

TEORI PILIHAN KARIR

Eny Usmawati, M.Pd
(Widyaiswara PPPPTK Penjas BK)

BAB I

TEORI PILIHAN KARIER HOPPOCK

A. Biografi Hoppock

Robert Hoppock lahir di Lambertville New Jersey 24 Desember 1901, gelar Profesornya diperoleh di Emeritus konselor Pendidikan *New York University*, ia menerima gelar *Bachelor of Science* di bidang ekonomi dari *Wesleyan University* tahun 1923, memperoleh gelar *Master of Arts* di bidang psikologi pendidikan dari *Teachers College* di *Columbia University* pada tahun 1932 dan *Doctor of Philosophy* dalam penelitian pendidikan dari Columbia pada tahun 1935.

Di *New York University* sejak 1939 sampai 1972, sebagai Ketua Jurusan Bimbingan dan Administrasi Personalia 1939-1952. Sebagai ahli spesialis dalam metode *teaching occupations* Hoppock mempublikasi Informasi Karier, Bimbingan Kelompok, Kepuasan Kerja dan lebih dari 300 artikel dalam pendidikan, jurnal industri dan profesional. Hoppock pernah menjabat sebagai presiden "*National vocational Guidance Association*", New York dan New Jersey Asosiasi Bimbingan Kejuruan dan anggota dari "*American Psychological*" Association. Ia menerima penghargaan unggulan pertama karir 'untuk kontribusi abadi dengan prinsip-prinsip bimbingan kejuruan dari Asosiasi Bimbingan Kejuruan Nasional pada tahun 1967. Hoppock pensiun tahun 1972.

Hoppock menikah dengan Margaret Emily Thornton dari Lambertville 18 Agustus 1928 dan dikaruniai seorang puteri yaitu Margaret Joan Bedell dengan tiga orang cucu yang memberinya semangat hidup. Keluarga Hoppock bermukim di Manhasset, Long Island selama 50 tahun. Istrinya wafat 12 Juni 1988 sedangkan Hoppock sendiri wafat pada 5 Agustus 1995 di Vista, California karena menderita penyakit Alzheimer dalam usia 92 tahun.

B. Konsep-Konsep Teori Pemilihan Karier Hoppock

Teori pemilihan karier Hoppock berupa sepuluh pokok pikiran yang dijadikan tulang punggung dari teori tersebut. Sepuluh pokok pikiran dalam teori Hoppock tersebut merupakan dasar pilihan yang tepat dalam memilih karier, kesepuluh pokok pikiran tersebut yaitu :

1. Pekerjaan itu dipilih sesuai kebutuhan atau untuk memenuhi kebutuhan baik secara fisik ataupun psikis. Kebutuhan fisik meliputi makan, minum, pakaian, tempat berteduh dan sebagainya. Sedangkan kebutuhan psikis antara lain dihargai, dihormati, disayang dan sebagainya. Jadi, menurut Hoppock reaksi individu terhadap kebutuhan tersebut akan berpengaruh terhadap arah pemilihan jabatan atau karir
2. Pekerjaan yang dipilih diyakini akan paling baik untuk memenuhi kebutuhan. Seseorang yang memiliki kebutuhan yang kuat akan kebutuhan status dan penghargaan dari orang lain memiliki kecenderungan akan berusaha mengejar kedudukan yang paling diinginkan dan yang paling dapat memenuhi kebutuhan akan hal tersebut.
3. Pekerjaan atau jabatan tertentu akan dipilih seseorang untuk pertama kali ia menyadari bahwa pekerjaan itu dapat membatunya dalam memenuhi kebutuhannya. Orang menyadari tentang jenis-jenis pekerjaan dengan berbagai situasinya, dan secara langsung akan menyadari bahwa pekerjaan tersebut akan memberikan pengalaman yang memuaskan dan yang lainnya tidak. Pemahaman tersebut mengakibatkan seseorang tertarik atau menghindari suatu pekerjaan tertentu, menurut Hoppock pada saat inilah pemilihan jabatan baru dimulai.
4. Kebutuhan yang timbul mungkin bisa diterima secara intelektual yang diarahkan pada tujuan tertentu.
5. Pilihan pekerjaan akan menjadi lebih baik apabila individu mampu memperkirakan bagaimana pekerjaan yang dipilih tersebut akan memenuhi kebutuhannya. Potensi individu dalam mengantisipasi sangat tergantung pada pemahaman terhadap dirinya, pengetahuan tentang berbagai pekerjaan dan penalaran yang jernih. Yang terpenting dalam hal itu adalah pemahaman tentang ciri-ciri pribadinya, kebutuhan-kebutuhan, ciri-ciri pekerjaan yang dipadukan proses penentuan arah karier.
6. Informasi mengenai kondisi pribadi berpengaruh terhadap pilihan pekerjaan karena individu mengetahui apa yang ia inginkan dan mengetahui pekerjaan yang tepat bagi potensi dirinya. Jadi dengan demikian teori menekankan bahwa dalam menentukan pilihan karier perlu digunakan pengetahuan akan diri sendiri.

7. Informasi tentang pekerjaan akan membantu seseorang dalam pekerjaan, karena informasi tersebut membantu dalam menemukan apakah pekerjaan- pekerjaan itu dapat memenuhi kebutuhannya dan membantu mengantisipasi seberapa jauh kepuasan yang dapat diharapkan dalam pekerjaan tersebut dibandingkan dengan pekerjaan lain. Informasi-informasi tersebut menyangkut :
- a. Karakteristik Pekerja: karakteristik individu yang mempengaruhi motivasi mereka dan kapasitas untuk berfungsi dalam pekerjaan.
 - 1) Karakteristik kemampuan, seperti bakat yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan.
 - 2) Nilai-nilai Pekerjaan dan tipe pekerjaan: nilai kepentingan yang preferensi untuk jenis pekerjaan tertentu, seperti otonomi tipe pekerjaan yang menyukai dan preferensi.
 - 3) Gaya Bekerja: karakteristik yang mempengaruhi tipe performance yang baik serta adaptasi individu yang sedang berlangsung dan kinerja kerja.
 - b. Persyaratan Pekerja: atribut individu yang mempengaruhi *performance* kerja di berbagai aktivitas kerja:
 - 1) Keterampilan-keterampilan dasar, seperti membaca, yang memfasilitasi perolehan pengetahuan baru.
 - 2) Keterampilan-keterampilan lintas fungsional, seperti keterampilan pemecahan masalah dan sosial, yang memungkinkan berfungsi di berbagai aktivitas kerja.
 - 3) Pengetahuan: informasi tentang prinsip-prinsip dan prosedur yang terkait, seperti pelanggan dan layanan pribadi yang mempengaruhi prestasi kerja di sejumlah aktivitas kerja.
 - 4) Pendidikan-jumlah dan jenis (program studi dan mata pelajaran khusus) dari pendidikan formal yang dibutuhkan untuk masuk pekerjaan.
 - c. Persyaratan pengalaman: persyaratan dalam berbagai jenis pekerjaan, persiapan pekerjaan tertentu, pelatihan, dan sertifikasi dan persyaratan lisensi:
 - 1) Pelatihan: pelatihan khusus yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan.
 - 2) Pengalaman: jumlah waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan.
 - 3) Lisensi-lisensi khusus diperlukan untuk melakukan pekerjaan.
 - d. Persyaratan-persyaratan kerja yang ditetapkan bagi individu di seluruh domain kerja:

