

**KONSELING KARIR JOHN L. HOLLAND DAN LAYANAN INFORMASI
KARIER UNTUK MENINGKATKAN KEMATANGAN KARIER SISWA
TAHUN AJARAN 2017/2018 DI SMK ISLAM RAUDATUL AZHAR
MASBAGIK TIMUR, LOMBOK TIMUR, NUSA TENGGARA BARAT**



Oleh:

**Ahmad Salman Alparizi, S.Kom.I
NIM: 1620310111**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
TESIS
YOGYAKARTA

**Diajukan Kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk Memenuhi Salah
Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister dalam Ilmu Agama Islam
Progam Studi Interdisciplinary Islamic Studies
Konsentrasi Bimbingan dan Konseling Islam**

**YOGYAKARTA
2018**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ahmad Salman Alparizi

NIM : 1620310111

Jenjang : Magister

Program Studi : Interdisciplinary Islamic Studies

Konsentrasi : Bimbingan dan Konseling Islam

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 19 April 2018

Saya yang menyatakan,



Ahmad Salman Alparizi, S. Kom.I
NIM: 1620310111

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ahmad Salman Alparizi

NIM : 1620310111

Jenjang : Magister

Program Studi : Interdisciplinary Islamic Studies

Konsentrasi : Bimbingan dan Konseling Islam

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi. Jika di kemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 19 April 2018

Saya yang menyatakan,



Ahmad Salman Alparizi, S.Kom. I
NIM: 1620310111



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
PASCASARJANA

PENGESAHAN

Tesis Berjudul : KONSELING KARRIER JOHN L. HOLLAND DAN LAYANAN INFORMASI KARRIER UNTUK MENINGKATKAN KEMATANGAN KARRIER SISWA TAHUN AJARAN 2017/2018 DI SMK ISLAM RAUDATUL AZHAR MASBAGIK TIMUR, LOMBOK TIMUR, NUSA TENGGARA BARAT

Nama : Ahmad Salman Alparizi, S.Kom.I.

NIM : 1620310111

Jenjang : Magister (S2)

Program Studi : Interdisciplinary Islamic Studies

Konsentrasi : Bimbingan dan Konseling Islam

Tanggal Ujian : 03 Mei 2018

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Master of Arts (M.A.)



**PERSETUJUAN TIM PENGUJI
UJIAN TESIS**

Tesis berjudul : **KONSELING KARIER JOHN L. HOLLAND DAN LAYANAN INFORMASI KARIER UNTUK MENINGKATKAN KEMATANGAN KARIER SISWA TAHUN AJARAN 2017/2018 DI SMK ISLAM RAUDATUL AZHAR MASBAGIK TIMUR, LOMBOK TIMUR, NUSA TENGGARA BARAT**

Nama : Ahmad Salman Alparizi, S. Kom. I
NIM : 1620310111
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*
Konsentrasi : Bimbingan dan Konseling Islam

Telah disetujui tim penguji ujian munaqosah

Ketua/Penguji : Dr. Subaidi, M.Si

Pembimbing / Penguji : Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd

Penguji : Dr. Nuru Sa'adah, M. Si., P.SI

diuji di Yogyakarta pada tanggal 03 Mei 2018

Waktu : 12.00-13.00 WIB

Hasil / Nilai : 92 / A-

Predikat : Memuaskan/ Sangat Memuaskan/ Cumlaude*

* Coret yang tidak perlu

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.
Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

KONSELING KARRIER JOHN L. HOLLAND DAN LAYANAN INFORMASI KARRIER UNTUK MENINGKATKAN KEMATANGAN KARRIER SISWA TAHUN AJARAN 2017/2018 DI SMK ISLAM RAUDATUL AZHAR MASBAGIK TIMUR, LOMBOK TIMUR, NUSA TENGGARA BARAT.

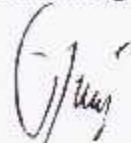
Yang ditulis oleh:

Nama	: Ahmad Salman Alparizi
NIM	: 1620310111
Jenjang	: Magister (S2)
Program Studi	: Interdisciplinary Islamic Studies
Konsentrasi	: Bimbingan dan Konseling Islam

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Pendidikan

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 19 April 2018
Pembimbing



Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd
NIP. 19630705 199303 2 001

ABSTRAK

Alparizi, Ahmad Salman. 2018, Konseling Karier John L Holland dan Layanan Informasi karier untuk Meningkatkan Kematangan Karier Siswa Tahun Ajaran 2017/2018 di SMK Islam Raudatul Azhar Masbagik Timur. Lombok Timur, Nusa Tenggara Barat. Tesis. Jenjang Magister. Prodi Interdisiplinry Islamic studies. Konsentrasi Bimbingan dan Konseling Islam. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Pembimbing: Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd.

Belum tercapainya kematangan karier siswa yang ditandai dengan ketidak mampuan siswa di dalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karier yang melekat disetiap perkembangannya, keterbatasan pengetahuan yang dimiliki dan keterbatasan informasi tentang pekerjaan. Kematangan karier menjadi sebuah keharusan di dalam mewujudkan cita-cita bengsa, sehingga perlu diberikan intervensi berupa konseling Karier John L. Holland dan Layanan Informasi Karier untuk meningkatkan kematangan karier siswa. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Konseling Karier John L. Holland dan Layanan Informasi Karier efektif untuk meningkatkan kematangan karier siswa.

Penelitian ini menggunakan True eksperimen *design* dengan 86 subjek yang pada akhirnya hanya 66 subyek yang bisa dianalisis, yaitu 32 subjek pada kelompok eksperimen dan 34 subjek pada kelompok kontrol. tingkat kematangan karier diukur melalui skala kematangan karier.

Hasil uji hipotesis pada *pretest* dan *posttest* kelompok eksperimen menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan, yaitu dengan nilai probabilitas 0,000. Demikian pula pada hasil perbedaan yang signifikan pada kematangan karier antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, yaitu 0,000 yang menunjukkan bahwa, Konseling Karier John L. Holland dan Layanan Informasi Karier efektif meningkatkan kematangan Karier siswa Tahun Ajaran 2017/2018 di SMK Islam Raudatul Azhar Masbagik Timur, Lombok Timur, Nusa Tenggara Barat.

Kata Kunci: Konseling John L. Holland, Layanan Informasi Karier, Kematangan Karier

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	sa'	Ś	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ha'	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zāl	Ḏ	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	Ś	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	Ḏ	de (dengan titik di bawah)
ط	ta'	Ҭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ڙ	zet (dengan titik di bawah)

ع	‘ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	fa’	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	‘el
م	Mim	M	‘em
ن	Nun	N	‘en
و	Wawu	W	W
ه	ha’	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	ya’	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* ditulis rangkap

مُتَعَدِّدَةٌ	Ditulis	<i>Muta’addidah</i>
عَدَّةٌ	Ditulis	<i>‘iddah</i>

C. *Ta’ Marbūtah*

1. Bila dimatikan tulis *h*

حَكْمَةٌ	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جَزِيَّةٌ	Ditulis	<i>Jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlukan pada kata-kata arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, salat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

Bila diikuti kata sandang “*al*” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*

كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karāmah al-auliyā'</i>
----------------	---------	---------------------------

2. Bila *ta' marbūtah* hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah, dan dammah ditulis *t*.

زكاة الفطر	Ditulis	<i>Zakāh al-fitri</i>
------------	---------	-----------------------

D. Vokal Tunggal

Tanda Vokal	Nama	Huruf Latin	Nama
---́---	Fathah	A	A
---ׁ---	Kasrah	I	I
---ׁ́---	Dammah	U	U

E. Vokal Panjang

1.	Fathah + alif جاهلية	ditulis ditulis	A <i>jāhiliyyah</i>
2.	Fathah + ya' mati تنسى	ditulis ditulis	Ā <i>tansā</i>
3.	Kasrah + yā' mati كريم	ditulis ditulis	Ī <i>karīm</i>
4.	Dammah + wāwu mati فروض	ditulis ditulis	Ū <i>furiūd</i>

F. Vokal Rangkap

1.	Fathah + yā' mati بینکم	ditulis ditulis	Ai <i>bainakum</i>
2.	Fathah + wāwu mati قول	ditulis ditulis	Au <i>qaul</i>

G. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>

لن شكرتم	Ditulis	<i>la 'in syakartum</i>
----------	---------	-------------------------

H. Kata sandang Alif + Lam

- a. Bila diikuti huruf *al Qamariyyah* ditulis dengan huruf “I”.

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'ân</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyâs</i>

- b. Bila diikuti huruf *al Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf *l (el)*nya

السماء	Ditulis	<i>as-Samâ'</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

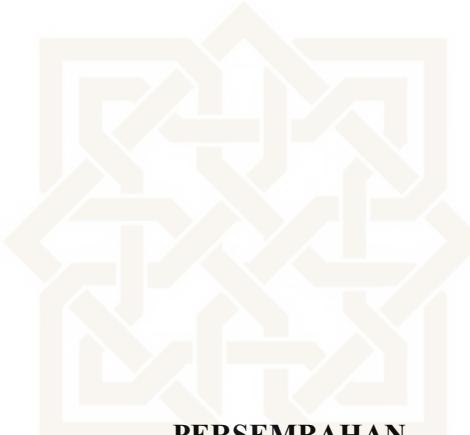
I. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوى الفروض	Ditulis	<i>zawi al-furûd</i>
اهل السنة	Ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>

MOTTO

Tidak Ada Jabatan Didunia Ini yang Perlu Dipertahankan Mati-Matian
(KH. Abdurrahman Wahid)



PERSEMBAHAN

Teruntuk Kedua Orangtuaku, Adik dan Keluarga Besarku

Dengan penuh rasa syukur kehadirat Allah SWT tesis ini kupersembahkan untuk:

Kedua Orangtuaku (Mariyam dan Alm. Sahnur), adikku Nur Isnaini Ilham dan semua keluarga besar yang memberikan do'a dan dukungan kepadaku sehingga dapat menyelesaikan tesis ini tepat waktu.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur Penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, hidayah-Nya dalam penyusunan tesis berjudul “*Konseling Karier John L. Holland dan Layanan Informasi Karier untuk Meningkatkan Kematangan Karier Siswa Tahun Ajaran 2017/2018 di SMK Islam Raudatul Azhar Masbagik Timur, Lombok Timur, Nusa Tenggara Barat*” Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan umatnya yang selalu membela beliau didalam memperjuangkan agama Allah.

Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Magister of Arts (M.A) pada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penelitian ini merupakan jenis eksperimen induktif yang berupaya meningkatkan kematangan karier menggunakan materi Konseling Karier John L. Holland dan Layanan Informasi Karier. Analisis data dilakukan terhadap temuan data kuantitatif menggunakan uji statistik dengan bantuan program SPSS versi 21.0 *for windows*.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa terselesaikannya penulisan tesis ini berkat atas limpahan rahmat, barakah dan ridha Allah SWT, dan bantuan serta dukungan semua pihak yang terkait. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,
2. Direktur Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,

3. Ketua dan Sekretaris Program Studi Interdisciplinary Islamic Studies pada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,
4. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd., Selaku dosen pembimbing tesis.
5. Drs. H. Sanusi selaku Kepala Sekolah SMK Islam Raudatul Azhar Masbagik yang telah memberikan izin penelitian.
6. Siswa SMK Islam Raudatul Azhar yang telah bersedia menjadi partisipan penelitian.
7. Tim pelaksana modul: L. Abdurrahman Wahid, Etty Setiawati, Muratama ady dan Adarisman .
8. Serta pihak-pihak lain yang sulit disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki banyak kekurangan sehingga kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi para pembaca dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 17 April, 2018

Penulis

Ahmad Salman Alparizi, S. Kom. I
NIM : 1620310111

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
PENGESAHAN.....	iv
PERSETUJUAN	v
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	vi
ABSTRAK	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	viii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	xii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Hipotesis Penelitian.....	12
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	13
E. Kajian Pustaka.....	13
F. Kerangka Teoritis.....	20

1. Kematangan Karier	20
2. Konseling Karier Islam	29
3. Layanan Informasi Karier	34
4. Konseling Karier John L. Holland	40
5. Kerangka Fikir	49
G. Metode Penelitian.....	52
H. Sistematika Pembahasan	73

BAB II : HASIL PENELITIAN

A. Pelaksanaan dan Hasil Penelitian.....	75
1. Jadwal Pelaksanaan Eksperimen.....	75
2. Pelaksanaan Penelitian.....	79
3. Hasil Penelitian	91
a. Hasil <i>pretest</i> dan <i>posttest</i>	91
b. Uji Asumsi	93
c. Uji Hipotesis	95
B. Pembahasan.....	103
C. Keterbatasan Penelitian.....	108

BAB III PENUTUP

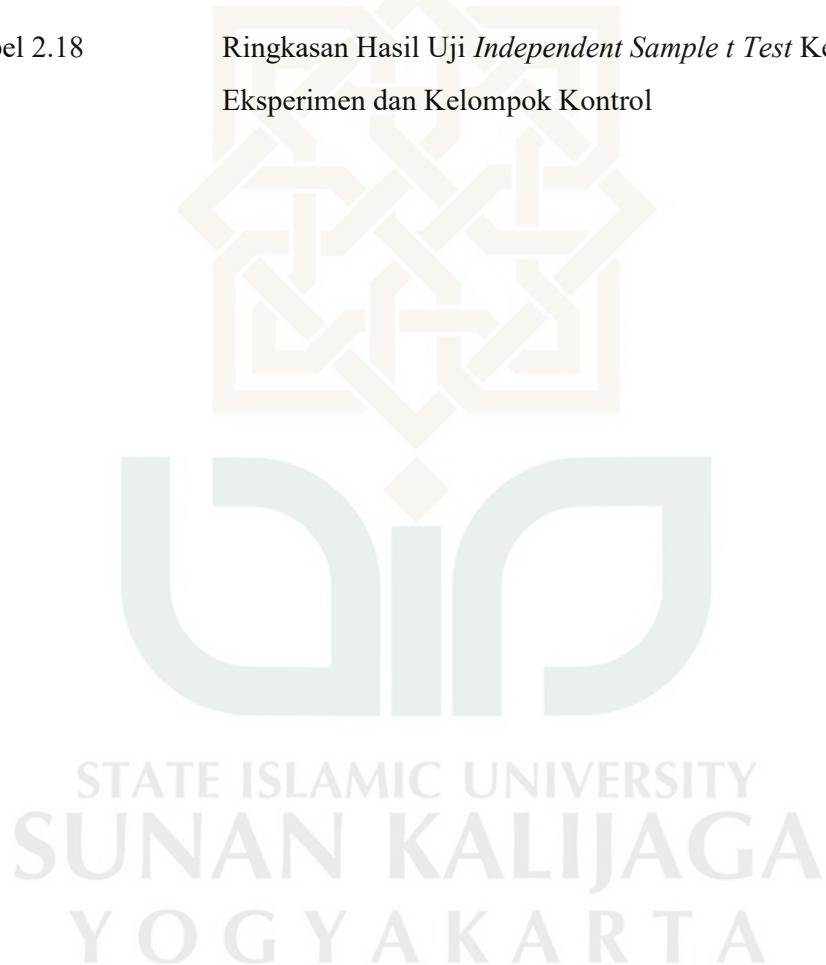
A. Kesimpulan	109
B. Saran.....	110
DAFTAR PUSTAKA	111

