidak terlalu ambil pusing' dengan hal tersebut.

b. Tahap kristalisasi

Tahap kristalisasi adalah tahap di mana penilaian yang dilakukan individu terhadap pengalaman atau kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan baik yang berhasil ataupun yang gagal akan mengental dalam bentuk pola-pola karier/ vokasional yang jelas. Pada tahap ini, individu akan mengambil keputusan pokok dengan mempersatukan faktor-faktor internal dan eksternal dirinya untuk sampai pada spesifikasi pekerjaan tertentu, termasuk tekanan keadaan yang ikut memaksa pengambilan keputusan itu.

Secara lebih khusus dapat dijelaskan bahwa pada tahap ini, remaja yang mulai beranjak lebih matang, disadari atau tidak akan berusaha untuk terlibat lebih dalam pada suatu lapangan pekerjaan. Mereka mulai mendefinisikan dengan jelas, jabatan apa dalam pekerjaan itu yang ingin mereka hindari. Dalam pada ini, proses pengambilan keputusan karier segera didesak dan motif yang menggerakkan mereka untuk mengambil suatu pekerjaan semakin kuat.

c. Tahap spesifikasi

Tahap spesifikasi, yaitu tahap pemilihan pekerjaan yang spesifik atau khusus. Pada tahap ini, semua segmen dalam orientasi karier yang dimulai dari orientasi minat, kapasitas, dan nilai, sampai tahap eksplorasi dan kristalisasi telah dijadikan pertimbangan (kompromi) yang matang (determinasi tugas-tugas perkembangan yang optimal) dalam memilih arah dan tujuan karier di masa yang akan datang.

Untuk beberapa orang, tahap ini tidak pernah muncul dalam kehidupannya. Tahap ini merupakan tahap akhir dalam keseluruhan perkembangan karier manusia. Dalam tahap ini, individu mulai mengelaborasi pilihannya dengan memilih pekerjaan yang lebih spesifik.

Dari berbagai tahapan yang diklasifikasikan Ginzberg di atas, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pemilihan pekerjaan yang terjadi pada individu merupakan suatu pola pilihan karier yang bertahap dan runtut, yang dinilai subjektif oleh individu dalam lingkup sosiokulturalnya sejak masa kanak-kanak hingga awal masa dewasanya. Artinya, pada saat keputusan vokasional tentatif dibuat, pilihan-pilihan yang lain akan dicoret. Sehingga individu yang berhasil dalam karier/pekerjaan (memiliki kepuasan kerja) adalah individu yang mampu mengidentifikasi, mengarah, dan mengakomodasi semua orientasi minat, kapasitas, dan nilai ke dalam proses kompilasi yang tepat dan dinamis.

Sama dengan berbagai teori yang ada, teori Ginzberg juga menekankan bahwa apa yang digambarkan oleh Ginzberg dan teman sejawatnya, bisa saja tidak terjadi pada beberapa individu tertentu. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan individual, baik dalam hal biologis, psikologis, maupun lingkungan yang tidak mendukung, sehingga tidak terjadi pola pemilihan karier sesuai dengan tahap perkembangan yang seharusnya.

Adakalanya individu mampu menentukan pilihan kariernya sedemikian mantap sejak dini. Pilihan kariernya tidak berubah-ubah meskipun pada awalnya hanya merupakan khayalan, diidentifikasi ke dalam pola permainan masa anak-anak, dan berlanjut hingga masa dewasa dengan pilihan karier yang tetap sama. Sebaliknya, ada pula individu yang mengalami keterlambatan dalam menentukan pola kariernya. Tahap kristalisasi dalam masa realistik baru dapat dia alami ketika sudah menginjak usia dua puluhan akhir.

Untuk mereka yang demikian itu, Ginzberg dan teman sejawatnya mengatakan bahwa mereka adalah para individu dengan penyimpangan dalam penentuan kariernya. Mereka tidak mengikuti pola perkembangan sebagaimana yang telah diteorikan. Banyak hal yang bisa menyebabkan terjadinya penyimpangan ini, misalnya saja gangguan emosional, iklim keuangan yang tidak biasa, dan sebagainya.

E. PERKEMBANGAN TEORI GINZBERG

Di beberapa bagiannya, teori ini masih dianggap kurang sempurna, mengingat sampel yang dipilih Ginzberg dalam membangun teorinya ini kurang representatif, yakni hanya diwakili oleh sampel laki-laki dari keluarga yang berpenghasilan di atas rerata (ayahnya adalah tenaga profesional dan ibunya berpendidikan tinggi). Sehingga peluang sampel dalam memilih pilihan karier cenderung lebih luas, dan cenderung tidak mengalami hambatan dalam proses okupasionalnya. Sementara kemungkinan adanya kalangan sampel yang berasal dari keluarga yang berpenghasilan rendah dan

mengalami tekanan keadaan tertentu, termasuk juga sampel perempuan yang hampir tidak ada dalam studinya dalam kerangka teori ini kurang mendapat perhatian. Dengan adanya pertimbangan tersebut, maka sejak tahun 1970, teori ini mengalami perbaikan di beberapa bagian.