- 1) Menyamaratakan aktivitas pekerjaan: sekelompok pekerjaan yang mirip, seperti berkomunikasi dengan orang-orang di luar organisasi, yang mendasari pelaksanaan kegiatan pekerjaan utama.
 - 2) Organisasi: mencakup konteks jenis industri, struktur organisasi, sumber daya manusia, budaya organisasi, tujuan organisasi, dan peran yang diharapkan dari pekerja di organisasi di mana pekerjaan dilakukan.
 - 3) Kondisi kerja: fisik, struktural, lingkungan interpersonal di mana suatu pekerjaan tertentu dilakukan.
- e. Pekerjaan, spesifik persyaratan:
- 1) Pengetahuan pekerjaan: diperlukan untuk melakukan pekerjaan.
 - 2) Keterampilan Pekerjaan: Keterampilan khusus yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan.
 - 3) Tugas-tugas khusus yang harus dilakukan oleh pekerja.
 - 4) Kewajiban.
 - 5) Mesin, alat, dan mesin peralatan khusus, peralatan yang digunakan oleh pekerja di tempat kerja.
- f. Karakteristik Pekerjaan:
- 1) Bursa kerja: informasi-informasi tentang konteks bursa tenaga kerja di mana pekerjaan dilakukan.
 - 2) Pandangan pekerjaan: proyeksi, seperti jumlah lowongan pekerjaan sebagai hasil dari pertumbuhan dan penggantian pekerja.
 - 3) Upah: jumlah laba dan jenis sistem remunerasi.
8. Kepuasan dalam pekerjaan ditentukan oleh tercapai tidaknya pemenuhan kebutuhan seseorang, tingkat kepuasan ditentukan oleh perbandingan antara apa yang diharapkan dengan apa yang diperoleh. Selama keduanya seimbang maka individu akan menetap pada suatu pekerjaan tanpa pindah pada pekerjaan lain.
9. Kepuasan kerja dapat diperoleh dari suatu pekerjaan yang dapat memenuhi suatu kebutuhan sekarang atau dari suatu pekerjaan yang menjanjikan terpenuhinya kebutuhan yang akan datang.
10. Pilihan pekerjaan akan selalu dapat berubah apabila seseorang yakin bahwa perubahan itu akan lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya. Dalam 27 tahun memantau kepuasan kerja pada pekerja-pekerja dewasa, Hoppock menemukan bahwa perubahan

pekerjaan dapat merubah tingkat kepuasan dengan segera, dan ditemukan pula bahwa peningkatan kepuasan terbesar dicapai oleh mereka yang pindah kerja. (Hoppock 1976)

Hoppock mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kombinasi kondisi psikologis, fisiologis dan lingkungan yang menyebabkan orang berkata “saya puas dengan pekerjaan saya”. artinya kepuasan kerja adalah kondisi dimana individu menyukai pekerjaannya. Dengan demikian kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan, atau cara pandang pekerja terhadap pekerjaan mereka dan disertai dengan adanya balas jasa terhadap karyawan ini yang berupa financial dan nonfinansial yang dapat memenuhi kebutuhan sekarang dan yang akan datang. (Hoy dan Miskel.1987).

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja sangat penting agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

C. Penelitian dalam Teori Hoppock

Hoppock (1935) menemukan temuan yang mengejutkan, kurang dari 10% guru yang menjadi sampel tidak puas. kemudian Francis S. Chase (1951) menemukan, kurang dari 8% guru tidak puas dengan pekerjaan mereka. Di awal tahun 1970 an, Rex Fuller dan Miskel (1972) juga menemukan kurang dari 8% dari pendidik yang menjadi sampel tidak puas; Kenyataannya, 88,6% menyatakan puas atau sangat puas dengan pekerjaan mereka. Kesimpulan yang cukup beralasan adalah selama empat puluh tahun lebih prosentase ketidakpuasan guru relatif stabil, level rendah 10% ke bawah. Satu faktor yang mungkin mendukung relatif rendahnya level ketidakpuasan adalah berbagai jawaban yang berbias sosial dari guru, yang selalu dikatakan mereka puas melayani anak-anak. Konsekwensinya bila menyuarakan kepuasan kerja yang rendah boleh jadi tidak bisa diterima secara sosial untuk menjadi seorang pendidik professional.

D. Evaluasi

Secara umum konsep teori ini sangat membantu dalam penyelenggaraan bimbingan karier sebagai acuan dalam membantu konseli dalam memilih pekerjaan dengan mempertimbangkan berbagai kebutuhan konseli, sehingga pilihan tersebut akan benar-

benar menimbulkan kepuasan. Tetapi teori ini masih belum cukup memberikan petunjuk secara operasional dalam penerapan bimbingan karier.

BAB III

TEORI PILIHAN KARIER ROE

A. Biografi Roe

Pada tahun 1986 *The American Psychological Association* (APA) mengumumkan bahwa Anne Roe adalah pemenang penghargaan *Richardson*. Penghargaan ini didirikan oleh yayasan *Richardson* pada tahun 1965, tercatat awal aplikasi Roe dan studi biografi imajinatifnya, penilaian kepribadian, dan evaluasi klinis ilmuwan terkemuka dan kreatif dalam berbagai bidang, termasuk fisika, biologi, dan ilmu perilaku. Roe telah memegang posisi dipilih dan banyak diangkat APA dan telah menerima *the American Personnel and Guidance Association's Honorable Mention for Outstanding Research as coauthor of The Origin of Interests* 1966; *the National Vocational Guidance Association's Lifetime Career Award* 1967; dan *the Harvard Graduate School of Education Association Award* 1967, ia juga menerima cek sebesar lima ribu dolar.

Anne Roe memperoleh pendidikan di Denver Sekolah Umum untuk mendapatkan gelar BA dan MA di University of Denver, ia menjalankan pendidikan sebagai psikolog klinis dan memegang sejumlah penelitian, hingga 1947 ketika ia menjadi Direktur Studi Ilmuwan disponsori oleh Institut Kesehatan Mental Nasional. Pada tahun 1952 ia mengadakan Fellowship, Pada tahun 1957 ia menjadi dosen psikologi di New York University, kemudian pindah ke Cambridge pada tahun 1959, di mana diselenggarakan berturut-turut di Harvard University tulisan dosen dibidang pendidikan dan asosiasi peneliti, direktur dan Pusat Penelitian Karir.