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

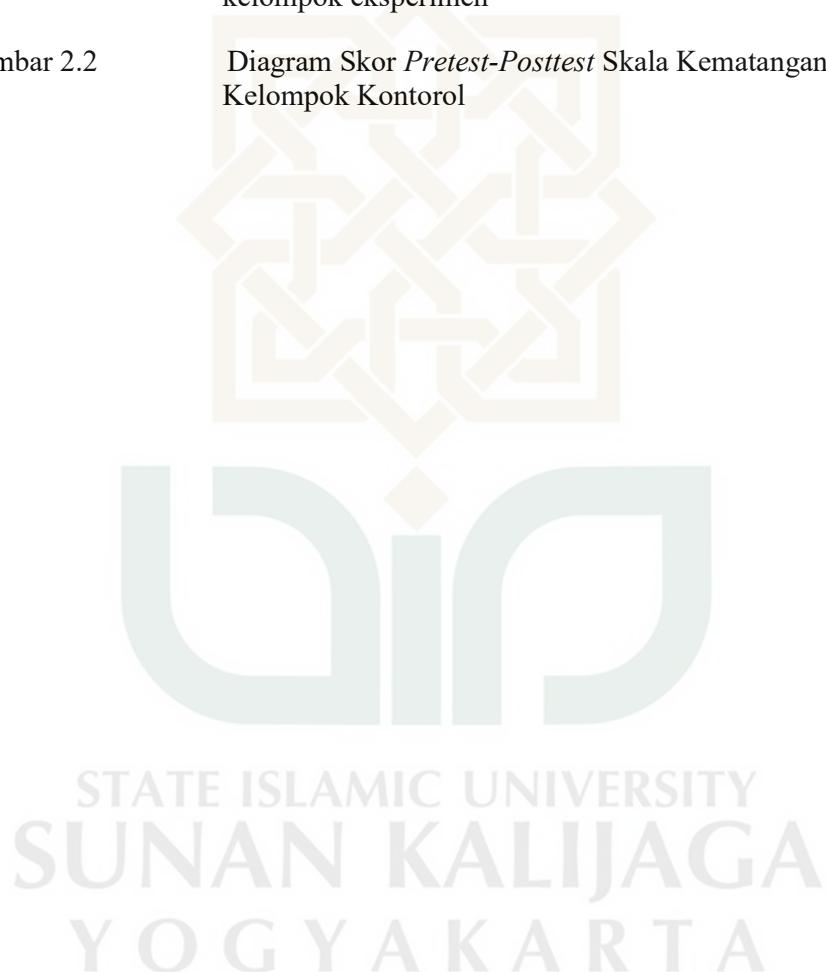
Tabel 1.1.	Penyebaran Populasi Penelitian
Tabel 1.2.	Subjek Penelitian
Tabel 1.3.	Skala <i>Likter</i>
Tabel 1.4.	Tabel Instrumen
Tabel 1.5.	Perhitungan Sebaran Item
Tabel 1.6.	Item Sahih dan Item Gugur
Tabel 1.7.	Koefesiensi Korelasi
Tabel 1.8.	Kriteria Koefesiensi Korelasi
Tabel 2.1.	Jadwal Kegiatan Konseling Karier John L. Holland dan Layanan Informasi Karier.
Tabel 2.2.	Rekap Hasil <i>Pretest</i> dan <i>Posttest</i> Kelompok Eksperimen dan Kelompok Kontrol
Tabel 2.3.	Uji Normalitas
Tabel 2.4.	Uji Homogenitas
Tabel 2.5.	Hasil Uji <i>Paired Samples Statistics</i> Kelompok Eksperimen dan Kelompok Kontrol.
Tabel 2.6.	Hasil Uji <i>Paired Samples Correlations</i> Kelompok Eksperimen dan Kelompok Kontrol
Tabel 2.7.	Kriteria Koefisien Korelasi
Tabel 2.8.	Hasil Uji <i>Paired Samples Test</i> Kelompok Eksperimen dan Kelompok Kontrol

- Tabel 2.9. Ringkasan Hasil Uji *Paired Sampel t Test*
- Tabel 2.10 Hasil Uji *Group Statistics* Kelompok Eksperimen dan Kelompok
- Tabel 2.17 Hasil Uji *Independen Samples t Test* Kelompok Eksperimen dan Kelompok Kontrol
- Tabel 2.18 Ringkasan Hasil Uji *Independent Sample t Test* Kelompok Eksperimen dan Kelompok Kontrol



DAFTAR GAMBAR

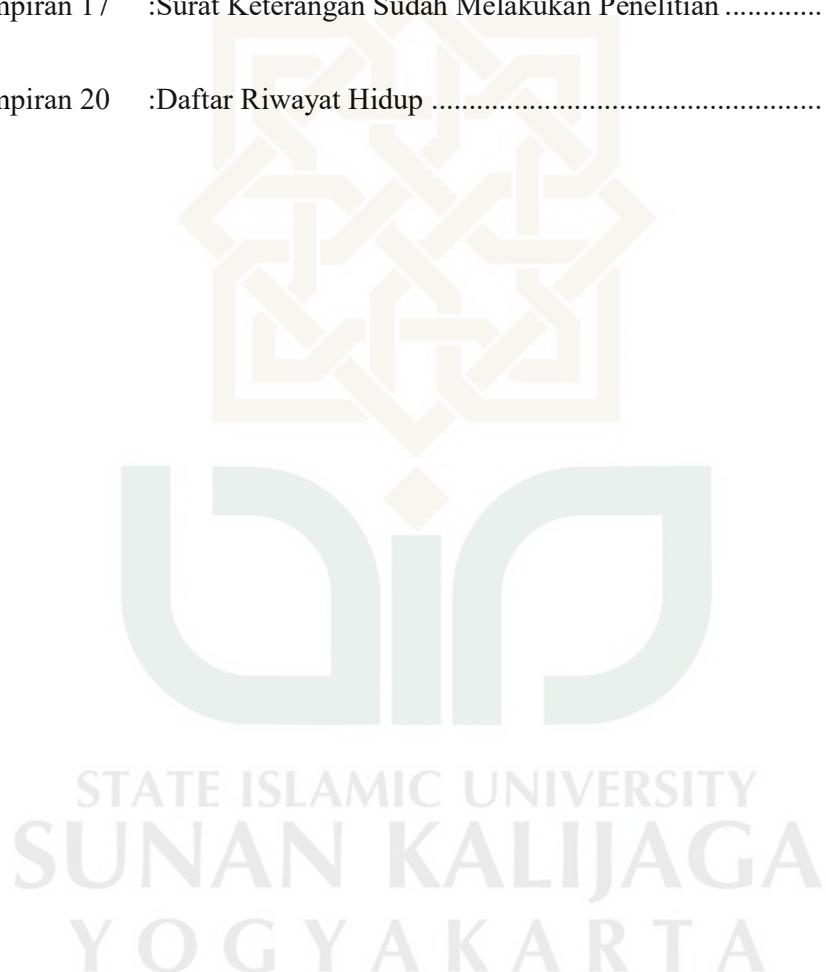
- Gambar 1.1 Kerangka Fikir Penelitian
- Gambar 1.2. Langkah Penyusunan Instrument Skala Kemaangan Karier Siswa
- Gambar 2.1 Diagram skor *pretest-Posttest* skala kematangan karier kelompok eksperimen
- Gambar 2.2 Diagram Skor *Pretest-Posttest* Skala Kematangan Karier Kelompok Kontorol



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Modul: Konseling Karier John L. Holland dan Layanan Informasi Karier.....	115
Lampiran 2	: Tes Konseling Karier John L. Holland.....	148
Lampiran 3	: Angket Kematangan Karier.....	159
Lampiran 4	: Hail Uji Coba Skala Kematangan Karier	164
Lampiran 5	: Hasil Validitas dan Reabilitas Kematangan Karier	167
Lampiran 6	: Hasil <i>Pretest</i> dan <i>Posttest</i> Kelompok Eksperimen dan Kelompok Kontrol	172
Lampiran 7	: Hasil Uji Normalitas dan Homogenitas.....	183
Lampiran 8	: Hasil Uji <i>Paired Samples t-Test</i>	184
Lampiran 9	: Hasil Uji <i>Independent Samples t-Test</i>	185
Lampiran 10	: Tabel Frekuensi.....	186
Lampiran 11	: Daftar Siswa	189
Lampiran 12	: Hasil Tes Konseling Karier John L, Holland	190
Lampiran 13	: Pengelompokan Siswa Berdasarkan Hasil Konseling Karier John L. Holland	191
Lampiran 14	: Pedoman Pengkodean penelitian.....	192

Lampiran 15 : Panduan Observasi	193
Lampiran 16 : Keterangan Validasi Ahli	195
Lampiran 16 : Surat Izin Penelitian	200
Lampiran 17 : Surat Keterangan Sudah Melakukan Penelitian	201
Lampiran 20 : Daftar Riwayat Hidup	202



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Siswa yang duduk di bangku Sekolah Menengah Atas atau lembaga pendidikan formal setingkatnya sebagian besar masih dalam katagori remaja. Label remaja awal sendiri diperuntungkan untuk mereka yang berusia tiga belas tahun sampai enam belas tahun atau tujuh belas tahun. Sedangkan remaja akhir bermula dari enam belas atau tujuh belas tahun hingga delapan belas tahun, yakni usia matang yang ditetapkan secara hukum. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masa remaja sangat singkat didalam fase-fase kehidupan manusia¹

Fase remaja didalam kehidupan merupakan fase dimana seorang individu mulai mandiri dan tidak terlalu tergantung kepada orang lain, seperti yang dikemukakan oleh Mabey dan Sorensen bahwa tahap remaja berada di pertengahan dari tahap anak-anak menuju tahap dewasa. Masa ini merupakan masa dimana seseorang anak muda harus beranjak dari ketergantungan menuju kemandirian, otonomi, dan kematangan. Seseorang yang pada tahap ini akan bergerak dari kelompok keluarganya kemudian ke kelompok teman sebayanya dan akhirnya mampu berdiri sendiri sebagai seorang dewasa.²

Masa remaja merupakan masa dimana identitas diri adalah sebuah pencarian yang sangat penting bagi remaja. Dengan mengetahui identitas

¹ Elizabeth B. Hurlock, *Development Psychology*, Edisi Kelima (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2002) Hal. 206.

² Katrhryn Geldard dan David Geldard, *Konseling Remaja*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), hlm. 5.

yang sebenarnya seperti siapa dirinya dan bagaimana tindakan keputusan yang akan diambil dalam menentukan kariernya. Seperti yang diungkapkan oleh Erikson bahwa:

“Identitas diri yang dicari remaja berupa usaha untuk menjelaskan siapa dirinya, apa perannya dalam masyarakat, apakah ia seorang anak-anak atau seorang dewasa?, secara keseluruhan apakah ia akan berhasil atau akan gagal? ”.³

Realita yang terjadi saat ini bahwasanya remaja masih belum mampu dalam mengambil keputusan terkait kariernya. Seperti yang dipaparkan oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Emily Bullock, dkk. Dalam penelitiannya menghasilkan bahwasanya keraguan dan kesulitan didalam membuat keputusan yang berhubungan dengan karier yang disebabkan oleh informasi karier yang tidak konsisten.⁴

Individu pada umumnya bergerak maju dengan melewati garis karier, adapun garis karier tersebut meliputi karier institusional, karier professional, dan karier politik. Karier institusional merupakan mengejar pangkat atau jabatan yang paling tinggi di suatu Negara atau semacamnya, kemudian karier professional merupakan mengejar skill atau keahlian di dalam suatu bidang yang diminati, dan karier politik merupakan proses mengejar kedudukan sosial atau politik yang diminatinya.⁵

³ *Ibid*, hlm. 208.

⁴ Emily Bullock-Yowell, Amy E. Mc. Connell, Emily A. Schedin, “Decided And Undecided Students: Career Self-Efficacy, Negative Thinking, And Decisions-Making Difficulties” NACADA Journal Volume 34 (1) 2014

⁵ Prajudi Atmosudirdjo, *Pengambilan Keputusan (Decision Making)*, cet. Ke-6 (Jakarta Timur: Ghalia Indonesia 1982) hlm. 17

Siswa SMK atau Menengah Atas pada Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)⁶ berada pada level II. KKNI merupakan perwujudan mutu dan jati diri bangsa Indonesia terkait dengan sistem pendidikan Nasional, pelatihan kerja Nasional, dan sistem penilaian kesetaraan capaian pembelajaran Nasional, yang dimiliki Indonesia yang menghasilkan sumber daya manusia Nasional yang bermutu dan produktif.

Level 2 pada KKNI meliputi: *pertama*, menuntut siswa melaksanakan suatu tugas spesifik, dengan menggunakan alat dan informasi dan prosedur kerja yang lazim dilakukan serta menunjukkan kinerja dengan mutu yang terukur dibawah pengawasan langsung atasannya. Kedua memiliki pengetahuan operasional dasar dan pengertian faktual kerja yang spesifik, sehingga mampu memilih pemecahan yang tersedia terhadap masalah yang lazim timbul. Ketiga bertanggung jawab pada pekerjaan sendiri dan dapat diberi tanggung jawab membimbing orang lain.⁷

Pada tahun 1979, Crites mengemukakan di dalam buku yang ditulis Herr dan Cramer bahwasanya kematangan karier sebagai keselarasan antara sikap dan prilaku karier seseorang yang nyata dengan yang diharapkan pada rentan usia pada fase perkembangan.⁸ Lebih lanjut Havighurst mengungkapkan bahwa memilih dan mempersiapkan diri untuk berkarier

⁶ KKNI adalah kerangka penjenjangan kualifikasi sumber daya manusia Indonesia yang menyandingkan, menyetarakan, dan mengintegrasikan sector pendidikan dengan sector pelatihan dan pengalaman kerja dalam suatu skema kemampuan kerja yang disesuaikan dengan struktur di berbagai sector pekerjaan (Lihat Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia yang diterbitkan oleh Diktorat Jendral Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, hlm. 5)

⁷ Diktorat Jendral Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI), hlm 25.

⁸ Ahmad Saifudin, *Kematangan Karier “Teori dan Strategi Memilih Jurusan dan merencanakan karier*, (Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2018)

merupakan salah satu tugas yang harus dipenuhi di dalam masa remaja, oleh karena itu diperlukan kematangan karier untuk menetapkan pilihan-pilihan kemudian bagaimana individu mempersiapkan diri terhadap karier yang diputuskannya. Karena karier merupakan suatu proses atau tahapan yang berjalan atau berlangsung secara terus menerus di dalam kehidupan.⁹

Kematangan karier siswa menjadi soal besar yang harus dituntaskan guna untuk mewujudkan cita-cita bangsa. Karena matang tidaknya karier siswa akan berimbas atau berdampak bagi keputusan karier yang akan diambil atau dipilih siswa, lebih lanjut akan berpengaruh terhadap motivasi dalam berkarier yang berdampak kepada kinerjanya. Super dalam jurnal yang ditulis Savickas mengungkapkan bahwa matang atau siap tidaknya seseorang untuk membuat keputusan karier apabila pengetahuan yang dimilikinya didukung dengan adanya informasi mengenai pekerjaan berdasarkan penjelajahan di lapangan.¹⁰

Lebih lanjut Super juga mendefinisikan kematangan karier sebagai suatu keberhasilan seseorang di dalam menyelesaikan dan menuntaskan tugas-tugas perkembangan karier yang melekat di setiap tahap perkembangan. Paparan tersebut menunjukkan bahwa kematangan karier sangat berhubungan dengan setiap tahap-tahap dalam kematangan karier. sementara itu, perkembangan karier siswa SMA berada pada tahap eksplorasi yang

⁹ Syamsu Yusuf LN, *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*, (Bandung: Rosda Karya, 2009), hlm. 209.

¹⁰ Savickas, M.L, *A Developmental Perspective On Vocational Behaviour: Career Pattern, Salience, and Themes*. International Journal for Educational and Vocational Guidance, 2001, hlm, 49-57.

merupakan tahap dalam pengambilan keputusan-keputusan yang penting dialami untuk pertama kalinya, yakni pada usia 15-24 tahun.¹¹

Keberhasilan seseorang individu didalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karier yang khas terhadap tahap perkembangan karier,¹² tahapan perkembangan karier merupakan indikasi yang relevan bagi kematangan karier dan tahap perkembangan karier dipandang sebagai rujukan bagi munculnya sikap-sikap dan prilaku yang berkaitan dengan suatu jabatan.¹³

Menurut pandangan Sharf, Kesiapan yang dimiliki individu didalam membuat keputusan-keputusan dan kesiapan individu didalam membuat pilihan yang tepat menjadi indikator dari sebuah kematangan karier. sederhananya, ketika individu sudah memiliki kesiapan dalam membuat pilihan dan keputusan maka individu tersebut bisa dikatakan memiliki kematangan karier.¹⁴ Sehingga penting sekiranya siswa memiliki kesiapan

¹¹ Anita Zulkaida, dkk, *Pengaruh Locus Of Control Dan Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karier Siswa Sekolah Menengah Atas (Sma)*, Proceeding PESAT (Psikologi, Ekono,I, Sastra, Arsitek dan Sipil), Vol. 2007, hlm 1-4.

¹² Tahap Perkembangan karier melalui lima proses, yaitu *pertama* fase pengembangan (*Growth*) ini terjadi dari baru lahir hingga 15 tahun, dimana anak mengembangkan berbagai potensi, pandangan khas, sikap, minat, dan kebutuhan-kebutuhan didalam diri, *kedua* fase eksplorasi (*explorations*) dari umur 15-24 tahun, dimana orang muda memikirkan alternatif jabatan, tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat. *Ketiga* fase pemantapan (*Establishment*) dari umur 25-44 tahun, fase ini sudah memantapkan diri melalui seluk beluk pengalaman selama menjalani karier tertentu, *keempat* fase pembinaan (*Maintenace*) dari umur 45-64 tahun, sudah mampu menghayati jabatan yang dimiliki, dan *kelima* fase kemunduran (*Decline*) ketika orang memasuki masa pensiun dan harus menumukkan pola hidup baru setelah melepaskan jabatannya. Lihat wengkel dan sri hastuti dalam bimbingan dan konseling di institusi pendidikan, hlm. 632

¹³ Ws Wengkel & M. M Sri Hastuti, *Bimbingan Dan Konseling di Instusi Pendidikan*, (Yogyakarta: Media Abadi, 2004). Hlm. 632-633

¹⁴ Richard, S. Sharf, *Applying Career Development Theory To Counselling*, (California: Books/Cole Publishing Company, 1992), hlm. 155.

didalam membuat keputusan yang tepat dan lebih cepat agar siswa memiliki kematangan karier yang berimbang kepada pilihan kariernya.