Proses yang semula dirumuskan berakhir pada awal masa dewasa atau remaja akhir, tidak demikian untuk perkembangannya. Ginzberg juga menyimpulkan bahwa pengambilan keputusan dalam pilihan karier itu berlangsung sepanjang hayat, sebagai refleksi dari perubahan minat dan tujuan-tujuan, serta keadaan atau tekanan yang berlangsung dalam kehidupan seseorang. Konsep ini juga dianggap sebagai reaksi edukatif Ginzberg atas kelemahan awal tentang batasan umur masa realistis dari teori yang dibangunnya.

Sehingga diakhir pendapatnya, Ginzberg (Munandir, 1996:92) menyatakan bahwa “pemilihan pekerjaan merupakan proses pengambilan keputusan yang berlangsung seumur hidup bagi mereka yang mencari kepuasan dari pekerjaannya. Keadaan ini mengharuskan mereka berulang-ulang melakukan penilaian kembali, dengan maksud mereka dapat lebih mencocokkan tujuan-tujuan karier yang terus berubah-ubah dengan kenyataan dunia kerja”.

Pada walnya, bagi kelompok Ginzberg, *irreversibilitas* disebut sebagai penyimpangan, yang disebabkan oleh keterampilan okupasional dini dan *timing* perkembangan realistik secara signifikan lebih lambat datangnya, akibat variabel-variabel tertentu seperti instabilitas emosi, masalah pribadi, dan kekayaan finansial. Konsep *irreversibilitas* (pilihan pekerjaan itu tidak bisa diubah atau dibalik) juga mengalami modifikasi dengan tetap menekankan pada pentingnya pilihan itu dilakukan secara dini dalam membantu proses keputusan karier. Untuk hal ini, Apa yang terjadi sebelum individu berusia dua puluh tahun akan mempengaruhi kariernya. Tersedianya kesempatan bisa saja menyebabkan individu berubah dalam menentukan

kariernya. Sehingga, Ginzberg menyatakan bahwa *irreversibilitas* itu tidak bersifat menentukan keberhasilan karier.

Konsep *kompromi* juga mengalami revisi sebagai hasil temuan-temuan risetnya. Konsep dasar kompromi dalam teori Ginzberg tidak mengalami perubahan yang berarti, yaitu bahwa dalam pemilihan pekerjaan terdapat unsure kompromi. Namun, hal tersebut bukan hanya peristiwa yang terjadi sekali saja. Ginzberg menambahkan konsep *optimisasi* (pencarian kecocokan) sebagai bagian okupasional dalam mencapai kepuasan kerja.

Konseptualisasi teori ini agaknya lebih bersifat deskriptif daripada eksplanatori. Artinya teori ini tidak memberikan strategi untuk memfasilitasi perkembangan karier ataupun penjelasan tentang proses perkembangannya. Kegunaan utama teori ini tampaknya hanya dalam memberikan satu kerangka baru untuk melakukan studi mengenai perkembangan karier.

F. PENELITIAN DAN STUDI SEHUBUNGAN DENGAN TEORI GINZBERG

Teori Ginzberg adalah teori pilihan karier yang berlangsung sepanjang hayat individu. Hal ini mempengaruhi sedikit banyaknya penelitian yang dilakukan sehubungan dengan teori yang dikembangkan. Studi yang dilakukan oleh para ahli baik untuk menentang maupun menyetujui teori Ginzberg adalah sebagai berikut.

1. Davis, Hagen, dan Stouf (1962) membandingkan frekuensi preferensi karier pada masa fantasi dengan frekuensi pilihan pada masa tentatif, yang dilakukan pada 116 anak-anak, baik laki-laki maupun perempuan dengan rentang usia antara 11 sampai 16 tahun. Dalam studi ini, Davis dan kawan-kawan mendukung teori Ginzberg bahwa pilihan karier akan relatif bersifat tetap ketika mereka memasuki masa tentatif.