B. Konsep-Konsep Teori Pemilihan Karier Ann Roe

Teori Roe dirumuskan berdasarkan hasil penelitian-penelitian yang dilakukan mengenai latar belakang perkembangan dan kepribadian para ilmuwan diberbagai bidang, antara lain ilmu-ilmu pengetahuan sosial dan ilmu pengetahuan alam (Biologi). Teori Roe tergolong teori pilihan karier berdasarkan pada teori kepribadian yang dipengaruhi oleh tiga pandangan yaitu; pemikiran Gardner Murphy memiliki pengaruh implisit terhadap teori ini yaitu penggunaan konsep kanalisasi (*canalization* : penyaluran) energi psikis, dan penggunaan asumsi dasar bahwa pengalaman masa kecil memiliki hubungan dengan pilihan vokasional; Teori kepribadian kedua yang digunakan secara signifikan dalam teori Roe tentang pilihan vokasional adalah teori kebutuhan dari Maslow, ada 8 kebutuhan

yaitu: Kebutuhan fisiologis; Kebutuhan rasa aman; Kebutuhan untuk memiliki dan mencintai; Kebutuhan untuk dianggap penting, respek, harga diri dan independen; Kebutuhan akan informasi; Kebutuhan untuk bisa memahami dan dipahami; Kebutuhan untuk keindahan; dan kebutuhan untuk aktualisasi diri. Dalam teorinya, Roe lebih mementingkan adanya kebutuhan untuk bisa dianggap penting, respek, harga diri dan independen bagi seseorang untuk dapat mengaktualisasikan diri.

Semua individu mewarisi kecenderungan untuk mengerahkan energinya dengan cara tertentu. Kecenderungan bawaan (*innate*) untuk mengerahkan energi psikis dengan cara tertentu ini ketika dikombinasikan dengan pengalaman masa kecil akan membentuk gaya umum yang digunakan individu untuk memenuhi kebutuhannya. Gaya yang dihasilkan akan memiliki implikasi spesifik dan implikasi umum bagi perilaku karir. Hubungan antara faktor genetik dan pengalaman masa kecil ini di satu sisi dan hubungan antara keduanya dengan perilaku vokasional (karir, profesi) di sisi lain adalah dua hal yang berusaha untuk dijelaskan oleh teori Roe ini.

Munandir :1996 menjelaskan bahwa teori Roe dinyatakan ke dalam lima proposisi yaitu : Pembawaan genetik, pengalaman, kepribadian, pola tenaga psikis, pemuasan kebutuhan.

1. Pembawaan genetik

Pembawaan genetik yang bersifat menentukan perkembangan sifat-sifat individu, pengaruhnya berbeda-beda misalnya ciri intelektual dan temperamen lebih khusus dan kuat dari pada minat dan sikap.

2. Pengalaman

Pengalaman individu dan latar belakang budaya, sosial ekonomi keluarga berpengaruh terhadap perkembangan sifat-sifat bawaan. Termasuk didalamnya ras dan gender.

3. Kepribadian

Kepribadian seperti minat, sikap, dan yang lain berkembang terutama ditentukan oleh bagaimana pola pemerolehan kepuasan (*satisfaction*) dan kekecewaan (*frustration*), kepuasan yang diperoleh individu berkenaan dengan adanya kebutuhan-kebutuhan dan cara pemuasannya ditentukan oleh lingkungan.

4. Pola tenaga psikis

Adanya pola tenaga psikis dalam bentuk tertujunya perhatian merupakan penentu utama minat.

5. Pemuasan kebutuhan

Seberapa kuat pemuasan kebutuhan, hal ini sangat menentukan kuat tidaknya dorongan dalam pencapaian orang dalam menjalankan tugas.

1. Pola Pengalaman Masa Kanak-Kanak dan Sikap Orang Tua serta Hubungannya dengan Pemuasan kebutuhan Anak

Ada beberapa teknik mengasuh yang telah dideskripsikan, dan semuanya memiliki hubungan dengan cara orang tua berinteraksi dengan anak.

- a. Perlindungan berlebihan (*overprotecting*) atau memberikan tuntutan yang berlebihan pada anak.
- b. Mengabaikan anak, baik dengan mengabaikan kebutuhan fisik maupun yang lebih signifikan, menolak anak secara emosional.
- c. Penerimaan, bersifat santai (*casual*) dan apa adanya juga disertai dengan cinta kasih.

Orang tua yang *overprotektif* akan dengan cepat memenuhi kebutuhan fisiologis anak tapi akan kurang sigap di dalam memenuhi kebutuhan anak akan cinta dan penghargaan, dan ketika kebutuhan anak akan dipenuhi, biasanya itu diberikan sebagai ganjaran yang ditujukan bagi perilaku-perilaku yang dianggap pantas secara sosial saja. Selain itu, orang tua yang *overprotektif* akan mengharapkan anak untuk menekankan pada kecepatan dalam memenuhi keinginan. Maka kebutuhan anak akan dengan cepat terpenuhi pada level kebutuhan rendah tapi kebutuhan level tinggi seperti kebutuhan akan cinta, penghargaan dan rasa diterima (*sense of belonging*) akan lebih terhubung dengan ketergantungan pada orang lain dan pada kepatuhan anak.

Ada orang tua yang memberikan tuntutan yang terlalu besar (*overdemanding*) dan ada orang tua yang *overprotektif* dan keduanya memiliki perbedaan dalam beberapa aspek yang penting. Sama seperti orang tua yang *overprotektif* tadi, orang tua yang menuntut terlalu banyak akan dengan cepat memenuhi kebutuhan fisik anak sampai melebihi yang dibutuhkan, dan orang tua yang menuntut lebih juga menetapkan syarat-syarat sebelum mereka mau mencintai anak. Cinta ini ditawarkan sebagai imbalan atas kepatuhan dan prestasi anak. Kebutuhan anak akan informasi dan pengertian juga diterima dan dipenuhi tapi hanya dalam situasi tertentu dimana itu dianggap bisa memberikan kontribusi bagi prestasi anak sesuai dengan apa yang oleh orang tua dianggap harus dicapai oleh anak.

Jenis orang tua yang menolak anaknya akan memiliki efek secara eksplisit terhadap kebutuhan dari anak mereka. Orang tua yang sampai dalam batas-batas

tertentu - mengabaikan kesejahteraan fisik dari anak kemungkinan besar menimbulkan dampak negatif terhadap anak, namun dampak negatif yang lebih besar lagi bisa ditimbulkan oleh orang tua yang tidak mau memberikan cinta kasih dan penghargaan kepada anak sama sekali. Roe yang memang belum menjelaskan tentang perbedaan efek antara dua jenis penolakan orang tua ini terhadap hirarki kebutuhan dari anak, menyatakan bahwa selama anak tidak melihat anak lain diperlakukan berbeda dari dirinya maka dia akan mengalami hambatan pada perkembangan, biarpun tidak selalu akan menimbulkan distorsi pada perkembangan itu.