Terkait dengan permasalahan tersebut, dalam penelitian tentang kematangan karier yang dilakukan oleh Anisa Arifna Ayuni yang menyatakan bahwa. tingkat pendidikan Orang tua yang tinggi dan keadaan ekonomi keluarga menengah lebih dominan terhadap kematangan karier yang levelnya sedang dan hasil penelitian tersebut menunjukan tidak adanya perbedaan signifikan pada kematantangn karier siswa yang ditinjau dari tingkat pendidikan orang tua dan keadaan ekonomi keluarga.¹⁵ Itu artinya bahwa keluarga kurang mengambil andil didalam sebuah proses kematangan karier siswa, melainkan lebih kepada inividu siswa itu sendiri yang mempengaruhi tingkat kematangan karier. Untuk itu penting sekiranya siswa diberikan treatmen-treatmen untuk membantu siswa dalam memperoleh kematangan karier.

Jenis kelamin dan tempat sekolah memberikan pengaruh terhadap kematangan karier siswa. Jenis kelamin laki-laki dan perempuan akan mempengaruhi tingkat kematangan karier siswa, terlebih lagi tempat sekolah seperti kejuruan dan menengah atas akan memberikan interfensi yang berbeda terkait dengan tingkat kematangan karier yang dimiliki oleh siswa. ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dina Naulina Marpaung dan Nucke Yulandari tentang kematangan karier siswa. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa siswa perempuan memiliki kematangan karier yang lebih tinggi

¹⁵ Arifa Nisrina Ayuni, *Kematangan Karier Siswa Kelas XI Ditinjau Dari Tingkat Pendidikan Orang Tua Dan Keadaan Ekonomi Keluarga Di SMA Negeri 1 Pakem Tahun Ajaran 2014/2015*, E-Jurnal Bimbingan dan Konseling UNY Edisi 10 Tahun Ke-4 2015. Hal. 1-12.

dibandingkan laki-laki dan siswa SMK memiliki kematangan karier yang lebih tinggi disbanding siswa SMA.¹⁶

Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Fauzan Rishadi terkait dengan kematangan karier mengungkapkan bahwa efikasi diri memberikan kontribusi pada kematangan karier. Artinya semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki siswa maka semakin tinggi pula kematangan kariernya. Sebaliknya semakin rendah efikasi diri yang dimiliki siswa maka semakin rendah pula kematangan karier yang dimiliki siswa.¹⁷

Siswa yang akan menyelesaikan pendidikan formalnya di sekolah Menengah Atas akan mengakhiri kesempatan-kesempatannya dalam melakukan analisis terkait dengan karier yang sistematik. Oleh karena itu diperlukan upaya-upaya yang harus diambil agar siswa mendapatkan kesempatan-kesempatan bimbingan karier. Ita Juwintika Ningrum mengungkapkan bahwa Program bimbingan karier terbukti efektif untuk meningkatkan kematangan karier siswa. menurutnya Guru bimbingan dan konseling dalam membimbing karier harus memahami tingkat kemampuan yang dibutuhkan oleh orang yang bekerja di berbagai bidang. Pembimbing karier bukan hanya mengetahui pekerjaan, tetapi juga memahami kepribadian, mengetahui sistem nilai yang ada dan mampu membantu anak menghubungkan citra dirinya dengan pengetahuan tentang pekerjaan. Guru

¹⁶ Dina Naulina dan Nucke Yulandari, *Kematangan Karier Siswa SMU Banda Aceh Ditinjau Dari Jenis Kelamin dan Jenis Sekolah*, Jurnal Psikolislamedia, Volume 1, Nomor 2 Oktober 2016. Hlm. 311-324.

¹⁷ Fauzan Rishadi, *Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kematangan Karier Pada Siswa Kelas XI SMK Negeri 5 Palagkapinang Tahun Ajaran 2015/2016*, E-Jurnal Bimbingan dan Konseling Edisi 3 Tahun ke 5 2016, hlm. 51-59.

bimbingan dan konseling dalam memberikan layanan Bimbingan konseling juga harus menguasai informasi tentang pekerjaan dan secara konsisten harus mempelajari kebutuhan yang terjadi didalam pekerjaan.¹⁸

Hasil *reviw* yang dilakukan oleh Crites menunjukan bahwa, Sekitar 30 persen siswa masih dalam keadaan kebimbangan ketika masih di bangku sekolah menengah atas (SMA). Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Fottler dan Bain menunjukan 18 persen sekolah Menengah Atas masih bimbang dan setengah dari keseluruhan subyek tidak membuat keputusan terkait dengan jenis karier yang akan dipilih. Penelitian Hollander menjukan kemampuan siswa dalam mengambil keputusan bervariasi menurut sifat-sifat intelektual siswa-siswa¹⁹

Siswa di SMK Islam Raudatul Azhar Masbagik Timur memiliki kematangan karier yang rendah, itu semua dikarenakan oleh ketidak mampuan siswa didalam menentukan jenis karier yang akan diambil, istilah sederhananya adalah kegalauan karier. Ketidak mampuan siswa dalam menentukan pilihan karier yang tepat dan cocok dengan kemampuan dan kesukaannya. Seperti yang diungkapkan oleh Asgar S.Ag., selaku Guru Bimbingan dan Konseling Islam SMK Islam Raudatul Azhar Masbagik Timur,

“siswa disini masih belum mampu memaksimalkan ekspolari karier dengan jenis-jenis karier-karier yang ada, siswa disini juga kebanyakan

¹⁸ Ita Juwitaningrum, *Program Bimbingan Karier Untuk Meningkatkan Kematangan Karier Siswa SMK*, PSIKOPEDAGOGIA Jurnal Bimbingan Dan Konseling, UAD. vol. 2. No. 2, 2013, hlm. 132-147.

¹⁹ Muhammad Thayeb Manrihu, *Pengantar Bimbingan Dan Konseling Karier*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992). Hlm., 156.

belum memiliki rencana terkait jenis pekerjaan dan karier yang mereka inginkan, jadi butuh ditingkatkan kematangan kariernya”²⁰

Paparan Guru Bimbingan dan Konseling Islam di atas, menunjukan bahwa kematangan karier siswa di SMK Islam Raudatul Azhar Masbagik Timur masih perlu ditingkatkan.²¹ Ketika siswa sudah mendapatkan kematangan karier di sekolah, yang ditandai dengan kemampuan siswa dalam membuat perencanaan karier, mampu eksplorasi terhadap karier, kompetisi informasi, mampu mengambil keputusan dan kemampuan siswa dalam memecahkan masalah. Maka siswa tidak akan mengalami kebinguan-kebinguan untuk menentukan karier yang akan dipilihnya. Dengan demikian, kematangan karier bagi siswa adalah sesuatu yang mutlak ia dapatkan untuk menunjang kepribadian dan kariernya kedepan.

Usaha didalam meningkatkan kematangan karier siswa peneliti menggunakan konseling karier yang dipadukan dengan konsep yang ada di Islam terkait dengan karier sehingga menjadi konseling Islam. dengan menggunakan konseling karier John L. Holland yang diberikan nuansa Islam dan layanan informasi karier yang berkaitan dengan karier Islam dan kontemporer. Sesuai dengan penelitian yang mengungkapkan bahwa konseling karier Holland mampu meningkatkan kematangan karier siswa.²²

²⁰ Hasil wawancara dengan Asgar, S. Ag., guru BKI di SMK Islam Raudatul Azhar Masbagik Timur pada tanggal 9 september 2017, 08.38 WITA.

²¹ Aspek kematangan karier yang dikemukakan oleh Donald E. Super meliputi kemampuan dalam perencanaan karier, mengeksplorasi karier, memiliki pengetahuan dalam membuat keputusan karier, memiliki informasi tentang dunia kerja, pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang disukai dan memiliki relasi tentang karier yang diminati. Lihat Richard S. Sharf dalam *Applying Career Development Theory To Counselling*. Hal. 155-159

²² I Nyoman Subagia Ardana, I Ketut Dharsana, dan Kadek Suranata, *Penerapan Konseling Karier Holland Dengan Teknik Modelling Untuk Meningkatkan Kematangan Karier Siswa Kelas*

Konseling karir sendiri diawali pada tahun 1890 oleh James McKeeen Cattell melalui artikel, kemudian pada tahun 1909 *Choosing a Vocation* diakui oleh “father of the field”. Pada tahun 1911 *the Vocation Bureau* menerbitkan *The Vocational Guidance News-Letter*. Harry D. Kitson mempopori pelatihan konselor kejuruan pertama di Indiana University, hingga pada tahun 1951 Donald E. Super mencetuskan studi pola karier yang langsung menjadi studi jangka panjang pertama. Tahun 1973 Crites mengejar konsep yang dibangun oleh Super tentang kematangan karir selama periode 1961-1971 dengan kompetisi yang melahirkan *Career Maturity Inventory* (CMI) pada tahun 1973 kemudian direvisi pada tahun 1978 dan hingga sekarang dengan pengembangan-pengembangannya.²³

Teori konseling karir sendiri sudah mengalami perkembangan yang sangat pesat, teori *trait and factor* yang dipopori oleh Miller pada tahun 1974 dan Fredrickson tahun 1982 memiliki asumsi bahwasanya pengambilan keputusan karir seseorang dipengaruhi oleh sifat, minat, hasil belajar dan kepribadian seseorang. Lebih lanjut Miller dan From beranggapan bahwa seseorang lebih dipengaruhi oleh pandangannya.²⁴ Kemudian Anne Roe menyimpulkan bahwa iklim rumah tangga memiliki signifikansi besar terhadap pilihan karirnya.²⁵ teori pilihan karir Okupasional dari Ginzberg yang mengungkapkan bahwa seseorang dipengaruhi oleh nilai-nilai individu,

²³ Tkj I SMK Negeri 3 Singaraja, E-jurnal Undiksa Jurusan Bimbingan Konseling v. 2 no 1 tahun 2014 hlm. 1-10

²⁴ Crites, O. J., *Career Counselling: Model, Method, and Materials*. (McGraw-Hill, Inc, 1981), hlm. 8

²⁵ Muhammad Thayeb Manrihu, *Pengantar Bimbingan*, hlm 64-80

²⁵ Tolbert, E. L., *Counseling Four Career Development* (Boston: Houghton Mifflin Co, 1980), hlm. 5960

faktor eksternal, taraf dan jenis pendidikan dan dampak realitas yang mempengaruhi kepribadian seseorang.²⁶

Donald E. Super melalui pendekatan psikologi deferensiasi-perkembangan-sosial-fenomenologis, Super sendiri berasumsi bahwasanya seseorang adalah produk dari interaksi bakat-bakat bawaan, keadaan tubuh, dan evaluasi-evaluasi mengenai peran yang dimainkan.²⁷ Sederhananya para tokoh konseling karier diatas lebih memandang bahwasanya individu dipengaruhi oleh kepribadiannya. Namun John L. Holland hadir dengan asumsi yang mengatakan bahwa seseorang dipengaruhi bukan hanya oleh kepribadiannya saja namun ada faktor lingkungan juga yang ikut andil didalam pemilihan karier seseorang yang berimbang terhadap kemampuan kariernya.²⁸

Konseling karier Holland menitik beratkan pada karakteristik perilaku atau jenis kepribadian dan lingkungan sebagai hal yang paling utama di dalam perkembangan dan pilihan karier individu.²⁹ Dengan kata lain kematangan karier siswa dipengaruhi oleh jenis kepribadian yang dimiliki siswa. Holland sendiri mengklasifikasikan tipe kepribadian dan tipe lingkungan individu menjadi enam tipe: yakni tipe *Realistik, Investigative, Artistik, Sosial, Enterprising* dan *Konvensional*.³⁰ Dari sisi kepribadian dan

²⁶ Muhammad Thayeb Manrihu, *Pengantar Bimbingan*,, hlm. 89

²⁷ *Ibid*, hlm. 91-93

²⁸ *Ibid*, hlm. 69

²⁹ Wicaksana, *Pengembangan Aplikasi Tes Karier Holland Dengan Instrument Strong Interest Inventory (SII) Disesuaikan Dengaprodi Di Universitas Telkom*, Jurnal E-Proceeding Of Applied Science: vol. 1, No. 2 agustus 2015, hlm. 1077-1080.

³⁰ Norman E. Amundson, dll., *Essential Elements Of Career: Processes And Techniques*, 3rd edition. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016), Hlm. 20.

lingkunagn dalam tipe tersebut peneliti menyisipkan hal-hal yang berkaitan dengan Islam baik dari bentuk lingkungan dan kepribadian.

Sedangkan layanan informasi merupakan sebuah kegiatan memberikan pemahaman terhadap individu-individu yang berkepentingan tentang berbagai hal yang diperlukan untuk menjalani suatu tugas atau kegiatan atau untuk menentukan arah suatu tujuan atau rencana yang diinginkan.³¹ Informasi dalam hal ini baik berupa cara siswa mencari, mendapatkan, mempertahankan dan melaksanakan jenis karier yang diputuskannya.

Dengan paparan diatas, maka peneliti bisa mengatakan bahwa kematangan karier siswa perlu ditingkatkan dan dalam penelitian ini peneliti menggunakan konseling karier yang disisipkan nilai Islam dalam upaya meningkatkan kematangan karier siswa. oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Konseling Karier John L. Holland dan Layanan Inforamasi Karier untuk Meningkatkan Kematangan Karier Siswa di SMK Islam Raudatul Azhar Masbagik Timur tahun 2017/2018

B. Rumusan Masalah

Apakah penerapan Konseling Karier John L. Holland dan Layanan Inforamasi Karier secara efektif dapat meningkatkan Kematangan Karier Siswa SMK Islam Raudatul Azhar Masbagik Timur Tahun ajaran 2017/2018.

³¹ Prayetno dan Amti Erman, *Dasar-Dasar BK* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004) hal, 259-260

C. Hipotesis Penelitian

Berangkat dari teori yang telah dikemukaan dapat di rumuskan menjadi hipotesis penelitian, yaitu hipotesis mayor. Hipotesis mayor didalam penelitian ini adalah Konseling Karier John L. Holland dan Layanan Informasi Karier Efektif Meningkatkan Kematangan Karier Siswa SMK Islam Raudatul Azhar Masbagik Timur Tahun ajaran 2017/2018 secara signifikan.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji efektifitas penerapan konseling karier untuk meningkatkan kematangan karier siswa apabila diterapkan konseling karier John L. Holland dan Layanan Informasi karier yang diberikan nilai Islam. Manfaat dari penelitian ini adalah memberi sumbangan teoritis dalam perkembangan keilmuan Bimbingan dan konseling.

1. Tujuan Teoritis

- a. Penelitian ini untuk meningkatkan kematangan karier siswa di SMK Islam Raudatul Azhar Masbagik timur dengan memberikan konseling karier John L. Holland dan informasi konseling karier yang Islami.
- b. Penelitian ini menambah khazanah didalam bidang bimbingan dan konseling secara umum dan khususnya bimbingan konseling karier Islam.
- c. Penelitian ini sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

1. Bagi Konselor

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memberikan masukan bagi guru bimbingan dan konseling atau konselor sekolah dalam melaksanakan konseling karier Islam untuk meningkatkan kematangan karier.

2. Bagi Sekolah

Dengan adanya penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu alternatif dalam meningkatkan kematangan karier siswa dan pelaksanaan konseling di sekolah. Mengingat tuntutan global yang mengharuskan generasi Indonesia yang tidak hanya peka terhadap dunia tetapi juga tuntunana beragama Islam yang sarat akan nilai-nilai.

E. Kajian Pustaka

Penelitian di dalam bingkai keilmuan Bimbingan dan Konseling yang secara khusus membahas tentang konseling karier Holland melalui teknik modelling untuk meningkatkan kematangan karier siswa. didalam penelitian yang dilakukan I Nyoman Subagia Ardana, I Ketut Dharsana, dan Kadek Suranata tentang Penerapan Konseling Karier Holland Dengan Teknik Modelling Untuk Meningkatkan Kematangan Karier Siswa Kelas X Tkj 1 SMK Negeri 3 Singaraja dengan metodologi deskriptif kuantitatif berupa penelitian tindakan kelas yang bertujuan mengetahui secara deskripsi hasil pengamatan awal kondisi kematangan karier siswa dan peningkatkan kematangan karier siswa setelah diberikan tindakan pada siklus I dan II.