2. Small (1953) mengobservasi berbagai faktor kepribadian yang dapat mempengaruhi pilihan karier, menghubungkannya dengan aspek umum yang mempengaruhi pola perkembangan karier sesuai dengan teori Ginzberg.
3. Hollender (1967) menemukan bahwa pilihan karier yang dilakukan dengan sungguh-aungguh akan menjadi lebih realistis seiring dengan bertambahnya usia. Hal ini mendukung teori Ginzberg yang menyatakan bahwa pilihan karier akan berpindah dari masa fantasi ke masa tentatif seiring dengan bertambahnya usia.
4. Kelso (1975) mengobservasi 1400 sampel yang terdiri dari siswa laki-laki kelas VII sampai XII, menemukan bahwa siswa laki-laki yang memiliki keinginan untuk meninggalkan sekolah sebelum mereka lulus menunjukkan bahwa mereka memiliki cara pikir yang lebih realistis dibandingkan dengan mereka yang memilih untuk bertahan dan menyelesaikan pendidikan mereka di institusi pendidikan formal.

G. IMPLIKASI TEORI GINZBERG DALAM BIMBINGAN DAN KONSELING

1. Informasi karier atau pekerjaan oleh guru Bimbingan dan Konseling memungkinkan siswa untuk dapat mengenal berbagai jenis pekerjaan dan pola karier yang dapat mereka pilih setelah menyelesaikan pendidikannya. Layanan seperti ini ditengarai dapat membantu siswa dalam mengenal secara seksama arah minat dan kemampuan (potensi diri) untuk difantasi dan ditentasikan hingga sampai pada kemampuan untuk merealisasikan orientasi-orientasi itu di masa yang akan datang.
2. Informasi karier seperti ini oleh Munandir (1996:250) dapat berkenaan dengan informasi jenis-jenis pekerjaan dan informasi jenis-jenis pendidikan. Bentuk lain materi layanan informasi karier yang juga dapat diberikan guru pembimbing adalah dengan penyediaan berbagai sumber informasi pekerjaan,

jabatan dan karier, penyediaan papan media bimbingan, dan penyediaan sumber-sumber informasi jabatan (Ketut, 1984 : 238-239).

3. Pengenalan terhadap minat dan kapasitas yang dimiliki siswa dan perangkat nilai yang dianutnya akan sangat diperlukan oleh guru BK dalam upaya mengembangkan, membina, dan mengarahkan siswa pada pola-pola vokasional dan atau pemilihan pendidikan yang tepat dan selaras dengan kondisi dan pilihan karier tersebut.
4. Aplikasi konseling karier dengan pola pendekatan konseling behavioral yang muatannya berupa analisis, eksplorasi kondisi yang sesuai mengenai individu, keterampilan yang dimilikinya, minat, keinginan, dan nilai kemasyarakatan, tekanan, dan arah kecenderungan dunia kerjanya, akan sangat membantu individu dalam mencapai kecocokan dan kepuasan kerja.
5. Dalam kegiatan konseling karier, penjelasan yang diberikan mengenai informasi pekerjaan ini bertujuan untuk mengukuhkan pilihan karier yang telah diambil individu dan membantu individu kalau ia mengalami ketidakpastian antara dua pilihan yang sama-sama menarik. Informasi karier juga bermaksud memberikan dasar pengujian pilihan yang tepat, dan bertujuan memotivasi individu yaitu dengan cara melibatkan individu secara aktif dalam proses pengambilan keputusan.

Pembahasan mengenai teori Ginzberg dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Pelaksanaan pemilihan pekerjaan yang terjadi pada individu merupakan suatu pola pilihan karier yang bertahap dan runtut, yang dinilai subjektif oleh individu dalam lingkup sosiokulturalnya sejak masa kanak-kanak hingga awal masa

dewasanya. Artinya, pada saat keputusan vokasional tentatif dibuat, pilihan-pilihan yang lain akan dicoret. Sehingga individu yang berhasil dalam karier/pekerjaan (memiliki kepuasan kerja) adalah individu yang mampu mengidentifikasi, mengarah, dan mengakomodasi semua orientasi minat, kapasitas, dan nilai ke dalam proses kompilasi yang tepat dan dinamis.

2. Sama dengan berbagai teori yang ada, teori Ginzberg memiliki kelemahan dan kelebihan sendiri.
3. Teori Ginzberg dapat dipergunakan konselor untuk membantu siswa dalam menentukan arah pilihan karier mereka ke arah yang lebih baik.**

DAFTAR RUJUKAN

Brown, D. 2007. *Career information, career counseling, career development*.

<http://p4tkpenjasbk.kemdikbud.go.id/artikel/>

Boston: Pearson education, Inc.

Osipow, Samuel H. 1983. *Theories of Career Development*. New Jersey : Prentice Hall, Inc.

Munandir. 1996. *Program Bimbingan Karier di Sekolah*. Jakarta : Departemen Pendidikan Tinggi dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Proyek Pendidikan Tenaga Akademik.

Gibson, R. L. dan Mitchell, M.H. (1995), *Intoduction to Counseling and Guidance*. Englewood Cliffs – New Jersey : Prentice-Hall Inc.