Yang terakhir adalah jenis orang tua yang bersikap kasual dan mencintai yang memberikan pemuasan kepada kebutuhan anak pada sebagian besar level, kedua jenis orang tua ini memenuhi kebutuhan anak mereka dengan cara yang berbeda satu sama lain dan dengan tingkatan yang sedikit berbeda. Namun kepribadian yang terbentuk dari teknik asuhan yang menerima anak ini akan mampu untuk memenuhi kebutuhannya sendiri di semua level.

2. Refleksi Pengalaman Masa Lalu dalam Pilihan Pekerjaan

Pengalaman masa lalu mempunyai peranan yang penting dalam mengembangkan sikap dasar, minat ataupun potensi-potensi yang kemudian akan mencerminkan pada kehidupan anak dimasa dewasa, berkaitan dengan pribadi, reaksi emosi, kegiatannya, serta pilihan pekerjaan. Anak yang memperoleh perhatian orang tuanya akan cenderung membina posisi dengan orang lain (*major Orientation toward persons*), tetapi orang yang dibesarkan dengan kurang perhatian, penolakan atau pengabaian pendidikan, akan cenderung berorientasi kepada kebendaan (*major Orientation not toward persons*). (Sukardi 1987).

3. Klasifikasi Pekerjaan

- a. *Services* : Jenis pekerjaan ini mengutamakan layanan kepada orang lain. Pelayanan yang dimaksud adalah perhatian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan orang lain. Pekerjaan ini antara lain adalah pekerja sosial, konselor, layanan-layanan konsultasi dan lain sebagainya.
- b. *Bussiness Contact*: Jenis pekerjaan ini berhubungan dengan kegiatan tatap muka antara dua orang atau lebih yang membicarakan keuntungan, investasi, real estate dan sebagainya. Hubungan antara dua orang sangat dibutuhkan, tetapi sebatas kegiatan persuasif dari pada pemberian bantuan

- c. *Organization* : Jenis pekerjaan ini berbubungan erat dengan kegiatan manajerial baik di sebuah perusahaan atau lembaga-lembaga baik pemerintahan atau swasta. Jenis pekerjaan ini mengutamakan efisiensi dan produktivitas sebuah lembaga, sehingga di dalamnya terdapat hubungan interpersonal yang sangat formal.
- d. *Technology*: Jenis pekerjaan ini berkaitan erat dengan produksi barang, perawatan dan transportasi untuk mendukung layanan jasa. Hubungan interpersonal sangat kurang, karena mereka cenderung berhubungan dengan alat-alat.
- e. *Outdoor*: Jenis pekerjaan ini berhubungan dengan kegiatan-kegiatan seperti penyemaian dan penanaman tanaman-tanama hutan, usaha-usaha pengeboran bahan mineral dan gas bumi, usaha-usaha pengumpulan hasil hutan, kegiatan yang berkaitan dengan kelautan, usaha penangkaran binatang liar dan lain sebagainya. Jenis pekerjaan ini menunjukkan adanya hubungan antar manusia yang minim.
- f. *Science*: Jenis pekerjaan ini berhubungan dengan pengembangan sebuah teori ilmu pengetahuan dan bagaimana mengaplikasikannya. Hubungan antar manusia dilihat dari jenis ilmu pengetahuan apa yang sedang dikembangkan. Jika berhubungan dengan ilmu alam, maka relasi antar manusia semakin sedikit, tetapi jika berhubungan dengan ilmu sosial, maka relasi antar manusia dapat menjadi besar.
- g. *General Culture*: Jenis pekerjaan ini lebih mengutamakan kegiatan melestarikan dan mentransmisikan budaya. Jenis pekerjaan ini memiliki perhatian terhadap aktivitas manusia sebagai suatu kelompok daripada individu. Pekerjaan ini antara lain di bidang pendidikan, jurnalistik dan bidang bahasa. Seringkali kelompok guru dikelompokkan dalam jenis pekerjaan ini.
- h. *Arts and Entertainment*: Jenis pekerjaan ini membutuhkan orang-orang yang memiliki keterampilan dalam bidang seni dan hiburan.

4. Tingkatan pekerjaan

a. *Professional and managerial 1*

Kelompok ini memiliki ciri Independen dan tanggung jawab. inovator, kreator dan berposisi sebagai pimpinan dalam hal manajerial dan administratif yang memiliki tanggung jawab terhadap bidang-bidang didalamnya. Kriterianya adalah: (1) memiliki independensi yang kuat dalam berbagai bidang, (2) memiliki kemampuan untuk membuat kebijakan, (3) memiliki pendidikan yang memadai (S1 atau yang sederajat).

b. *Professional and managerial 2*

Kelompok kedua ini memiliki perbedaan yang signifikan dengan kelompok pertama di atas. Perbedaan yang jelas adalah: (1) mereka memiliki kemampuan untuk menginterpretasi kebijakan, (2) memiliki kemampuan untuk melaksanakan kebijakan dan (3) memiliki pendidikan setingkat diploma.

c. *Semiprofessional and small business*

Kelompok ini memiliki kriteria sebagai berikut; (1) memiliki tanggungjawab yang rendah terhadap orang lain, (2) mampu melaksanakan kebijakan untuk dirinya sendiri dan (3) memiliki pendidikan setingkat sekolah menengah.

d. *Skilled*

Kelompok ini memerlukan magang atau pelatihan untuk dapat mengerjakan kegiatan tertentu didalamnya.

e. *Semiskilled*

Kelompok ini merupakan kelompok yang melakukan pekerjaan dengan tidak memiliki otonomi sendiri, serta ijin untuk melaksanakan tindakan didasarkan pada perintah.

f. *Unskilled*

Kelompok ini melaksanakan tugas dengan tidak didasarkan pada keterampilan tertentu. Kelompok ini tidak membutuhkan keterampilan atau pendidikan tertentu dalam melakukan tugasnya.

KELOMPOK		I. service	II. Business Contact	III. Organization	IV. Technology	V. Out door	VI. Science	VII. General Cultural	VIII. Art and Entertainment
1	Profesional menejerial I								
2	Profesional menejerial II								
3	Semi Profesional dan Small Business								
4	Skilled								
5	Semiskilled								
6	Unskilled								

Individu yang memiliki kecenderungan lebih banyak berorientasi orang, kebanyakan memilih kelompok I, II, VII, dan VIII, yaitu : kelompok pemberian layanan (*service*), usaha atau dagang (*business contract*), budaya (*general cultural*), serta seni dan hiburan (*art and entertainment*). Sedangkan orang yang memiliki kecenderungan lebih banyak berorientasi kepada bukan orang atau kebendaan kebanyakan memilih kelompok IV, V, dan VI yaitu : kelompok teknologi (*technology*), pekerjaan lapangan (*out door*), dan pengetahuan (*science*).