Penelitian tersebut menghasilkan Pengumpulan data prasiklus menunjukkan dari 28 orang siswa terdapat 4 orang siswa yang memiliki resentase skor kemataangan karier rendah dengan presentase skor rata-rata 43,625 % (kematangan karier sangat rendah). Setelah diberikan tindakan pada siklus I presentase skor kematangan karier siswa mengalami peningkatan menjadi 76,125 % (kematangan karier sedang). Dari 4 orang siswa terdapat 2 orang siswa yang masih memiliki presentase skor $\leq 80\%$ dengan presnetase skor rata-rata 70 % (kematangan karier sedang). Setelah pemberian tindakan siklus II presentase skor kematangan karier siswa menjadi 81,25 % (kematangan karier tinggi). Keempat siswa yang mendapatkan tindakan konseling karier Holland dengan teknik modeling telah mampu memperoleh presentase skor kematangan karier $\geq 80\%$. Berdasarkan pada hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa konseling karier Holland dengan teknik modeling dapat meningkatkan kematangan karier siswa.

Meski dari segi variabel sama dengan penelitian di atas, namun perbedaan dari penelitian ini adalah dari segi metodologi penelitian dimana penelitian yang dilakukan oleh I Nyoman Subagia dkk menggunakan metodologi deskriptif kuantitatis berupa tindakan kelas di SMK Negeri 3 singaraja kelas X Tkj dengan sampel penelitian sebanyak 28 orang ,

Penelitian yang dilakukan oleh Irwanto Gani tentang Efektifitas konseling karier John L. Holland guna meningkatkan *self efficacy career* dan *career decision making* (studi eksperimen pada MAN 1 Yogyakarta) mengungkapkan bahwa konseling karier John L. Holland mampu

meningkatkan *self efficacy career* dan *career decision making* dengan signifikan, yang menjadi pembeda di dalam penelitian ini adalah variabel Y dan variabel X yang peneliti yang menggunakan Layanan informasi karier dan sentuhan nuansa Islam didalam variabel Y nya.

Penelitian selanjutnya yang terkait dengan konseling karier Holland yaitu penelitian yang dilakukan oleh Komang seniawati, Ni ketut Suarni dan dewi arum WMP tentang Efektivitas teori karier Holland melelui layanan informasi untuk meningkatkan pemahaman diri terhadap kesiapan kerja siswa dengan metodologi penelitian eksperimen dengan desain Quasi Experimental Design. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 2 kelas jurusan Akomodasi Perhotelan. Satu kelas sebagai kelompok eksperimen dan satu kelas sebagai kelompok kontrol, tiap kelas berjumlah 37 orang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui perbedaan antara efektivitas teori karier Holland dengan layanan informasi kari di sekolah untuk meningkatkan pemahaman diri terhadap kesiapan kerja siswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemahaman diri terhadap kesiapan kerja siswa meningkat. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan uji-t, diperoleh t hitung sebesar 4,355, sedangkan t table dengan taraf signifikansi 5% dan $db = 72$ adalah 1,684. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel (t hitung > t tabel) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan efektivitas teori karier Holland melalui layanan informasi untuk meningkatkan pemahaman diri terhadap kesiapan kerja siswa.

Selanjutnya penelitian yang terkait dengan teknik modelling yaitu Ni M. Yuliantari, K. Suranata, dan K. Dharsana tentang Penerapan teori karier ginzberg dengan teknik modelling untuk meningkatkan komitmen karier pada siswa kelas XI A akuntansi SMK Negeri 1 singaraja. Metodologi yang digunakan adalah Action research (penelitian tindakan). Tujuan penelitian ini adalah Meningkatkan dan memperbaiki kualitas pembelajaran, Penerapan konseling teori karier Ginzberg dengan teknik modelling dapat meningkatkan komitmen karier siswa. peningkatan komitmen karier siswa dari data awal 78,28% menjadi 80,38% pada siklus I dan dari 80,38% menjadi 87,13% pada siklus. Peningkatan disebabkan karena siswa sudah mampu memutuskan pilihan kariernya dan dengan adanya komitmen karier, siswa bisa menentukan arah pilihan karinya dan bisa mengambil keputusan karier tanpa ajakan orang lain.

Sofwan Adipura dalam penelitiannya tentang Penggunaan teknik modelling terhadap perencanaan karier siswa dengan metodologi penelitian *Quassi-experimental* yang mengungkapkan bahwa Bimbingan kelompok dengan teknik modelling efektif meningkatkan perencanaan karier siswa kelas X SMA Yasmida Ambarawa tahun pelajaran 2013/2014. Selanjutnya Rully Age dalam penelitiannya tentang Efektifitas setrategi modelling melalui konseling kelompok terhadap peningkatan komunikasi interpersonal siswa kelas VII di SMPN 1 Piyungan Bantul Yogyakarta dengan metodologi Kuantitatif Quasy Eksperimen yang mengungkapkan bahwa Strategi

modelling melalui konseling kelompok efektif untuk meningkatkan komunikasi interpersonal siswa.

Selanjutnya penelitian yang terkait dengan kematangan karier adalah penelitian Arifa Nisrina ayuni tentang Kematangan karier siswa kelas XI ditinjau dari tingkat pendidikan orang tua dan keadaan ekonomi keluarga di SMA Negeri 1 Pakem tahun ajaran 2014/2015 dengan metodologi penelitian Kuantitatif jenis penelitian *ex post facto* yang mengungkapkan bahwa Kematangan karier yang ditinjau dari tingkat pendidikan orang tua, frekwensi yang dominan terletak pada siswa dengan kematangan karier sedang berasal dari tingkat pendidikan orang tua yang tinggi dan pada persentase kematangan karier yang ditinjau dari keadaan ekonomi keluarga, frekwensi yang dominan terletak pada siswa dengan kematangan karier sedang berasal dari keluarga dengan keadaan ekonomi menengah.

Terkait dengan di atas penelitian yang dilakukan oleh Dina Naulina Marpaung dan Nucke Yulandri tentang Kematangan karier siswa SMU banda aceh ditinjau dari jenis kelamin dan jenis sekolah dengan metodologi kuantitatif yang mengungkapkan bahwa Perbedaan signifikan pada kematangan karier siswa SMU banda aceh. Siswa perempuan memiliki kematangan karier yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki. berdasarkan jenis sekolah siswa yang sekolah di SMK memiliki kematangan karier yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang bersekolah di SMA. Fauzan Rishadi tentang Hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karier siswa kelas XI SMK Negeri 5 Palangkaraya tahun ajaran 2015/2016 dengan metode penelitian

Kuantitatif korelasional yang mengungkapkan bahwa Efikasi diri pada tingkat tinggi dengan mean 46,92 dan tingkat kematangan karier pada katagori tinggi dengan meas 95,49, dan ada hubungan positif antara efiasi diri dengan kematangan karier dengan nilai korelasi sebesar 0,453. Berdasarkan nilai koefesien korelasi diketahui nilai koefesien determinasi sebesar 0,206. Dapat diartikan bahwa variabel efikasi dari memberikan kontribusi pada kematangan karier sebesar 20,6% sedangkan 79,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Ita Juwita Ningrum dalam penelitian tentang Program bimbingan karier untuk meningkatkan kematangan karier siswa SMK dengan metodologi penelitian Kuantitatif Quasi Eksperimen mengungkapkan *pertama*, Kematangan karier secara umum di SMK N 11 bandung berkatagori sedang. *kedua*, indikator yang memiliki persentasi terbesar adalah keterlibatan, independensi, dan pemilihan pekerjaan. Dan *ketiga* program bimbingan karier terbukti efektif meningkatkan kematangan karier siswa sehingga layak untuk diterapkan dalam layanan bimbingan dan konseling.

Selanjutnya penelitian Luluk sersiana, Dra. Retno Lukitaningsih, kons. Dr. Tamsil Muis , dan Budi Purwoko, S.Ps., M.Pd. tentang Hubungan antara *self-efficacy* karier dan persepsi terhadap masa depan karier dengan kematangan karier siswa SMK PGRI Wonoasri tahun ajaran 2012/2013 dengan metodologi penelitian Kuantitatif korelasional. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara *Self-efficacy* Karier dan Persepsi terhadap Masa Depan Karier dengan Kematangan Karier Siswa

SMK PGRI Wonoasri Tahun Ajaran 2012/2013 dengan taraf signifikansi 0,000. *Self-efficacy* karier dan persepsi terhadap masa depan karier secara bersama-sama memiliki hubungan yang linier dan mempengaruhi kematangan karier pada siswa SMK PGRI Wonoasri dengan kontribusi sebesar 66,8%. Sumbangan relatif dan sumbangan efektif *Self-efficacy* Karier terhadap Kematangan Karier adalah 50,7% dan 0,34%.

Anuta Zulkaida, Ni Made Taganing Kurniati, Hamdi Muluk, dan Tjut Rifameutia tentang Pengaruh *locus of control* dan efikasi diri terhadap kematangan karier siswa sekolah menengah atas (SMA) dengan metodologi penelitian Kuantitatif non-eksperimen yang mengungkapkan bahwa Pemilihan karier dan *locus of control* terhadap kematangan karier siswa SMA adalah sebesar 20%. Nilai t untuk efikasi diri tentang pemilihan karier adalah sebesar 1,548 ($p>0,05$) yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan efikasi diri tentang pemilihan karier terhadap kematangan karier siswa SMA. Sedangkan nilai T untuk variabel *Locus of control* diperoleh sebesar 3,886 ($p<0,05$) yang menunjukkan ada pengaruh yang signifikan *locus of control* terhadap kematangan karier siswa SMA.

F. Kerangka Teori

1. Kematangan Karier

Kematangan atau *maturity* adalah kematangan jiwa seseorang dalam proses perkembangan ke arah kedewasaan.³² Crites mendefinisikan kematangan karier sebagai kesesuaian antara sikap dan

³² Hasan, *Kamus Psikologi*. (Surabaya: Usaha Nasional, 2001), hlm. 125.

prilaku karier individu yang nyata dengan sikap dan prilaku karier individu yang diharapkan pada fase perkembangan karier.³³ dan Menurut Mongks menyatakan kematangan menekankan adannya suatu kemampuan berfungsi dalam tingkah laku yang lebih tinggi dari fungsi psikis sebagai hasil dari partumbuhan fisik.³⁴ Salah satu tugas yang yang harus diselesaikan remaja adalah memilih dan mempersiapkan diri untuk suatu pekerjaan tugas perkembangan diartikan sebagai suatu tugas yang timbul pada suatu priode tertentu dalam rentang kehidupan manusia, dan setiap tugas harus diselesaikan dengan baik karena akan mempengaruhi dalam menyelesaikan tugas berikunya.³⁵

Karier merupakan suatu rangkaian yang berperan atau posisi kegiatan-kegiatan dalam pekerjaan, waktu luang, pekerjaan sukarela, dan pendidikan.³⁶ Idividu harus melewati tahap perkembangan yang meliputi jangka waktu yang lama untuk menetap pada suatu karier tertentu.³⁷ Menurut Jordaan menyatakan bahwa yang terpenting dalam perkembangan karier adalah konsep kematangan karier.³⁸

Dalam hal ini Donald Super mendefinisikan kematangan karier sebagai keberhasilan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas

³³ Ahmad Saifuddin, *Kematangan Karier*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2018), hlm. 11

³⁴ Monks, *Psikologi Perkembangan Dalam Pengantar Berbagai Bagian*, (Yogyakarta: UGM Perss, 2003), hlm. 35.

³⁵ *Ibid*, hlm. 35.

³⁶ Sligman L. *Developmental career counceling and assessment*, (Tausand Oaks: 1994), hlm. 25.

³⁷ Wingkel W.S, Hastuti, *Bimbingan Karier Di Institusi Pendidikan* (Jakarta: Media abadi, 1997), hlm. 624

³⁸ Fuhrmann, *Adolescence Adolescents 2nd Ed*, (London: 1990) hlm 436.

perkembangan vokasional yang khas bagi tahap perkembangan tertentu.³⁹

Donald Super menjelaskan bahwa yang dikatakan matang atau siap untuk membuat keputusan karier jika pengetahuan yang dimilikinya untuk membuat dan memutuskan suatu karier didukung oleh informasi yang akurat mengenai pekerjaan berdasarkan eksplorasi diri yang telah dilakukan.⁴⁰

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa kematangan karier adalah kesiapan individu untuk memenuhi tugas perkembangan karier yang sesuai dengan usia dan tahap perkembangannya.

a) Aspek-Aspek Kematangan Karier

Menurut Donald E. Super lima aspek yang dapat menunjukkan tingkat kematangan karier seorang individu, diantaranya.⁴¹

1) *Carerr Planning* (Perencanaan Karier), merupakan kegiatan dalam mencari informasi tentang karier dan bagaimana kegiatan tersebut melibatkan siswa. Siswa menyadari wawasan dan persiapan karier, memahami pertimbangan alternatif pilihan karier dan memiliki perencanaan karier dimasa depan. Sederhananya individu menyadari bahwa dirinya harus membuat pilihan pendidikan dan vokasional, serta mempersiapkan diri untuk membuat pilihan tersebut.

³⁹ Wingkel, *Bimbingan Karier*....., hlm. 633.

⁴⁰ *Ibid.* hlm. 634

⁴¹ Richard S. Sharf, *Applying Career Development Theory to Counseling*, (Michigan: Cole Publishing Company, 1992) hlm. 155-159.

2) *Carrer Exploration* (Eksplorasi Karier), merupakan kemampuan siswa dalam melakukan pencarian informasi tentang karier dari berbagai sumber yang berkaitan dengan karier, seperti orang tua, saudara, teman, guru, konselor sekolah, media dan lainnya. Indikator dari eksplorasi karier adalah untuk memperoleh informasi mengenai dunia kerja umumnya dan untuk memilih saah satu bidang pekerjaan khususnya dan siswa memanfaatkan informasi karier yang didapatkannya..

3) *Descision Making Carrer* (Pengetahuan Dalam Membuat Keputusan Karier) merupakan kemampuan siswa dalam pengetahuan untuk membuat keputusan karier. Ketika siswa mengetahui bagaimana orang lain membuat keputusan karier diharapkan siswa mampu membuat keputusan karier yang tepat untuk dirinya.

4) *World Of Work Information* (Informasi Tentang Dunia Kerja) yakni siswa harus mengetahui minat dan kemampuan yang dimilikinya ntuk menggunakan informasi tentang karier yang dimiliki untuk dirinya. Kemudian mengetahui tugas-tugas dari pekerjaan dalam suatu jabatan dan prilaku-prilaku dalam bekerja, serta mulai mengkritisasikan pilihan pada bidang pekerjaan dan tingkat pekerjaan tertentu.

5) *Knowledge Of Preferred Of Occupational Group* (Prngetahuan

Tentang Kelompok Pekerjaan Yang Disukai). Siswa diberikan kesempatan dalam memilikih satu atau dari beberapa pilihan tentang pekerjaan, baik dari segi persyaratan, tugas-tugas dan alasan yang mempengaruhi pekerjaan serta resiko-resiko dari pilihan pekerjaan yang akan dipilih. Pengambiln keputusan, individu mengetahui hal yang harus di pertimbangkan dalam membuat pilihan pekekrajan yang sesuai dengan minat dan kemampuan. Indicator pada aspek ini adalah pemahaman akan tugas-tugas dari pekerjaan yang diinginkan, memahamai persyaratan, mengetahui faktor dan alasan yang mempengaruhi pilihan pekerjaan yang diminati serta mampu dalam mengidentifikasi resiko-resiko yang akan muncul dari pekerjaan yang dipilih.