Dalam bukunya *The Psychology Of Occupations*(1956), Menurut Roe kategori jabatan di tentukan oleh kemampuan seseorang dan latar belakang sosial-kulturalnya. Menegaskan pula bahwa rata – rata anak yang berusia 18 tahun kepentingannya akan cenderung mengkristal pada populasi umum. Berlainan dengan karya tulisnya yang terbit (1972) Roe meninggalkan pandangannya bahwa corak pergaulan orang tua dan anak yang berbeda - beda akan menghasilkan pilihan jabatan yang berlainan. Dalam hal ini Samuel H. Osipow (1973) berpendapat bahwa konselor sekolah dapat membantu orang muda yang belum mengenal dirinya sendiri mengenai pengaruh kebutuhan pokok yang melandasi motifasinya dalam memperjuangkan suatu gaya hidup (*life style*). Dengan demikian konselor sebaiknya meningkatkan tahap kebutuhan klien karena jaminan ekonomis saja tidak membuat orang dewasa selalu merasa bahagia.

C. Penelitian dalam Teori Roe

1. Penelitian Roe

Penelitian-penelitian Roe ini memiliki dua tema utama. Penelitian-penelitian awalnya adalah evaluasi terhadap temuan dari beberapa proyek kelompok dan uji kemampuan yang dilakukan terhadap beberapa ahli biologi, fisika dan kimia. Berdasarkan penelitian-penelitian ini, Roe bisa melaporkan beberapa perbedaan dan kemiripan antara mereka berdasarkan pada uji *Rorschach Inkblot Test*, atau dalam beberapa penelitian ia menggunakan uji *Thematic Apperception Test* (TAT) dan beberapa jenis tes kemampuan (Roe, 1949a; 1950; 1951c; 1951d; 1952a; 1952b; 1949b; 1951a; 1951b; 1953) untuk beberapa ilmuwan dari beberapa bidang. Langkah yang kedua di dalam program penelitiannya adalah penelitian yang ia lakukan adalah karakteristik dan latar belakang dari para ilmuwan terkemuka. Prosedur-prosedur yang ia lakukan dalam penelitian-penelitian ini adalah pertama-tama mencari orang-orang

yang dianggap terkemuka dalam bidang mereka menurut rekan-rekan mereka dan kemudian meminta kerjasama mereka untuk melakukan wawancara dan tes. Wawancara secara terinci dilakukan dengan tema seperti latar belakang keluarga, pengalaman masa kecil, perkembangan psikomotorik, pengalaman religius dan keyakinan religius, pengalaman kerja, yang semuanya dibahas secara mendalam. Selain itu, uji yang dilakukan terhadap kemampuan verbal-spasial-matematis juga diberikan, ditambah dengan dua uji kepribadian, TAT dan Rorschach Inkblot Test. Perbandingan dilakukan terhadap beberapa ilmuwan dari bidang-bidang yang berbeda dengan menggunakan data yang sudah dikumpulkan.

Generalisasi yang ia buat dari wawancara-wawancara itu menyimpulkan bahwa para ilmuwan terkemuka ini memiliki masa kecil yang membedakan mereka dari satu sama lain. Misalnya, banyak dari ahli biologi terkemuka yang ia teliti berasal dari keluarga yang mengalami perceraian atau kematian dari salah satu orang tua. Sementara dari semua ilmuwan sosial, tidak satu pun berasal dari keluarga yang pecah karena konflik antar orang tua biarpun beberapa di antaranya mengalami kematian orang tua. Para ilmuwan biologi melaporkan bahwa mereka mengalami kesulitan yang lebih besar daripada umumnya di dalam perkembangan psiko-seksual. Ilmuwan fisika dan biologi didapati memiliki hubungan agak jauh dengan orang tua dan saudara-saudara kandung mereka, dan ini bertentangan dengan ilmuwan behavioral (seperti psikolog dan antropolog) yang melaporkan bahwa mereka lebih banyak melakukan interaksi dengan keluarga mereka, biarpun tidak selalu dalam artian interaksi yang positif. Orang tua dari para ilmuwan sosial didapati lebih overprotektif dan terlalu mengendalikan anak mereka daripada orang tua dari para ilmuwan fisika dan biologi. Para antropolog didapati memiliki sikap memberontak dan bermusuhan secara terang-terangan dengan orang tua mereka.

Usia dimana ilmuwan pertama kali berkomitmen pada vokasi/pekerjaan tertentu didapati juga berbeda jauh antar kelompok-kelompok ilmuwan ini. Para ilmuwan fisika dan biologi cenderung untuk membuat keputusan di usia yang paling muda, sementara antropolog dan psikolog cenderung di usia yang lebih tua. Tentu saja, ada kisaran usia yang besar pada saat membuat pilihan dan ada overlap yang cukup besar antar kelompok. Namun trend umum untuk psikolog adalah mereka membuat keputusan untuk menjadi psikolog ketika kuliah atau di masa setelahnya dan sedikit sekali antropolog yang membuat keputusan itu ketika masih di sekolah menengah atas, sementara banyak ahli fisika dan biologi membuat keputusan ketika masih

bersekolah di sekolah menengah atas. (Temuan ini nampaknya paralel dengan prediksi teoritis dari Holland tentang ketegasan dan waktu dari membuat keputusan itu untuk beberapa siswa yang berbeda)

Satu lagi temuan bahwa individu yang mengalami sakit lama di masa kecil sehingga membuat individu itu terisolir dalam waktu yang lama memiliki peran yang signifikan di dalam perkembangan individu itu, terutama di kalangan ahli fisika teoritis. Yang terakhir, seperti yang bisa diperkirakan dari para profesional yang terkemuka ini, semua ahli ini memiliki skor yang sangat tinggi untuk semua ukuran kemampuan, dimana ilmuwan sosial memiliki mean skor tertinggi untuk kemampuan verbal, sementara para ilmuwan fisika memiliki skor tertinggi pada uji spasial dan uji matematika (dimana uji matematika yang digunakan ini adalah termasuk ringan untuk ukuran seorang ahli fisika). Semua ilmuwan terkemuka ini membuat Roe terkesan karena mereka pada umumnya memiliki dedikasi yang besar terhadap pekerjaan mereka dan peran dari kegiatan profesional mereka memberikan kepuasan batin (gratification) bagi mereka. Dapat diperkirakan bahwa dedikasi mereka terhadap profesi mereka ini memiliki hubungan erat dengan prestasi vokasional mereka yang tinggi, biarpun memang, seperti yang disampaikan Roe, kesimpulan semacam itu menjadi lemah karena data serupa masih belum didapatkan dari para ilmuwan yang “tidak terkemuka” sebagai kelompok pembanding. Temuan Roe ini mendorongnya untuk menyimpulkan bahwa ada perbedaan pada karakteristik kepribadian dari orang-orang dalam vokasi yang berbeda, bahwa orang dalam vokasi yang berbeda akan melaporkan pengalaman masa kecil yang secara kualitatif berbeda juga, dan bahwa perbedaan utama pada orientasi vokasional antar orang yang satu dengan yang lain adalah terletak pada dimensi keperdulian terhadap orang lain atau ketidakperdulian terhadap orang lain. Kesimpulan ini kemudian memiliki peran yang signifikan bagi teori pilihan vokasional yang Roe buat setelahnya.