6) *Realisation* (Relasi). Relasi keputusan karier merupakan perbandingan antara kemampuan siswa dengan pilihan karier pekerjaan secara realistik. Indikator dari relasi keputusan karier meliputi pemahaman tentang kekuatan dan kelemahan diri berhubungan dengan pekerjaan yang diminati, mampu melihat faktor-faktor yang mendukung dan menghambat karier yang diinginkan, mampu mengambil manfaat dalam pembuatan keputusan karier.

b) Tahap-Tahap Perkembangan Karier

Dalam rentang kehidupan manusia terdapat tahap-tahap perkembangan yang harus dilakui yang dimulai sejak lahir sampai meninggal. Masa remaja merupakan salah satu fase perkembangan dari kehidupan individu, fase ini terjadi pada masa transisi atau peralihan dari masa anak-anak menuju masa dewasa, menurut Hurlock masa remaja merupakan masa yang sangat berhubungan pada penentuan kehidupan di masa depan, karena prilaku dan aktivitas yang dilakukan pada masa remaja menjadi masa awal dalam mengukir kehidupan yang lebih baik dimasa depan mereka.⁴²

Sementara Kanopka dalam buku yang ditulis oleh yusuf menyatakan bahwa masa remaja adalah segmen kehidupan yang penting dalam siklus perkembangan individu, dan merupakan masa transisi yang dapat diarahkan kepada perkembangan pada masa awal.⁴³ Dalam setiap fase perkembangan termasuk pada masa remaja individu dihadapkan pada tugas-tugas perkembangan yang harus dipenuhi. Tugas tugas perkembangan ini merupakan harapan-harapan masyarakat tentang apa yang harus dilakukan idividu pada usia tertentu. Keberhasilan individu dalam memenuhi tugas-tugas

⁴² Hurlock, *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*, (Jakarta: Erlangga. 2009), hlm. 207

⁴³ Syamsu Yusuf LN, *Psikologi Perkembangan Anak Dan Remaja*, (bandung: Rosda karya, 2009), hlm. 71.

pada suatu fase akan menentukan keberhasilan individu dalam memenuhi tugas-tugas perkembangan pada fase berikutnya.⁴⁴ Menurut Havighurst yang ditulis oleh Yusuf salah satu tugas yang harus dipenuhi pada masa remaja adalah memilih dan mempersiapkan diri untuk berkarier, karier merupakan suatu proses yang berlangsung terus menerus dalam kehidupan individu.⁴⁵

c) Faktor-Faktor Yang Memoengaruhi Kematangan Karier

Perkembangan karier remaja dalam pencapaian kematangan karier dipengaruhi oleh banyak faktor. W.S Wingkel mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karier remaja menjadi dua kelompok, yaitu:⁴⁶

1) Faktor Internal

Faktor internal dapat dibedakan satu dengan yang lain namun tidak dapat dipisah-pisah karena semua faktor dapat membentuk keunikan keperibadian. Faktor-faktor itu adalah sebagai berikut:

- a. Nilai-nilai kehidupan (values) yaitu nilai dapat terjadi pedoman dalam hidup sampai kapanpun dan sangat menentukan gaya hidup atau *life style*.

⁴⁴ Hurlock, *Psikologi*....., hlm. 209.

⁴⁵ Samsyu Yusuf, *Psikologi Perkembangan*....., hlm. 83.

⁴⁶ Wingkel W.S, *Bimbingan Karier*..., hal. 647-655

- b. Taraf intelektual yaitu kemampuan-kemampuan untuk mencapai prestasi yang didalamnya berfikir memegang peran.
- c. Bakat khusus merupakan abilitas dasar khusus dalam bidang tertentu.
- d. Minat merupakan kecendrungan yang agak menetap pada seseorang untuk merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan senang berkecimpung didalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan bidang itu, minat disertai dengan pemilihan sesuatu.
- e. Sifat-sifat atau ciri kepribadian yang dapat memberi corak khas pada seseorang.
- f. Pengetahuan yaitu informasi yang dimiliki tentang bidang-bidang pekerjaan dan tentang diri sendiri.
- g. Keadaan jasmani yaitu ciri-ciri fisik yang dimiliki seseorang seperti tinggi badan, tampan dan tidak tampan, ketajaman pengalihan dan pendengaran yang baik atau kurang baik, mempunyai otot-otot yang tinggi atau rendah dan jenis kelamin.

2) Faktor Eksternal

Faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kesadaran karier pada mahasiswa dapat dibedakan satu sama lain namun tidak dapat dipisahkan karena akan menciptakan

keseluruhan ruang gerak kehidupan. Faktor eksternalnya antara lain:

a. Keluarga

Keluarga adalah lembaga pertama dan utama dalam melaksanakan proses sosialisasi dan sivilisasi pribadi anak. Di tengah keluarga anak belajar mengenal makna cinta-kasih simpati, loyalitas, ideologi bimbingan dan pendidikan. Keluarga memberikan pengaruh menentukan pada pembentukan watak dan kepribadian anak; dan menjadi unit sosial terkecil yang memberikan fondasi primer bagi perkembangan anak.⁴⁷

b. Keadaan Lingkungan

Keadaan lingkungan tempat orang berima tinggal sangat mempengaruhi kedalam tafakkur seseorang. Sejauhmana pikiran kosong dari berbagai kesibukan dengan permasalahannya sehari-hari, kebiasaan hidup yang melelahkan, jenis pekerjaan yang digelutinya, semuanya berpengaruh terhadap kualitas tafakkur seseorang. Hasilnya ialah bertafakkur yang akan dicapai seseorang akan berbeda.⁴⁸

⁴⁷ Kartini Kartono, *Patologi social II: Kenakalan Remaja*, (Jakarta,: Rajawali Pers,2013), hal. 120

⁴⁸ *Ibid.* 147.

c. Pengaruh Sosial

Manusia adalah makhluk sosial, dimana individu membutuhkan interaksi dengan orang lain , pola pikir dan cara pandang seseorang sedikit banyak dipengaruhi orang disekitarnya yang mengadakan interaksi sosialnya.⁴⁹Bila berinteraksi mengenai akidah bersama orang shaleh maka kita akan merasakan dan secara tidak langsung membentuk pola pikir untuk merenungkan tentang keimanan.

2. Konseling Karier Islam

Bimbingan karier Islam merupakan proses pemberian bantuan terhadap individu didalam mencari pekerjaan dan bekerja senantiasa selaras dengan ketentuan dan petunjuk syariat Islam, sehingga individu dapat mencapai kebahagian dunia akhirat. Bimbingan karier Islam lebih kepada aksi prefentif, didalam proses pemberian bantuan bimbingan lebih banyak menekankan individu didalam mencari pekerjaan jangan sampai menyimpang dari ketentuan-ketentuan dan petunjuk syariat Islam.⁵⁰

Konseling karier Islam merupakan proses pemberian bantuan kepada individu agar menyadari kembali eksistensinya sebagai makhluk Allah yang seharusnya dalam mencari dan melakukan pekerjaan senantiasa selaras dengan ketentuan dan petunjuk syariat isam, sehingga

⁴⁹ *Ibid.* 149.

⁵⁰ Samsul Munir Amin, *Bimbingan dan Konseling Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2010), hlm. 329.

dapat mencapa kehidupan dunia akhirat. Konseling sendiri lebih bersifat kuratif atau pemecahan masalah dan pembinaan agar masalah tidak muncul lagi. Agar berbagai permasalahan yang terkait dengan karier dapat teratasi, individu diajak untuk menghayati kembali ketentuan syariat Islam yang berkaitan dengan pekerjaan.⁵¹

Adapun tujuan bimbingan dan konseling karier Islam dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a) Membantu individu mencegah timbulnya permasalahan yang berkaitan dengan upaya mencari pekerjaan, antara lain:
 1. Membantu individu memahami dan menghayati hakikat dan konsep kerja menurut Islam.
 2. Membantu individu memahami dan menghayati tata nilai dan kerja dalam mencari pekerjaan menurut Islam
 3. Membantu individu untuk mau dan mampu melakukan upaya untuk mencari pekerjaan sesuai dengan tata nilai dan kerja Islam.
- b) Membantu individu mencegah timbulnya permasalahan yang berkaitan dengan kegiatan kerja dan hubungan kerja:
 1. Membantu individu memahami dan menghayati hakikat dan konsep kerja menurut Islam.
 2. Membantu individu memahami dan menghayati tata nilai dan kerja menurut Islam.

⁵¹ *Ibid*, hlm. 330

3. Membantu individu untuk mau dan mampu melakuakan kegiatan kerja dan menyelenggarakan hubungan kerja sesuai dengan tata nilai dan kerja Islam.
- c) Membantu individu untuk memecahkan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan upaya mencari pekerjaan.
 1. Membantu individu memahami problem yang dihadapi.
 2. Membantu individu memahami kembali dan menghayati kembali hakikat, konsep, tata nilai, dan kerja Islam.
 3. Membantu individu memahami dirinya dan lingkungan sekitarnya yang berkaitan dengan pekerjaan.
 4. Membantu individu menemukan dan menentukan alternative pemecahan masalah pencarian kerja yang Islami.
- d) Membantu individu untuk mampu mengatasi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kegiatan kerja dan hubungan kerja
 1. Membantu individu memahami problem yang dihadapi
 2. Membantu individu memahami kembali dan menghayati kembali hakikat, konsep tata nilai, dan kerja Islam
 3. Membantu individu memahami kondisi dirinya dan kondisi lingkungan sekitarnya yang berkaitan dengan kegiatan kerja dan hubungan kerja Islam.
 4. Membantu individu menemukan alternative pemecahan masalah kerja dan hubungan kerja yang Islami.

5. Membantu individu menentukan alternative pemecahan masalah kerja dan hubungan kerja yang dihadapi secara Islami.

Asas asas bimbingan dan konseling karier Islam merujuk kepada asas-asas bimbingan dan konseling Islam yang umum serta tata nilai dan etos kerja Islami, beberapa tata nilai /etos kerja Islami yang ada berkaitan dengan hubungan kerja. Jadi, termasuk hubungan antara pembimbing dan yang dibimbing.⁵² Asas-asas dalam bimbingan konseling karier Islam dapat dirumuskan sebagai berukt:⁵³

a. Asas Kebahagiaan Dunia Akhirat

Bimbingan dan konseling karier Islam seperti bimbingan dan konseling Islam lainnya yang memiliki tujuan akhir untuk mencapai kebahagiaan hidup dunia akhirat. Ini sesuai dengan etos kerja Islami yang menyeimbangkan kerja dunia dengan kerja ukhrawi, antara kerja untuk keperluan jasmaniah dan ruhaniah. Seperti sabda Nabi Muhammad SAW.

Bekerjalah untuk duniamu seolah-olah kamu akan hidup selama-lamanya, dan bekerjalah untuk akhiratmu seolah-olah kamu akan mati esok. (HR. Ibnu ‘Asakir)

b. Asas Bekerja Sebagai Kewajiban Dan Tugas Mulia

Menurut Islam, semua orang wajib bekerja dan orang-orang yang mendapatkan nafkahnya dari bekerja. Bukan dari pemberian cuma-cuma atau minta-minta tergolong orang yang

⁵² *Ibid*, hlm. 332

⁵³ Aunur Rahim Faqih, *Bimbingan dan Konseling Dalam Islam*, (Yogyakarta, UII Press, 2001), hlm. 129-30

mulia. Bimbingan dan konseling Islam bertugas membantu individu memahami asas ini. Seperti sabda Rasulullah SAW:

Tiadalah seseorang yang memakan sesuatu makanan yang lebih baik daripada memakan dari hasil usaha tangannya. Dan sesungguhnya Nabi Allah Daud AS. Makan dari hasil usaha tangan beliau. (HR. Al-buhkari dari Miqdan)

dalam sabda yang lain, Rasulullah SAW. Mengungkapkan bahwa:

Makan, minum, dan bersedekahlah serta berpakaianlah tanpa menunjukkan kesombongan dan berlebihan. Sesungguhnya allah SWT senang melihat anugrah nikmat-Nya itu inikmati dan digunakan oleh hamba-Nya. (HR. Imam Baihaqi)

c. Asas Melakukan Pekerjaan Yang Halal Dan Baik

Islam tidak mengajarkan asas “menghalalkan segala cara untuk mencapai tujuan” pekerjaan hendaklah yang halal dan baik serta diperoleh dengan cara yang baik dan halal pula. Asas ini menjadi landasan pekerja para pembimbing sekaligus materi bimbingan dan konseling yang akan diberikan kepada konseli.

Dalam katagori mencari pekerjaan yang halal dan baik dan bekerja dengan baik adalah bertanggung jawab, disiplin, efektif, produktif, jujur dan dapat dipercaya, tidak malas, dan hal-hal yang positif lainnya. Seperti Firman Allah SWT. dalam Al-Qur'an yang artinya:

Hai rasul-rasul, makanlah dari makanan yang baik-baik, dan kerjakanlah amal yang saleh. Susungguhnya Aku Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS. Al-Mukminun. 23: 51).

Dan Sabda Rasulullah SAW yang artinya

Penyuap dan yang disuap berada di neraka (HR. Ath-Thabrani)

d. Asas Hubungan Kerja Yang Islami

Semua pihak yang terlibat dalam kegiatan hubungan kerja hendaknya saling memperlakukan sesamanya sesuai dengan kodrat, hakikat, dan martabatnya sebagai manusia, termasuk memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan masing-masing.

Seperti Hadits Rasulullah SAW yang artinya:

Rasulullah SAW. melarang mempekerjakan seseorang pekerja sampai jelas baginya tentang upah yang akan diterimanya. (HR. Imam Ahmad dari Sa'id)

3. Layanan Informasi Karier

Layanan informasi merupakan layanan yang berupaya didalam memenuhi kekurangan individu akan informasi yang diperlukan. Lebih lanjut layanan informasi juga bermakna sebagai usaha-usaha untuk membekali individu berupa pengetahuan serta pemahaman-pemahaman tentang lingkungan hidupnya dan kepribadiannya.⁵⁴ Sedangkan Prayitno dan Eman Amti menjelaskan bahwa layanan informasi merupakan sebuah kegiatan memberikan pemahaman terhadap individu-individu yang berkepentingan tentang berbagai hal yang diperlukan untuk menjalani suatu tugas atau kegiatan atau untuk menentukan arah suatu tujuan atau rencana yang diinginkan. Dengan

⁵⁴ Tohari, *Bimbingan dan Konseling di Sekolah Madrasah* (Pekanbaru, Raja Grafindo Persada, 2007) hlm. 147

kata kain, layanan informasi pertama-tama merupakan perwujudan dari fungsi pemahaman dalam bidang bimbingan dan konseling.⁵⁵

Informasi tentang karier yang baik memuat hal-hal berikut:⁵⁶

- a) Struktur dan kelompok-kelompok jabatan atau pekerjaan diutamakan
- b) Uraian tugas masing-masing jabatan/ pekerjaan
- c) Kualifikasi tenaga yang diperlukan untuk masing-masing jabatan
- d) Cara-cara atau prosedur penerimaan
- e) Kondisi kerja
- f) Kesempatan-kesempatan untuk mengembangkan karier
- g) Fasilitas penunjang untuk kesejahteraan pekerja, seperti kesehatan, olahraga dan rekreasi, kesempatan pendidikan bagi anak-anak dan sebagainya.

Mengingat banyaknya informasi yang tersedia saat ini, maka informasi harus difilter untuk mendapatkan informasi apa saja yang relevan untuk mereka dan mana yang tidak relevan. Serta informasi macam apa yang menyangkut data dan fakta yang tidak berubah dengan tetapnya roda kehidupan berjalan. Mereka membutuhkan untuk mendapatkan kesempatan untuk mempelajari data dan fakta yang mampu mempengaruhi jalan hidup mereka.⁵⁷

- a) Tujuan Layanan Informasi Karier

⁵⁵ Prayetno dan Amti Erman, *Dasar-Dasar BK* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004) hal, 259-260

⁵⁶ *Ibid*, Hlm, 264

⁵⁷ WS Wingkel, *Bimbingan dan Konseling di Institusi pendidikan*, Hlm. 309

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari layanan informasi karier ini adalah sebagai berikut:⁵⁸

- 1). Para individu dapat mengorganisasikan dirinya kepada informasi yang diperolehnya terutama untuk kehidupannya.
- 2). Mengetahui sumber-sumber yang diperlukan.
- 3) Dapat menggunakan kegiatan kelompok sebagai sarana memperoleh informasi.
- 4) Dapat memilih dengan tepat kesempatan-kesempatan yang ada didalam lingkungannya sesuai dengan minat dan kemampuannya.

Lebih lanjut Wengkel mengungkapkan bahwasanya tujuan pemberian informasi bukan hanya supaya individu membekali dirinya dengan pengetahuan dan pemahaman untuk saat ini saja, tetapi lebih kepada agar mereka menguasai cara agar memperbarui serta merevisi pengetahuan itu di kemudain hari.⁵⁹

- b) Metode- metode layanan informasi⁶⁰

- 1) Ceramah

Metode ceramah merupakan metode pembrian informasi yang paling sederhana, mudah dan murah, dalam arti bahwa metode ini dapat dilakukan hamper oleh setiap

⁵⁸ Budi Purwoko, *Organisasi dan Managmen Bimbingan dan Konseling* (Surabaya: Unes University Press, 2008) hlm. 52.

⁵⁹ W.S. Wingkel, *Bimbingan dan Konseling..*, hlm. 310

⁶⁰ Prayitno, *Dasar-Dasar Bimbingan dan Konseling..*, hlm 269-272

setiap konselor. Disamping itu teknik ini juga tidak memerlukan prosedur dan biaya yang banyak. Penyajian informasi dapat dilakukan oleh kepala instansi, konselor, guru-guru dan staf lainnya. Atau dapat juga dengan mendatangkan narasumber, misalnya dari lembaga pendidikan, Departemen Tenaga Kerja, badan-badan usaha dan sebagainya.