2. Penelitian Lain

- a. Grigg (1959). Ia meneliti perbedaan pada kenangan masa kecil tentang perlakuan dari orang tua antara wanita yang belajar matematika dan ilmu pengetahuan dengan wanita yang belajar kebidanan. Diprediksikan bahwa mereka yang kuliah matematika akan mengenang orang tuanya yang bersikap “dingin, kurang perhatian” sementara mereka yang kuliah kebidanan akan memiliki kenangan yang sebaliknya. Selain itu juga diteliti minat dari para responden ini semasa kecil.

Hasilnya mengindikasikan bahwa tidak ada perbedaan antara ke dua kelompok itu dari segi kenangan tentang interaksi orang tua dengan anak dan dari segi penerimaan orang tua terhadap peran mereka dalam mengasuh anak. Namun Grigg mendapati bahwa wanita dari bidang matematika dan ilmu pengetahuan memiliki minat yang lebih besar semasa kecil terhadap benda-benda dan peralatan jika dibandingkan dengan wanita yang kuliah kebidanan sementara wanita dari bidang kebidanan lebih tertarik pada hubungan pertemanan semasa kecilnya. Grigg menyimpulkan bahwa temuan yang ia dapatkan itu tidak mendukung teori Roe, karena model Roe memprediksikan bahwa perbedaan pada pengalaman masa kecil dengan orang tua pada dimensi sikap dingin – sikap hangat/baik dan dimensi menerima dan menolak peran mengasuh akan memiliki hubungan dengan perbedaan karir, seperti antara karir di bidang ilmu pengetahuan dan karir kebidanan.

- b. Hagen (1960) menggunakan sampel yang berukuran besar (245) yang terdiri dari mahasiswa tahun kedua (sophomores) di Harvard, digunakan data sejarah keluarga yang terkait dengan informasi vokasional, sosial, personal dan medis. Orang tua dan kadang juga beberapa individu lain diminta untuk memberikan informasi retrospektif (informasi yang berupa kenangan tentang masa lalu) tentang kepribadian dari subyek di masa kecil dan praktek pengasuhan anak. Penelitian itu juga mengumpulkan data tentang praktek dari subyek sendiri di dalam mengasuh anaknya. Para subyek ini juga diminta untuk memberikan respon terhadap kuesioner terbuka (open ended, pertanyaan yang tidak memiliki pilihan jawaban - pent) mengenai sikap mereka terhadap pekerjaan dan penyesuaian yang mereka lakukan terhadap pekerjaan mereka.

Pengalaman masa kecil dari para subyek yang didasarkan pada data sejarah keluarga ini kemudian diberi peringkat (rate) secara independen dengan menggunakan kategori dari praktek pengasuhan anak dari Roe oleh dua penilai. Para penilai ini didapati memiliki 70 persen kesepakatan satu sama lain dalam peletakan praktek-praktek itu ke dalam kategori Roe. Sisanya adalah 30 persen subyek yang praktek pengasuhan orang tuanya tidak dievaluasi secara konsisten dan ini tidak disertakan dalam analisa. Kemudian profesi dari tiap subyek diletakkan ke dalam kategori-kategori dalam klasifikasi vokasional Roe dan kemudian ada beberapa prediksi yang dibuat.

Diprediksikan bahwa orang-orang dalam profesi jasa adalah berasal dari keluarga yang protektif, orang dalam profesi kontak bisnis atau budaya umum berasal dari keluarga yang memiliki tuntutan besar terhadap anak, orang-orang dalam profesi yang aktif di luar ruangan (outdoor) adalah berasal dari keluarga yang suasananya menolak anak, dan orang dalam bidang atau profesi teknologi berasal dari keluarga dengan suasana kasual (casual, biasa, santai -pent). Didapati bahwa ketika suasana masa kecil dihubungkan dengan profesi yang sekarang, hanya satu dari kategori pengasuhan anak itu yang memiliki hubungan signifikan dengan profesi yang sekarang. Setengah dari orang dari suasana keluarga yang kasual didapati memiliki profesi yang sesuai dengan prediksi tadi, yang didapati signifikan di atas level probabilitas 0,01. Namun sampel yang digunakan di sini sangat kecil, dan karena prediksi terhadap kategori-kategori lainnya gagal maka Hagen menyimpulkan bahwa teori Roe tidak didukung oleh data.

Evaluasi terhadap teori Roe tentang hubungan antara praktek asuhan orang tua di masa kecil dengan terbentuknya orientasi/keperdulian ke arah orang lain atau ketiadaan orientasi terhadap orang lain juga dilakukan oleh Hagen, dimana penelitian ini juga tidak mendapatkan temuan yang mendukung teori Roe. Dari 112 subyek yang termasuk dalam kategori suasana keluarga yang menuntut atau overprotektif, 69 di antaranya memiliki profesi yang berorientasi pada orang dan 43 memiliki profesi yang tidak berorientasi pada orang. Dari 42 subyek yang berasal dari keluarga yang menolak, mengabaikan dan bersikap kasual, hanya 16 yang bekerja di dalam profesi yang berorientasi pada orang (sesuai dengan teori Roe) tapi 26 di antaranya memiliki profesi yang tidak berorientasi pada orang. Distribusi ini juga tidak signifikan, sehingga menghasilkan kesimpulan bahwa data itu tidak mendukung model Roe bahkan dalam artian yang umum sekalipun. Hagen menyatakan bahwa data yang digunakan bisa jadi tidak memadai atau tidak akurat sehingga menimbulkan kegagalan di dalam menemukan bukti yang mendukung teori Roe. Namun, bisa jadi ada beberapa keterbatasan/kekurangan pada teori Roe itu sendiri, yaitu terutama pada fakta bahwa ada banyak orientasi yang bisa terjadi dalam karir satu orang yang sama, sehingga bisa jadi seorang ilmuwan memiliki orientasi pada orang dan karenanya bekerja di laboratorium tapi bisa jadi juga ilmuwan lain yang sama-sama ilmunya memiliki orientasi pada orang sehingga ia bekerja sebagai dosen atau menjalankan proyek penelitian.

- c. Kinnane dan Pable (1962) merancang sebuah penelitian untuk meneliti model lain dari perkembangan karir yaitu model dari Super, tapi beberapa hipotesa yang diteliti di sini memiliki hubungan erat dengan teori Roe. Kinnane dan Pable berusaha untuk mengidentifikasi hubungan antara latar belakang keluarga dengan orientasi nilai kerja dari para remaja. Hipotesa dari penelitian itu yang relevan dengan teori Roe adalah sebuah hipotesa yang menyatakan bahwa orientasi terhadap orang akan terbentuk pada diri anak yang diasuh dalam lingkungan keluarga yang hangat (*warmth*). Rumah yang suasananya hangat/ramah adalah suasana dimana orang tua memiliki kepedulian terhadap anak, dimana ada kemungkinan terjadinya overproteksi atau kendali yang berlebihan dari orang tua. Ketika mereka meneliti hubungan antara nilai kerja dengan latar belakang keluarga, mereka mendapati bahwa ada korelasi yang signifikan antara kohesi keluarga dengan orientasi terhadap kondisi kerja dan asosiasi dengan orang lain. Temuan ini konsisten dengan teori Roe, biarpun sebenarnya tidak menolak kemungkinan bagi teori lain. Satu temuan yang tidak terduga dan sulit dijelaskan adalah bahwa orientasi materialistik memiliki hubungan dengan kohesi keluarga secara lebih kuat daripada hubungan antara orientasi terhadap orang lain dengan kohesi/kesatuan keluarga. Namun penelitian itu sendiri memiliki satu kelemahan besar, seperti yang disebutkan oleh para peneliti sendiri, yaitu bahwa mestinya bisa dilakukan pengujian yang lebih ketat terhadap hipotesa yaitu dimana perbandingan antara nilai kerja dengan faktor biografis akan menjadi lebih valid jika ukuran-ukuran untuk keduanya adalah independen satu sama lain. Ketika ukuran-ukuran itu memiliki hubungan yang erat satu sama lain (berkorelasi tinggi satu sama lain -pent) seperti dalam penelitian Kinnane dan Pable itu, maka ada resiko bahwa persepsi subyek terhadap faktor yang satu mempengaruhi respon mereka terhadap faktor lain sehingga menghasilkan korelasi yang semu (*spurious*).
- d. Penelitian Utton (1962) yang mengajukan hipotesa bahwa individu-individu dalam profesi yang berorientasi pada orang (*people oriented*) akan melaporkan “cinta altruistik” yang lebih besar terhadap umat manusia daripada orang-orang dalam pekerjaan yang tidak berorientasi pada orang. Dia lebih jauh memprediksikan bahwa para subyek yang memiliki pekerjaan yang berorientasi pada orang akan memiliki kenangan masa kecil yang lebih hangat (*warm*) daripada subyek yang bekerja dalam karir yang tidak berorientasi pada orang. Para subyek dalam penelitian itu adalah 33 wanita yang menjadi pekerja sosial dan 25 wanita yang

bekerja sebagai terapis untuk masalah dalam pekerjaan (*occupational therapist*) yang termasuk dalam profesi yang berorientasi pada orang dan 41 wanita yang menjadi ahli gizi (*dietician*) dan 28 wanita yang bekerja sebagai teknisi laboratorium sebagai profesi yang tidak berorientasi pada orang. Untuk menguji hipotesa yang pertama, Utton menggunakan *Allport Inventory of Values* (AIV), yang didapatinya bisa membedakan ke dua kelompok pekerja itu secara signifikan pada *Social Scale*, sehingga memberikan dukungan bagi hipotesa bahwa subyek yang berorientasi pada orang adalah lebih altruistik terhadap orang lain daripada subyek yang bekerja di dalam profesi yang tidak berorientasi pada orang. Hipotesa kedua dari Utton diteliti dengan merancang dan menggunakan sebuah Skala, yaitu *Childhood Experience Rating Scale* (CERS), skala peringkat pengalaman masa kecil), yang ditujukan untuk mengukur sejauh mana rasa hangat (*warm*) yang dirasakan dalam kenangan masa kecil. Dia mendapati bahwa skor CERS untuk para wanita yang memiliki skor di atas mean dari semua wanita pada *Social Scale* dalam *Allport Inventory of Beliefs* (AIB) adalah tidak berbeda dari skor CERS dari wanita-wanita yang skornya di bawah mean untuk *Social Scale*. Selain itu dia mendapati bahwa skor CERS adalah sama untuk subyek yang bekerja dalam profesi yang berorientasi pada orang dengan subyek yang profesinya tidak berorientasi pada orang. Namun Utton juga mendapati bahwa ketika skor SVIB dari subyek yang memiliki skor B atau lebih tinggi dalam bidang pekerjaan mereka diperiksa lebih jauh dan latar belakang CERS mereka dibandingkan, didapatkan beberapa perbedaan, biarpun perbedaan-perbedaan itu tidak selalu konsisten dengan prediksinya. Para pekerja sosial dan terapis pekerjaan yang memiliki skor B atau lebih tinggi pada skala SVIB didapati memiliki skor CERS yang lebih tinggi daripada pekerja sosial dan terapis pekerjaan yang memiliki skor SVIB di bawah B untuk pekerjaan mereka. Namun terapis dan ahli gizi didapati memiliki kemiripan satu sama lain dalam kenangan masa kecil mereka, sementara pekerja sosial dan teknis laboratorium memiliki kemiripan dari segi kenangan masa kecil. Maka temuan ini tidak konsisten dengan teori Roe dan karenanya menimbulkan sejumlah pertanyaan tentang sejauh mana validitas dari pandangan dalam teori ini bahwa dimensi hangat/menyenangkan versus dingin/kaku dalam kenangan masa kecil memiliki pengaruh terhadap pilihan karir yang dibuat individu setelah dewasa.

<http://blog-indonesia.com/blog-archive-14321-44.html>

- e. Pudji Hartuti (1995) menguji teori Roe dalam konteks budaya Indonesia memberikan hasil yang kurang mendukung, dalam hal ini perbedaan budaya adalah factor yang menjelaskannya. (Munandir :1996)

3. Modifikasi-Modifikasi Sebagai hasil dari Penelitian

Dari hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan baik oleh Roe dan peneliti yang lain maka teori ini mengalami beberapa peninjauan. Roe dan Klos (1969) memodifikasi konsep awal dari Roe tentang sistem klasifikasi pekerjaan ini dari yang semula berbentuk silinder menjadi berbentuk kerucut. Perubahan ini dilakukan untuk mengindikasikan bahwa, apapun bidangnya, pekerjaan-pekerjaan pada level jabatan rendah adalah jauh lebih mirip satu sama lain daripada antara pekerjaan yang satu dengan yang lain dalam level jabatan tinggi (sehingga kerucutnya berbentuk terbalik, yang lancip menghadap ke bawah). Dalam kerucut ini, level jabatan tertinggi terletak di sisi atas yang luas, yang menggambarkan bahwa ada diferensiasi yang besar secara psikologis pada para pekerja yang bekerja di berbagai bidang yang berbeda di level-level jabatan tinggi. Semakin bawah kerucut ini menjadi semakin kecil, yang menunjukkan bahwa pekerjaan satu dengan yang lain di level jabatan rendah/bawah adalah berbeda satu sama lain hanya fungsi dari konteksnya saja dan bukan berbeda dari segi karakteristik dasarnya. Maksudnya, seorang tukang bersih-bersih yang bekerja di studio seni tidak berbeda jauh secara pengalaman psikologis jika dibandingkan dengan tukang pembersih lantai di sebuah laboratorium fisika, tapi ilmuwan fisika dan seniman memiliki lingkungan psikologis yang berbeda jauh.