2) Diskusi

Penyampaian informasi dapat diorganisasikan baik oleh peserta ataupun konselor. Apabila diskusi penyelenggaranya dilakukan oleh para siswa, maka perlu dibuat persiapan yang matang. Peserta hendaknya didorong untuk mendapatkan sebanyak mungkin bahan informasi yang akan disajikannya, dari tangan yang lebih mengetahuinya. Konselor bertindak sebagai pengamat dan sedapat-dapatnya memberikan pengarahan untuk melengkapi informasi-informasi yang dibahas didalam diskusi tersebut.

3) Karyawisata

Karyawisata merupakan salah satu bentuk kegiatan belajar mengajar yang telah dikenal secara meluas. Didalam bimbingan dan konseling karyawan memiliki dua sumbangan pokok.

- a) Membantu siswa belajar dengan menggunakan berbagai sumber yang ada didalam masyarakat yang dapat menunjang perkembangan mereka
- b) Memungkinkan diperolehnya informasi yang dapat membantu pengembangan sikap-sikap terhadap pendidikan, pekerjaan, dan berbagai masalah dalam masyarakat.

Penggunaan karyawisata dengan tujuan untuk membantu individu didalam mengumpulkan informasi-informasi dan mengembangkan sikap-sikap yang positif, menghendaki individu untuk berpartisipasi secara penuh baik dalam persiapan maupun pelaksanaan berbagai kegiatan terhadap objek yang dikunjungi.

4) Buku Panduan

Buku panduan dapat membantu individu dalam mendapatkan banyak informasi yang berguna. Selain itu individu dapat diajak untuk membuat “buku karier” yang merupakan kumpulan berbagai artikel dan keterangan tentang pekerjaan dari Koran-koran dan dari berbagai media cetak lainnya.

5) Konferensi Karier

Konferensi karier dilakukan dengan mengikuti salah satu pola dibawah ini

- a) Menyisihkan waktu selama satu jam atau lebih, selama waktu ini individu dibagi atas beberapa kelompok, dan masing-masing kelompok mengadakan diskusi dengan narasumber yang ditentukan sebelumnya
- b) Menyediakan waktu sehari penuh atau lebih untuk mengadakan konferensi. Pelaksanaan konferensi diawali dengan pertemuan umum, kemudian dilanjutkan dengan pertemuan kelompok. Dalam kesempatan ini individu diberikan kesempatan untuk mengikuti setiap pertemuan yang berbeda.
- c) Menyediakan jadwal konfrensi dengan mengadakan pertemuan sekali setiap minggu. Individu dapat mengikuti diskusi sesuai dengan bidang-bidang yang diminatinya. Pola seperti ini tidak saja menguntungkan individu dalam berperan sera dalam berbagai kelompok diskusi yang diminatinya, tetapi juga prosedur-prosedur administrasinya tidak terlalu merepotkan.
- d) Mengadakan pecan bimbingan karier selama satu minggu terus menerus.

4. Konseling Karier Jhon L. Holland

Konsepsi perkembangan karier Holland tumbuh dari pengalaman-pengalamannya dengan orang-orang yang terlibat didalam proses pengambilan keputusan karier. Pendekatan yang dilakukan Holland memberi perhatian yang tegas pada gaya perilaku atau tipe kepribadian sebagai pemberi pengaruh utama dalam pilihan dan perkembangan karier yang menjadi definisi dari kematangan karier. Holland beranggapan bahwa individu merupakan hasil dari bawaan dan lingkungan. Hirarki kebiasaan atau cara-cara yang disenangi untuk menghadapi tugas-tugas sosial dan lingkungan sebagai akibat dari pengaruh-pengaruh potensi-potensi genetik dan secara terus menerus dengan lingkungan.⁶¹

Empat pernyataan mendasar yang dapat dirangkum di dalam Teori Holand, yaitu:⁶²

- a) Kepribadian individu dapat dijelaskan sebagai gabungan dari enam tipe kepribadian, yaitu: realistic, investigatif, artistik, sosial, enterprising dan konvensional.
- b) Lingkungan dijelaskan sebagai sebuah gabungan dari keenam tipe yang sama, termasuk pekerjaan, program studi dan kegiatan waktu luang.
- c) Orang-orang dengan tipe tertentu dibuat tertarik oleh lingkungan dengan tipe yang sama.

⁶¹ Muhammad Thayeb Manrihu, *Pengantar Bimbingan..*, hlm. 69-70.

⁶² Norman E. Amundson, Dkk., *Elemen-Elemen Penting Dalam Konseling Karier, Berbagai Proses Dan Teknik*, edisi ke-3 (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016), Hal. 20-21

d) Potensi kepuasan, persistensi dan kontribusi individu merupakan kontribusi dari penempatan diri di dalam sebuah lingkungan dengan tipe yang sama atau yang sangat mirip dengan individu.

Holland mendefinisikan ada enam tipe orang, yakni *Realistic*, *Intellectual*, *Social*, *Conventional*, *Enterprising* dan *Artistic*. Dan enam tipe lingkungan pekerjaan yang berkorelasi dengan dengan tipe tersebut. Menurut Holland, orang berusaha mencari dan menciptakan lingkungan pekerjaan yang memungkinkan orang tersebut mengekspresikan kepribadian dan nilai-nilai yang ada pada orang tersebut.⁶³

a). Tipe-Tipe Kepribadian

Deskripsi singkat terhadap tipe-tipe kepribadian yang dikemukakan oleh Holland di dalam bukunya yang berjudul “*Making Vocational Choice*” mengungkapkan bahwa.⁶⁴

1) Tipe Realistic (R)

Orang dengan tipe Realistik senang bekerja dengan alat, objek, mesin, atau hewan seperti ahli mesin, ahli listrik, ahli, dalam operator jaringan, pengawas bangunan dan sejenisnya. Kemudian mengembangkan kemampuan yang sifatnya manual, mekanik, pertanian, atau kelistrikan.

Orang dengan tipe ini juga lebih menyukai pekerjaan-

⁶³ Robert Nathan dan Linda Hill, *Konseling Karier*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), Hal. 145.

⁶⁴ Norman E. Amundson, Dkk., *Elemen-Elemen Penting Dalam Konseling Karier*, ... hlm. 21-22

pekerjaan yang melibatkan membangun atau memperbaiki benda-benda dan lebih cendrung membumi dan praktis, namun orang dengan tipe ini kurang dalam keterampilan social dan kurang peka terhadap sekitar.⁶⁵

2) Tipe Investigatif (I)

Orang dengan tipe investigatif menyukai kegiatan yang melibatkan ilmu biologi, fisika, matematika dan sains. Orang dengan tipe ini lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan dibidang sains, medis, dan cendrung ingin tahu, rajin dan mandiri. Orang dengan tipe ini memiliki vakasional seperti ahli biologi, ahli antropologi, peneliti, penulis dan sejenisnya

3) Tipe Artistic (A)

Orang dengan tipe ini lebih menyukai kegiatan-kegiatan kreatif dan berfikir bebas daripada rutinitas. Orang yang bertipe artistic lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang mempergunakan talenta-talenta dan mengembangkan ketrampilan dibidang bahasa, seni, music, dan drama. Vokasionalnya seperti pencipta lagu, penyair, seniman, ahli music, ahli derama, dan sejenisnya.

⁶⁵ Dewa ketut syjardi, *Dasar-Dasar Bimbingan Dan Penyuluhan Di Sekolah*. (Surabaya, Usaha Nasional, 1998), hlm. 68.

4) Tipe Sosial (S)

Orang dengan tipe sosial cendrung suka menolong dan ramah, orang dengan tipe ini sangat menyukai kegiatan yang melibatkan pemberian informasi, mengajar, merawat, konseling memberi penyuluhan dan menolong orang lain. Tipe ini sering mengembangkan kemampuan untuk bekerja dengan orang-orang. Vokasionalnya seperti konselor, ahli psikologi, guru dan sejenisnya.

5) Tipe Enterprising (E)

Orang dengan tipe enterprising lebih cendrung ambisius, ramah, enerjik, dan percaya diri. Tipe ini menyukai kegiatan yang memungkinkan untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain. Lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang melibatkan penjualan produk atau mengelola orang dan mengembangkan kemampuan kepemimpinan, daya pesuasif dan keterampilan-keterampilan orang penting lainnya. Jenis Vokasional dalam tipe ini seperti, manager hotel, konsultan, promotor, dan sejenisnya.

6) Tipe Konvensional (K)

Orang dengan tipe konvensional cendrung bertanggung jawab, dapat diandalkan dan berorientasi detail. Tipe ini menyukai kegiatan yang memungkinkan perorganisasian

informasi secara jelas, tertib dan mengembangkan keterampilan organisasional, ketatausahaan, dan arit matika. Orang tipe ini juga lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang melibatkan merekam, hitungan-menghitung, mengetik atau pengoprasiian computer. Jenis vokasionalnya seperti ahli statistic, analisis keuangan, ahli perpajakan, akuntan dan lainnya.

b). Tipe-Tipe Lingkungan

Lingkungan pekerjaan memiliki nama yang sama dengan tipe kepribadian yang dirumuskan oleh Holland, sebagian besar orang-orang dengan lingkungan pekerjaanya linier dengan tipe kepribadinya. Dalam beberapa hal, orang menciptakan lingkungan dan menarik orang dengan tipe-tipe kepribadian yang sama. Bikut ini jenis-jenis dari model lingkungan.⁶⁶

1) Lingkungan Realistic (R)

Lingkungan ini mentimbulasi orang-orang untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan realistik, menyediakan ruang kompetensi-kompetensi kemampuan mekanik. Untuk mendapatkan solusi pemecahan permasalahan yang lebih efektif seringkali melakukan gerakan fisik untuk berpindah-pindah atau

⁶⁶ Muhammad Thayeb Manrihu, *Pengantar Bimbingan..*, Hlm. 73.

tidak monoton dan seringkali berada di luar gedung, memerlukan ketahanan dan kecakapan dalam bidang mekanik.

2) Lingkungan Investigative (I)

Lingkungan ini menstimulasi orang-orang untuk melakukan kegiatan-kegiatan infestigatif, mendorong kompetisi-kompetisi dan prestasi-prestasi ilmiah, mendorong orang-orang untuk melihat dirinya sebagai cendikiawan yang memiliki nilai-nilai matematik dan ilmiah. Lingkungan ini menghargai orang-orang karena nilai-nilai ilmiah yang diperlihatkan. Sifat-sifat seperti analisis, rasa ingin tahu, independen, teliti, dan rasional.

3) Lingkungan artistic (A)

Lingkungan ini memerlukan kegiatan yang besar dan tidak sistematis. Sifat-sifat seperti kompleksitas, ketidakakteraturan, emosionalitas, imajinasi dan intuisi sangat diperlukan. Lingkungan ini lebih mendorong anggotanya untuk memandang dirinya sebagai yang asli, intuitif, tidak mematuhi norma-norma dan memiliki kemampuan-kemampuan artistic tertentu.

4) Lingkungan Sosial (S)

Lingkungan ini didominasi oleh kepribadian-kepribadian sosial. Lingkungan ini menstimulasi orang-orang untuk terlibat dalam aktivitas-aktivitas sosial, mendorong orang-orang memandang kompetisi sosial, suka membantu orang lain,

memahami orang lain, suka bergaul, dan menghargai orang lain karena menunjukkan nilai-nilai sosial.

5) Lingkungan Enterprising (E)

Lingkungan ini didominasi oleh orang-orang yang memiliki kepribadian giat. Lingkungan ini menuntut dan menghargai individu-individu yang mengikuti orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, menjalankan peran-peran kepemimpinan, dan menilai kekuasaan, status dan tanggung jawab. Sifat dari lingkungan ini seperti ambisi, semangat, impulsif, mencari kesenangan dan pemarah. Lingkungan ini menuntut orang-orang agar memandang dunia dengan sederhana.

6) Lingkungan Konvensional (K)

Lingkungan ini mendorong orang-orang untuk terlibat didalam kegiatan-kegiatan yang melibatkan manipulasi data yang teratur dan sistematis. Sifat dari lingkungan ini adalah kesadaran, efisiensi, persistensi, praktikulasi, dan diri diperkuat.

Klasifikasi-klasifikasi tipe-tipe kepribadian dan lingkungan kerja merupakan konsep-konsep inti didalam teori Holland. Individu-individu berfikir, mempersepsi, dan bertindak menurut salah satu dari keenam tipe kepribadian dan lingkungan yang lebih dominan terhadap individu. Dalam faktanya, tidak ada individu yang murni satu tipe tetapi menunjukkan individu mempunyai pola kepribadian. Oleh karena itu,

sistim pemberian kode digunakan untuk menunjukan tipe-tipe primer dan skunder individu. Kode-kode dinyatakan didalam tiga gabungan huruf yang menjadi simbol-simbol kepribadian dan lingkungan, setiap huruf berhubungan dengan huruf yang lain. Contohnya adalah kode “RIA” yang menunjukan bahwa individu tersebut mirip dengan tipe Realistik (R), dan berikutnya mirip dengan tipe Investigatif (I) dan terakhir tipe Artistik (A).⁶⁷

Teori Holland mengungkapkan bahwasnya perilaku individu merupakan fungsi dari interaksi antara keperibadian individu dan lingkungan, dan perilaku memilih merupakan ekspresi dari keperibadian. Jadi, individu mencari lingkungan yang memungkinkan individu mengaktualisasikan kepribadiannya. Individu-individu memilih dan menempati lingkungan tertentu karena memiliki ciri-ciri kepribadian yang sama. Individu juga mencari orang-orang yang seperti dirinya dan berkumpul menciptakan lingkungan-lingkungan yang menjelaskan tipe-tipe keperibadiannya. Perilaku, kepuasan dan stabilitas kerja ditentukan oleh interaksi antara ciri-ciri keperibadian dan ciri-ciri lingkungan kerja.⁶⁸

Lebih lanjut Holland menambah tiga asumsi tentang individu dan lingkungan, yakni: konsistensi, diferensiasi, dan kongruensi.⁶⁹

- a) Konsistensi, beberapa pasangan tipe lebih dekat hubungannya daripada yang lainnya. Contohnya, tipe realistic dan investigative

⁶⁷ Muhammad Thayeb Manrihu, *Pengantar Bimbingan..*, hlm. 75.

⁶⁸ *Ibid*, hlm. 75-77

⁶⁹ *Ibid*, hlm. 78

lebih banyak persamaannya daripada tipe konvensional dan artistic.

- b) Diferensiasi, individu dan lingkungannya lebih dibatasi secara jelas daripada yang lainnya. Contohnya: individu atau lingkungan mungkin sangat menyerupai suatu tipe dan menunjukkan sedikit kesamaan dengan tipe yang lain.
- c) Kongruensi, berbagai tipe memerlukan berbagai lingkungan. Misalnya: tipe-tipe realistik tumbuh dengan lingkungan realistic karena lingkungan seperti itu memberikan peluang-peluang dan menghargai kebutuhan-kebutuhan tipe realistik. Namun ketidak harmonisan akan terjadi apabila suatu tipe tidak memberikan atau menyediakan kesempatan terhadap individu, contohnya tipe realistic dalam lingkungan sisial.

Tujuan konsekor didalam prspektif teori Holland adalah sebagai berikut.⁷⁰

- 1) Menentukan kode konseli saat ini dan ciri-cirinya.
- 2) Menemukan program-program studi yang sama atau sangat mirip dengan kode konseli.
- 3) Menemukan pekerjaan-pekerjaan yang sama atau sangat mirip dengan kode konseli.
- 4) Menemukan aktivitas-aktivitas waktu luang yang sama atau sangat mirip dengan kode konseli.

⁷⁰ Norman E. Amundson, Dkk., *Elemen-Elemen ...*, Hlm. 29-30.

- 5) Membantu konseli nebdapatkan informasi tentang pilihan yang diidentifikasi.

Untuk alasan ini lah pendekatan Holland paling cocok untuk jenis-jenis konseli:⁷¹

- 1) Konseli yang memiliki permasalahan dalam memilih jurusan, pekerjaan atau waktu luang.
- 2) Konseli yang terlihat tidak memiliki kendala untuk melakukan pengambilan keputusan namun memiliki keyakinan yang tidak rasional dan pengambilan keputusan yang tidak efektif.
- 3) Konseli yang membutuhkan pada pemilihan tertentu seperti perlu memutuskan jurusan, mendapatkan pekerjaan baru, dan memilih bentuk layanan.