Roe, Hubbard, Hutchinson dan Bateman (1966) dan Roe dan Hutchinson (1969) telah berusaha untuk memvalidasi aspek-aspek psikologis dari sistem klasifikasi ini dengan menggunakan perubahan pekerjaan yang terjadi dalam periode beberapa tahun. Osipow (1966) juga telah meneliti konsistensi dari preferensi pekerjaan individu untuk tiap bidang pekerjaan. Temuan dari penelitian-penelitian ini memberikan sejumlah dukungan bagi pendapat Roe bahwa bidang-bidang pekerjaan yang berdekatan posisinya (di dalam sistem, yaitu dekat dalam artian mirip secara psikologis) adalah memang benar-benar mirip/terkait secara psikologis satu sama lain daripada bidang-bidang yang berjauhan letaknya.

Meir (1970) meneliti struktur spasial (struktur ruang) dari sistem klasifikasi Roe dalam versi awalnya menghasilkan kesimpulan bahwa struktur dari sistem klasifikasi itu sudah memadai untuk level jabatan yang tinggi tapi tidak untuk level jabatan yang

rendah, dan kesimpulan ini konsisten dengan revisi yang dilakukan Roe dan Klos (1969) terhadap struktur itu, yaitu dari silinder menjadi kerucut. Meir (1973) dengan menggunakan metode analisa ruang terkecil (*smallest space analysis method*) juga menyimpulkan bahwa asumsi-asumsi psikologis dari Roe tentang sistemnya itu adalah cukup valid.

Kemudian Roe memodifikasi teorinya setelah beberapa studi menyangkal pendiriannya bahwa perbedaan interaksi orang tua - anak menghasilkan perbedaan dalam pemilihan pekerjaan. Kini dia mengambil posisi bahwa orientasi dini seorang individu terkait dengan keputusan utama yang diambilnya di kemudian hari, terutama dalam pemilihan okupasi, tetapi variable-variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam teorinya pun merupakan faktor-faktor yang penting. Pernyataan-pernyataan berikut oleh Roe (1972) mengekspresikan pandangan pribadinya tentang perkembangan karir (Zunker:1990)

- a. Riwayat kehidupan setiap laki-laki dan banyak perempuan tentang kisah pekerjaannya dapat memberikan penjelasan tentang esensi orang tersebut secara lebih lengkap daripada menggunakan pendekatan lain.
- b. Situasi yang relevan dengan riwayat ini dimulai dengan kelahiran individu itu ke dalam sebuah keluarga tertentu pada tempat dan waktu tertentu, dan berlanjut sepanjang hidupnya.
- c. Mungkin faktor yang berbeda mempunyai bobot yang berbeda pula, tetapi pada esensinya proses keputusan dan perilaku vokasionalnya tidak berbeda.
- d. Sejauh mana keputusan dan perilaku vokasional berada dalam control sadar individu itu bervariasi, tetapi individu dapat mempunyai lebih banyak control terhadap yang dapat disadarinya. Pertimbangan yang sengaja tentang faktor-faktor tersebut jarang dilakukan.
- e. Kehidupan okupasional mempengaruhi semua aspek lain dari pola kehidupan.
- f. Pekerjaan yang tepat dan memuaskan dapat merupakan pencegah terhadap penyakit neurotic atau merupakan tempat pelarian dari kondisi tersebut. Pekerjaan yang tidak tepat atau tidak memuaskan dapat menimbulkan gangguan kesehatan yang parah.
- g. Karena kebaikan hidup dalam suatu kelompok social tergantung pada dan juga menentukan kebaikan kehidupan setiap anggotanya, maka upaya suatu masyarakat untuk mempertahankan stabilitas dan kemajuan kearah yang lebih baik mungkin dapat dicapai secara lebih baik dengan mengembangkan situasi vokasional yang

memuaskan bagi para anggotanya daripada dengan cara lain. Tetapi ini tidak akan banyak berarti jika pekerjaan itu tidak diintegrasikan secara memadai ke dalam pola kehidupan secara menyeluruh.

- h. Tidak ada suatu lowongan pekerjaan tertentu yang hanya cocok bagi satu individu tertentu saja. Demikian pula tidak ada satu individu yang hanya cocok untuk satu pekerjaan tertentu saja, dalam setiap pekerjaan terdapat banyak variabel yang menuntut persyaratan-persyaratan yang bervariasi pula.

D. Evaluasi

1. Kelebihan

Teori Roe telah membangkitkan banyak penelitian walau hanya sedikit saja yang hasilnya mendukung. Walau postulat Roe bahwa interaksi orang tua-anak berpengaruh terhadap pilihan pekerjaan di kemudian hari ternyata sulit untuk divalidasi, namun demikian, Roe telah memberikan kontribusi yang besar pada konseling karir yaitu dengan mengarahkan banyak perhatian pada periode perkembangan masa kanak-kanak.

2. Keterbatasan

Teori ini masih belum menjelaskan banyak tentang prosedur-prosedur apa yang berguna untuk melakukan konseling karier, teori ini masih kurang memadai karena teori Roe ini tidak menyarankan prosedur apapun, teori ini hanya menyatakan bahwa konseling perlu membantu individu di dalam mengidentifikasi kebutuhan dasarnya, mengatasi faktor-faktor yang menghambat perkembangan dari hirarki kebutuhan individu, dan mengembangkan teknik-teknik untuk memenuhi kebutuhan. Namun tidak ada prosedur dalam konseling karier yang disarankan untuk mencapai tujuan-tujuan itu.

Daftar Rujukan

- Brown. 2007. *Career Information, Career Counseling and Career Development*. Boston: Pearson Education. Inc
- Journal of Counseling Psychology, Vol 33(4), Oct 1986, 479-481
- Hoppock. 1976. *Occupational Information*, Forth Edition. New York: McGraw-Hill Book Company
- <http://www.nytimes.com/1995/08/17/obituaries/dr-robert-hoppock-93-pioneer>
- <http://www.mendeley.com/research/anne-roe-richardson-creativity-award-1968>
- <http://ask.reference.com/related/Ann+Roe+and+Career+Counseling>
- <http://homepages.udayton.edu/~shall1/readings>
- <http://blog-indonesia.com/blog-archive-14321-44.html>
- <http://onlinelibrary.wiley.com/user/activation/OpGBTpLwoGFnupRlVWtc9RoAGwCDO-2zm5XpID4s-bDy9zIHuU5Hg!w!w>
- Munandir. 1996. *Program Bimbingan Karier di Sekolah*. Jakarta: Depdikbud
- Sukardi. 1987. *Bimbingan Karir di Sekolah-Sekolah*. Jakarta: Balai Aksara
- Zunker, Vernon G. (1990). *Career Counseling: Applied Concepts of Life Planning*. Second Edition. California: Brooks/Cole Publishing Company