4) Krangka Fikir

Kematangan karier siswa sangat penting dan harus dimiliki oleh siswa SMK Islam Raudatul Azhar Masbagik Timur, jika siswa SMK Islam Raudatul Azhar Masbagik Timur memiliki kematangan karier yang rendah maka akan mempengaruhi kariernya kedepan. Kematangan karier siswa berada pada fase Eksplorasi karier, karena siswa masih berada pada fase umur 15-24 tahun. Untuk itu peneliti menggunakan Konseling Karier yang bernuansa Islam untuk meningkatkan kematangan karier siswa. Adapun konseling karier yang diberikan berupa pemberian tes karier berupa

⁷¹ *Ibid*, hlm. 30

konseling karier John L. Holland yang disisipkan nilai Islam. konseling karier Islam jenis ini akan menuntut siswa dalam menentukan karier yang sesuai dengan kepribadian dan lingkungan pekerjaan, karena jika kepribadian dan jenis pekerjaan siswa selaras akan membuat siswa akan nyaman dan bahagia melaksanakan pekerjaan dan layanan Bimbingan dan Konseling berupa layanan informasi karier terkait dengan kebutuhan masing-masing siswa seperti konsep karier menurut Islam, fase perkembangan karier, jenis pekerjaan, syarat dan lannya. Dengan diberikannya treatmen berupa Konseling karier Holland dan Layanan Informasi Karier yang diberikan sentuhan Islam peneliti meyakini bahwa kematangan karier siswa akan meningkat, sehingga siswa mampu dalam merencanakan kariernya, melakukan eksplori karier, memiliki pengetahuan untuk membuat keputusan karier, memiliki informasi tentang dunia karier, memiliki pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang disukai dan memiliki relasi terhadap keputusan karier.

Gambar. 1.1
Krangka Fikir Penelitian



G. Metodologi penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian eksperimen, metode penelitian ini diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan dalam mencari pengaruh perlakuan tertentu terhadap yang lain dalam kondisi yang terkendalikan. Metode penelitian eksperimen merupakan bagian dari metode kuantitatif yang memiliki ciri khas tersendiri yakni dengan adanya kelompok kontrol.⁷²

2. Variabel Penelitian

Konseling Karier John L. Holland dan Layanan Informasi Karier di dalam penelitian ini diposisikan sebagai variabel bebas atau variabel independent, sedangkan kematangan karier di posisikan *sebagai variable terikat atau dependent variable*. Konseling karier John L. Holland dan layanan informasi karier saling bersinergi satu sama lain dan secara bersama diindikasikan berpengaruh terhadap kematangan karier siswa. Kematangan karier siswa disimbolkan dengan “Y” dan konseling karier John L. Holland dan layanan informasi disimbolkan dengan “X”.

3. Definisi Oprasional Variabel

Definisi oprasional merupakan definisi terkait variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Didalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga variabel yang menjadi focus kajiannya. Variabel yang dimaksud adalah konseling karier terpadu

⁷² Muri Yusuf, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri, 2014), hlm.72

dan kematangan karier. Variabel independen (bebas) yang biasa disimbolkan dengan X dalam penelitian ini adalah konseling karier John L. Holland dan layanan informasi karier, sedangkan variabel dependen (terikat atau tergantung) yang disimbolkan dengan Y adalah Kematangan Karier. Untuk lebih memahamai dengan lebih jelas variabel yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti memberikan definisi oprasionalnya sebagai berikut:

a) Konseling Karier John L. Holland dan Layanan Informasi Karier

Konseling sendiri lebih bersifat kuratif atau pemecahan masalah dan pembinaan agar masalah tidak muncul lagi. Agar berbagai permasalahan yang terkait dengan karier dapat teratasi, individu diajak untuk menghayati kembali ketentuan syariat Islam yang berkaitan dengan pekerjaan. Dalam konseling ini menggunakan Konseling karier Holland yang berasumsi bahwa Individu merupakan hasil dari bawaan dan lingkungan, Kepribadian dan lingkungan individu dapat dijelaskan sebagai gabungan dari enam tipe kepribadian, yaitu: *realistic*, *investigatif*, *artistik*, *sosial*, *enterprising* dan *konvensional*. Holland menambah tiga asumsi tentang individu dan lingkungan, yakni: konsistensi, diferensiasi, dan kongruensi. Potensi kepuasan, persistensi dan kontribusi individu merupakan kontribusi dari penempatan diri di dalam sebuah lingkungan dengan tipe yang sama atau yang sangat mirip dengan individu.

Individu mencari lingkungan yang memungkinkan individu mengaktualisasikan kepribadiannya. Individu-individu memilih dan menempati lingkungan tertentu karena memiliki ciri-ciri kepribadian yang sama. Individu juga mencari orang-orang yang seperti dirinya dan berkumpul menciptakan lingkungan-lingkungan yang menjelaskan tipe-tipe keperibadiannya.

Layanan informasi karier merupakan merupakan layanan yang berupaya didalam memenuhi kekurangan individu akan informasi yang diperlukan terhadap karier. Lebih lanjut layanan informasi juga bermakna sebagai usaha-usaha untuk membekali individu berupa pengetahuan serta pemahaman-pemahaman tentang lingkungan hidupnya dan kepribadiannya.

Layanan informasi karier merupakan sebuah kegiatan memberikan pemahaman terhadap individu-individu yang berkepentingan tentang berbagai hal yang diperlukan untuk menjalani suatu tugas atau kegiatan atau untuk menentukan arah suatu tujuan atau rencana yang diinginkan. Dengan kata lain, layanan informasi pertama-tama merupakan perwujudan dari fungsi pemahaman dalam bidang bimbingan dan konseling.

b) Kematangan karier

Kematang karier didefinisikan sebagai kesiapan individu untuk memenuhi tugas perkembangan karier yang sesuai dengan usia dan tahap perkembangannya. Aspek-aspek Kematangan karier meliputi

Carerr planning, Carrer exploration, Descision making carrer, World of work information, Knowledge of preferred of occupational group, dan Realisation.

Tahap-tahap perkembangan yang harus dilakui yang dimulai sejak lahir sampai meninggal. masa remaja merupakan masa yang sangat berhubungan pada penentuan kehidupan di masa depan, karena prilaku dan aktivitas yang dilakukan pada masa remaja menjadi masa awal dalam mengukir kehidupan yang lebih baik dimasa depan mereka. faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karier remaja menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan eksternal.

4. Subjek Penelitian

a) Populasi Penelitian

Populasi di dalam penelitian ini adalah keseluruhan siswa SMK Islam Raudatul Azhar Masbagik Timur yang terdiri dari 4 kelas yang memiliki jumlah siswa yan bereda-beda. Secara umum karakteristik populasi dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, benda, atau objek maupun kejadian yang terdapat didalam suatu daerah atau tempat tertentu yang telah ditetapkan.⁷³

⁷³ Muri Yusuf, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri, 2014), hlm. 146.

Tabel. 1.1
Penyebaran Populasi Penelitian

No.	Kelas	Jumlah Siswa
1.	X A	19 siswa
2.	X B	19 siswa
1	XI	25 siswa
2	XII	23 siswa
Jumlah		86 siswa

Keseluruhan subjek yang mengikuti kegiatan konseling secara penuh menjadi subjek penelitian ini. Sebuk yang tidak mengikuti konseling secara penuh diperkenankan untuk mengikuti, namun data subjek tidak diikutsertakan dalam analisis.

Deskripsi subjek penelitian yang mengikuti penelitian disajikan melalui tabel 3.2

Tabel 1.2
Tabel Subjek Penelitian

No.	Kelompok	Katagori	Jml.
1.	Kelompok Eksperimen	Mengikuti seluruh jalannya penelitian	32
		Tidak mengikuti penelitian secara menyeluruh	11
2.	Kelompok kontrol	Mengikuti seluruh jalannya penelitian	34
		Tidak mengikuti seluruh janannya penelitian	9

Subjek yang gugur di *pretest* kelompok eksperimen sebanyak 7 subjek dan pada kelompok kontrol sebanyak 5 subjek, total keseluruhan *pretest* yang gugur adalah 12 subjek. Subjek yang gugur dikarenakan tidak masuk sekolah karena sakit dan izin ada acara keluarga. Sedangkan pada *posttest* yang gugur pada kelompok eksperimen sebanyak 8 subjek dan pada kelompok kontrol sebanyak 7 subjek, sehingga total keseluruhan subjek yang gugur pada *posttest* adalah 13 subjek. 9 subjek yang gugur dikarenakan izin karena ada keluarganya yang meninggal dan 4 subjek sakit.

Kontrol terhadap subjek dilakukan dengan tidak mengadakan preferensi khusus dalam hal jenis kelamin, usia dan latar belakang sosial budaya. Selama proses treatmen diberikan, subyek tidak diharapkan mengikuti program-program untuk peningkatan kematangan karier lainnya.

b) Sampel Penelitian

Sederhanyanya sampel adalah sebagian dari populasi yang dipilih dan mewakili secara populasi, sampel harus mewakili populasi agar gambaran yang diberikan mewakili seluruh karakteristik populasi penelitian.⁷⁴ Jika populasi jumlahnya besar dan peneliti tidak dapat mempelajari semua yang ada di populasi, misalnya dikarenakan keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti bias menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Segala yang dipelajari dari

⁷⁴ *Ibid*, hlm. 150-151

sampel merupakan kesimpulan dari populasi dengan catatan sampel yang diambil dari populasi harus mewakili (representatif).⁷⁵

Teknik sampling yang digunakan didalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. *Probability sampling* merupakan teknik pengumpulan sampel yang memberikan kesempatan yang sama bagi keseluruhan populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, kemudian *simple random sampling* merupakan pengambilan anggot sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan tingkatan yang ada di dalam populasi. Cara ini dilakukan ketika anggota populasi dianggap homogen.⁷⁶ Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi.

5. Teknik dan Instrument Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah pertama didalam sebuah penelitian, itu dikarenakan tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka seorang peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi kriteria data yang ditetapkan.⁷⁷ Data dalam penelitian ini merupakan data primer yang dikumpulkan dengan teknik nontes, baik yang menghasilkan respon tertulis, lisan, maupun respon untuk kerja. Data-data penelitian ini diperoleh dengan cara:

⁷⁵ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 81

⁷⁶ *Ibid*, hlm. 81-82

⁷⁷ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 375.

a) Penyebaran Skala

Sejumlah instrument skala dibagikan kepada partisipan penelitian untuk mengukur tingkat kematangan karier partisipan dalam kegiatan *pretest* dan *posttest*. Partisipan diminta mengisi skala pada angket yang sesuai dengan keadaan dirinya dan yang pernah dialaminya. Data yang diperoleh dari melalui penyebaran skala adalah data tertulis berupa skor kematangan karier yang bersifat kuantitatif.

b) Observasi

Observasi secara tersusun dilakukan untuk memperoleh data mengenai tingkat kematangan karier dimana subjek saling memberikan informasi terkait karier yang mereka ketahui. Aspek-aspek yang diobservasi disesuaikan dengan perangkat yang pedoman observasi yang akan diisi oleh observer ketika proses pemberian konseling karier John L. Holland dan layanan informasi karier diberikan. Teknik observasi juga dilakukan untuk mengumpulkan data mengenai proses pelaksanaan penelitian. Pengamatan dilakukan secara tersusun oleh observer dan peneliti atau tim peneliti. Observer dilakukan melalui checklist pelaksanaan penelitian.

c) Penyebaran *from isian* identitas subjek

Data mengenai informasi umum subjek penelitian diperoleh melalui penyebaran form isian identitas sederhana. Form identitas subjek disebarluaskan bersama angket atau instrument skala. Hasil dari kegiatan ini digunakan untuk mendukung data yang lainnya.

6. Instrument Penelitian

a) Instrument Penelitian Nonpengumpulan Data

Instrument penelitian nonpengumpulan data dalam penelitian ini adalah modul dan *handout*. Modul dikembangkan dari teori konseling karier John L. Holland dan Layanan Informasi Karier, modul tersebut digunakan sebagai panduan peneliti dan tim penelitian didalam melaksanakan proses penelitian. Modul terdiri dari bagian pendahuluan, petunjuk penggunaan modul, materi, langkah-langkah penelitian dan penutup. Dari modul, handout dikembangkan untuk diberikan kepada subjek penelitian sebagai pegangan yang berisi materi Konseling karier John L. Holland dan Layanan Informasi Karier yang disampaikan pada proses pelatihan.

b) Instrument Pengumpulan Data

1) Penyebaran Skala

Sejumlah instrumen skala dibagikan kepada partisipan penelitian untuk mengukur tingkat kematangan karier dalam kegiatan *pretest* dan *posttest*. Partisipan diminta memberi penelitian terkait pernyataan yang ada di dalam skala yang sesuai dengan situasi dialaminya. Data akhir yang didapatkan melalui cara ini adalah data tertulis berupa skor kematangan karier.

Pilihan respon skala kematangan karier menggunakan skala *likert*, skala *likert* digunakan dalam mengukur sikap, pendapat,

dan persepsi seseorang.⁷⁸ Jawaban item soal berupa: selalu (SL), sering (S), kadang-kadang (KK), dan tidak pernah (TP), pemberian skor terhadap nilai angket dilakukan oleh peneliti, dengan ketentian sebagai berikut:

Table 1.3
Skala *likert*

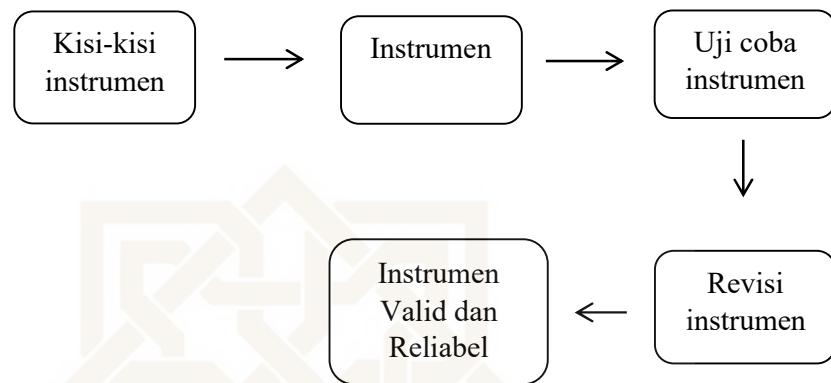
No.	Jawaban	Skor <i>Vaforabel</i>	Skor <i>Unfavorabel</i>
1.	Selalu	4	1
2.	Sering	3	2
3.	Kadang-kadang	2	3
4.	Tidak pernah	1	4

Kisi-kisi instrument yang dikembangkan dari definisi operasional variabel penelitian yang di dalamnya sudah terdapat aspek, indikator, dan deskritor yang kemudian dijabarkan dalam bentuk pernyataan. Beberapa langkah yang akan dilakukan peneliti dalam menyusun instrument skala kematangan karier.

Langkah-langkah tersebut sebagai berikut:

⁷⁸ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*., Hlm. 94

Gambar 1.2
Langkah Penyusunan Instrument Skala Kematangan Karier Siswa.



Setelah dilakukannya langkah-langkah dalam penyusunan instrument, maka selanjutnya dilanjutkan kepada uji coba instrument kepada siswa SMKI Raudatul Azhar.

Tabel 1.4
Tabel Instrumen

Variabel	Indicator	No favorabel	No Unfavorabel
Kematangan karier	a. <i>Carerr planning</i> (Perencanaan karier),	1,4,6,9	26,47,55,34
	b. <i>Carrer exploration</i> (Eksplorasi karier),	10,12,15,17, 19,21	32,39,45,53, 60,5
	c. <i>Descision making</i> <i>carrer</i> (pengetahuan dalam membuat keputusan karier)	23,25,27,29	2,14,20,43

	<p><i>d. World of work information</i> (informasi tentang dunia kerja)</p>	31, 33,35,36,38	11,57,24,18, 8
	<p><i>e. Knowledge of preferred of occupational group</i> (prngetahuan tentang kelompok pekerjaan yang disukai)</p>	40,42,44,46, 48,49,51	58,22,7,13,3 0,37,16
	<p><i>f. Relasi keputusan karier</i></p>	52,59,54,56	28,3,41,50

Instrumen pengukur dapat disebut memiliki validitas ketika memberikan hasil ukur yang sesuai dengan fungsi dan maksud dilakukannya pengukuran.⁷⁹ Sederhananya, Instrumen dikatakan valid ketika alat ukur yang digunakan dalam mengukur itu valid.⁸⁰

Uji validitas instrumen dalam penelitian ini juga bertujuan untuk mencari evektifitas antara variabel bebas (*independen*), dengan

⁷⁹ Saifudin Azwar, *Reabilitas dan Validitas*, edisi ke-3 (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 6

⁸⁰ Sugiyono, *Metodologi Penelitian*, hlm. 121

variabel terikat (*dependen*).⁸¹ Skala akan diujicobakan kepada partisipan penelitian yang termasuk populasi tetapi diluar sampel penelitian yaitu diluar kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, kemudian setelah angket diketahui mana yang valid dan yang tidak valid lalu direvisi dan disebarluaskan ke partisipan pada *pretest* dan *posttest* untuk kelompok eksperimen dan kelompok kontrol.

Sebelum instrumen penelitian digunakan terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen, untuk mengetahui apakah instrumen sudah valid ataukah tidak sehingga dapat digunakan dalam mengumpulkan data. Adapun rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen tersebut adalah rumus *korelasi product moment*.⁸²

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[(N \sum X^2) - (N \sum X)^2][(N \sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Angka Indeks Korelasi ‘r’ Product Moment.

N : Jumlah Subjek Penelitian

\sum^X : Jumlah Skor Variabel X

\sum^Y : Jumlah Skor Variabel Y

\sum^{XY} : Jumlah Perkalian antara skor X dan Y

Hasil perhitungan kemudian dikonsultasikan dengan tabel dan taraf signifikan 5% jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir soal dikatakan

⁸¹ Imam Machali, *Statistik Itu Mudah: Menggunakan SPSS sebagai Alat Bantu Statistik*, (Yogyakarta: Ladang Kata, 2015), 104.

⁸² Sudjono (2011: 206)

valid. Jika angka korelasinya menunjukkan 0,3 ke atas maka instrumen sudah dapat dikatakan valid.⁸³ Proses perhitungan dalam melakukan uji validitas instrument dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *SPSS 21 for windows*. Uji validitas dengan bantuan *SPSS (Statistical Product and Service Solution)* dapat digunakan dalam menguji alat ukur.⁸⁴

Rincian perubahan sebaran item skala kematangan karier antara sebelum dan sesudah perhitungan korelasi pearson's product-moment diuraikan melalui Tebel 1.5. sedangkan rincian item sahih dan item gugur disajikan melalui Tebel 1.6

Tabel 1.5
Perhitungan Sebaran Item

Aspek	Konteks	Jumlah item praujicoba skala			Jml. Item pascaujicoba skala		
		+	-	Jml	+	-	Jml
Kemantangan karier	<i>Carerr planning</i>	4	4	8	4	3	7
	<i>Carrer exploration</i>	6	6	12	5	4	9
	<i>Descision making carrer</i>	4	4	8	3	2	5
	<i>World of work information</i>	5	5	10	4	4	8
	<i>Knowledge of preferred of occupational group</i>	7	7	14	6	7	13

⁸³Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta. 2016), hlm. 126

⁸⁴ Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif: Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*. (Yogyakarta: Prodi Manejemen Pendidikan Islam FITK UIN Sunan Kalijaga, 2017), 70.

	<i>Relasi keputusan karier</i>	4	4	8	4	4	8
	<i>Jumlah</i>	30	30	60	26	24	50

Tabel 1.6
Item Saheh dan Item Gugur

Variabe 1	Indicator	No favorabel		No Unfavorabel		
		Saheh	Gugur	Saheh	Gugur	
Kemata ngan karier	<i>Carerr planning</i> (Perencanaan karier),	1,4,6, 9		26,55, 34		47
	<i>Carrer exploration</i> (Eksplorasi karier),	10,12, ,17,19 ,21	15	39,53, 60,5	32,4 5	
	<i>Descision making carrer</i> (pengetahuan dalam membuat keputusan karier)	14, 20,27,	, 29	2,43	2523 ,	
	<i>World of work information</i> (informasi tentang dunia kerja)	31,11 33,35,	38	,57,24 ,18,8	36	
	<i>Knowledge of preferred of occupational group</i> (prngetahuan tentang kelompok pekerjaan yang disukai)	40,42, 44,46, 48,49	51	58,22, 7,13,3 0,37,1 6		

	<i>Relasi keputusan karier</i>	52,59, 54,56		28,3,4 1,50	
	<i>Jumlah</i>	26	4	24	6

Uji Rebiabilitas merupakan kestabilan skor suatu instrument penelitian terhadap individu yang sama. Instrument dikatakan reliabel ketika instrument itu dicobakan kepada subjek yang sama secara berulang-ulang namun hasilnya tetap sama atau relative sama.⁸⁵ Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitasnya menggunakan rumus *Spearman-Brown* dengan teknik belah dua ganjil genap. Adapun rumus *Sperman Brown* dengan teknik belah dua ganjil genap yaitu.⁸⁶

$$r_i = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b} =$$

Keterangan:

r_i = tingkat reliabilitas
 r_b = nilai korelasi

Proses perhitungan dalam melakukan uji reliabilitas instrument dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *SPSS 21 for windows* seperti terlihat pada tabel 3.5. Uji tahap keseluruhan item menghasilkan tingkat kematangan koefisiensi reabilitas instrument sebesar 0,923. Setelah item yang gugur dikeluarkan dari penghitungan, maka koefesien realibilitas instrument

⁸⁵ Muri Yusuf, *Metodologi Penelitian*, hlm. 242

⁸⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian*, hlm. 131

meningkat menjadi 0,934, angka tersebut menunjukkan tingkat reabilitas yang sangat tinggi dalam rentan koefesien korelasi pada tabel 1.7.

Tabel 1.7
Rentan Koefesien Korelasi

Jenis item	Cronbach's Alpha	N of Items
Keseluruhan item sahih dan gugur	.923	60
Item sahih	.934	50

Berikut ini akan disajikan tabel kriteria koefisien reliabilitas⁸⁷ dan hasil uji reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

Tabel 1.8
Kriteria Koefisien Korelasi

Nilai	Keterangan
$r_{11} < 0,20$	Sangat rendah
$0,20 \leq r_{11} < 0,40$	Rendah
$0,40 \leq r_{11} < 0,70$	Sedang
$0,70 \leq r_{11} < 0,90$	Tinggi
$0,90 \leq r_{11} < 1,00$	Sangat tinggi

Uji validitas dan reabilitas skala kematangan karier menghasilkan 50 item pernyataan terpilih dalam bentuk skala berjenjang. Pernyataan *favorabel* yang searah dengan tingkat kematangan karier sebanyak 23 item dan pernyataan *unfavorabel* yang tidak searah dengan

⁸⁷ Saifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, 44.

kematangan karier sebanyak 27 item. Jumlah skor maksimal keseluruhan item adalah 200, sedangkan jumlah minimal skor adalah 50.

2) Pedoman Observasi

Kematangan karier yang Nampak melalui proses konseling karier John L. Holland dan Layanan Informasi karier diukur melalui pedoman observasi yang diisi oleh observer ketika proses pelaksanaan konseling karier John L. Holland dan Layanan Informasi Karier dalam konteks *pretest* dan *posttest*. Instrument ini digunakan untuk mengukur tingkat kematangan karier partisipan. Pedoman observasi disusun berdasarkan konsep konseling karier John L. Holland dan Layanan Informasi Karier.

3) *Checklist* pelaksanaan penelitian

Instrument *checklist* pelaksanaan penelitian merupakan instrument berupa daftar tahap-tahapan penelitian yang disusun berdasarkan modul. Daftar *checklist* meliputi pelaksanaan langkah-langkah penelitian dan pelaksanaan dalam upaya pengumpulan data. Tahap-tahapan yang dilakukan sesuai dengan rencana modul ditandai dengan tanda centang pada kolom terlaksana, dan tahap yang terlewati diberi tanda pada kolom tidak terlaksana.

7. Rencana Intervensi

Intervensi dilakukan dalam lima kali pertemuan, dua pertemuan pertama untuk memberikan konseling karier John L. Holland dan pertemuan ketiga sampai kelima adalah pemberian layanan informasi karier. Durasi setiap pertemuan kurang lebih 60-180 menit. Intervensi pada pertemuan pertama dan kedua adalah pemberian konseling karier John L. Holland, konseling karier yang diberikan berupa tes karier yang sesuai dengan tipe kepribadian dan tipe lingkungan siswa. Setelah siswa mengisi tes karier tersebut akan didapati informasi terkait minat dan bakat siswa yang kemudian dijadikan sebagai bahan dasar untuk melanjutkan ke layanan informasi karier yang sesuai dengan siswa.

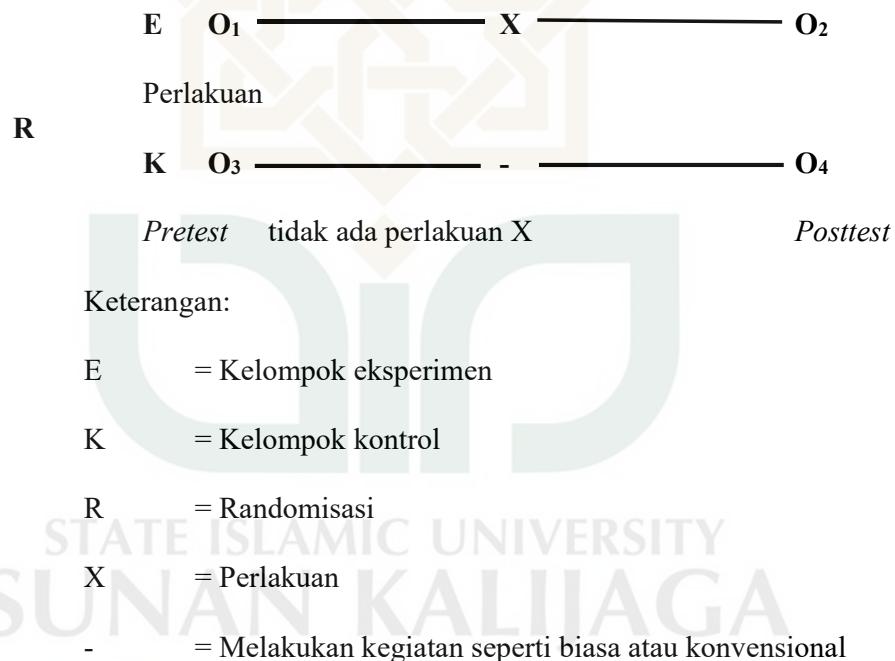
Intervensi berupa layanan informasi karier dilaksanakan pada pertemuan ketiga sampai ke lima, yaitu mengenai layanan informasi karier Islam, fase perkembangan karier, jenis pekerjaan, dan cara mencari pekerjaan. Materi disampaikan secara teoritis dan siswa dituntut untuk memahami dan mencari secara mandiri terkait informasi karier di luar yang menunjang kemandirian siswa di dalam peroses kematangan karier.

8. Rencana Penelitian

Bentuk desain eksperimen didalam penelitian ini adalah *True Eksperimental Design* (eksperimen sungguhan), peneliti bisa mengontrol semua variabel luar yang mempengaruhi jalannya eksperimen. Ciri utama dari *true eksperimen* adalah kelompok kontrol dan sampel dipilih secara

random.⁸⁸ Peneliti memerlukan *pre-test* dan *post-test* terhadap kelompok eksperimen (E) dan kelompok kontrol (K), tetapi didalam pemberian perlakuan hanya diberikan terhadap kelompok eksperimen (E) dan kelompok kontrol (E) tidak diberikan perlakuan.⁸⁹

Rancangan eksperimen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *the randomized pretest-posttest control group design*, karena didalam pola eksperimen sungguhan selalu ada kelompok kontrol dan penentuan subjek secara random.⁹⁰ Secara grafis rancangan eksperimen ini sebagai berikut:



9. Prosedur Penelitian

Penelitian dilakukan dalam tiga fase, fase yang pertama adalah persiapan, kemudian fase penelitian dan terakhir fase akhir penelitian. Fase

⁸⁸ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (bandung: alfabeta, 2013) hlm 73-74.

⁸⁹ John W. Creswell, *Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed)*, edisi ke-3 (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), hlm 243.

⁹⁰ Muri Yusuf, *Metodologi Penelitian*, hlm. 188

yang dilalui secara terperinci adalah sebagai berikut:

- a) Fase persiapan penelitian
 - 1) Studi pendahuluan dan tindak lanjut kajian pustaka.
 - 2) Pengumpulan dan pembuatan alat dan bahan dalam penelitian seperti *camera*, *handout*, modul, materi, termasuk pula penyusunan dan ujicoba instrument penelitian.
 - 3) Penyeleksian dan pembekalan Tim Pelaksana Modul. Tim pelaksanaan modul berjumlah lima orang yang memandu pelaksanaan penelitian, mengobservasi subjek penelitian, mengobservasi seluruh jalannya penelitian dan mendokumentasikan kegiatan.
 - 4) Penentuan subjek penelitian
- b) Fase Pelaksanaan penelitian, yaitu meliputi pelaksanaan *pretest*, intervensi dan *posttest* penelitian.
- c) Fase akhir penelitian, meliputi analisis dan pembahasan data serta penyimpanan penelitian dalam wujud laporan penelitian.

10. Teknik Analisis Data dan Indikator Keberhasilan

Hasil pengisian instrument skala kematangan karier selanjutnya dijumlahkan untuk memperoleh total skor akhir yang mencerminkan kematangan karier siswa. dua kali pengukuran dalam bentuk *pretest* dan *posttest* menghasilkan dua skor tingkat kematangan karier. Analisis data statistik selanjutnya dilakukan dengan menggunakan program penghitungan SPSS 21.0 (*Statistical Product and Service Solutions*), yaitu

meliputi analisis deskriptif, *Kolmogorov smirnov/lilliefors* untuk menguji normalitas data, menguji homogenitas kelompok menggunakan *levene test*, *paired simple t test* untuk mengetahui signifikansi perbedaan rata-rata antara skor *pretest* dan skor *posttest*, serta *independent sample t test* untuk mengetahui signifikansi perbedaan antara kelompok kontrol dan kelompok eksperimen. Proses tersebut akan menghasilkan gambaran statistik mengenai tingkat kematangan karier sebelum diberikan intervensi dan sesudah diberikan intervensi, serta perbandingan tingkat kematangan karier kelompok eksperimen dan kelompok kontrol.

Indikator keberhasilan terlihat ketika diperoleh perbedaan yang signifikan antara diperoleh perbedaan yang signifikan antara skor *pretest* dan *posttest* serta skor kematangan karier kelompok eksperimen dan kelompok kontrol pada tingkat toleransi kesalahan 5%. Data kualitatif yang diperoleh melalui observasi secara umum, dan pengisian *checklist* pelaksanaan peneliti digunakan untuk mendukung dan melengkapi data kuantitatif. Informasi dikumpulkan, dipilih dan diringkas secara umum untuk mendukung dan menjelaskan temuan penelitian.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan didisain guna membantu pembaca memahami alur pemikiran dalam penulisan tesis:

BAB I Pendahuluan

BAB ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah penelitian, hipotesis, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teoritis, metodologi penelitian, sistematika pembahasan

BAB II Hasil Penelitian

BAB ini berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan tentang Efektifitas Konseling karier John L. Holland dan Layanan Informasi karier untuk meningkatkan kematangan karier siswa SMKI Raudatul Azhar Masbagik Timur.

BAB III Penutup

Dalam BAB ini berisi kesimpulan dan saran terhadap penelitian.



BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Konseling karier John L. Holland dan Layanan Informasi Karier untuk meningkatkan kematangan karier siswa menghasilkan kesimpulan bahwa penerapan konseling karier John L. Holland dan Layanan Informasi Karier Efektif meningkatkan kematangan karier siswa secara signifikan. Hal tersebut terlihat dari adanya perbedaan yang signifikan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, bahkan pada hasil *pretest* dan *posttest* menunjukkan perbedaan yang signifikan.

Kesimpulan tersebut dikuatkan melalui uji statistik menggunakan teknik *analisis parametric* yaitu dengan uji t (*independent samples t test*) untuk menguji *pretest* dan *posttest* kelompok eksperimen. Analisis ini mengungkapkan bahwa nilai Sig. skala kematangan karier adalah $0.00 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan skor *pretest* dan *posttest* kelompok eksperimen. Sesuai dengan kriteria pengujian bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selanjutnya hasil uji beda *posttest* antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol dengan menggunakan *Paired Samples Test* pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. hasil analisi menunjukkan nilai Sig *posttest* kelompok eksperimen dan kelompok kontrol adalah $0,00 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterim. Dengan

demikian terdapat perbedaan antara skor *posttest* kelompok kontrol dan kelompok eksperimen.

B. Saran

Penelitian ini menghasilkan beberapa saran bagi peneliti selanjutnya, telah dibuktikan bahwa penerapan konseling John L. Holland dan layanan informasi karier kepada siswa Sekolah Menengah kejuruan memberi pengaruh yang signifikan terhadap kematangan karier siswa. Terbuka celah untuk penelitian selanjutnya untuk menerapkan kedua teknik tersebut secara terpisah.

Kemudian untuk Guru bimbingan konseling agar kiranya mempertimbangkan konseling karier John L. Holland dan Layanan Informasi Karier didalam proses pemberian konseling guna meningkatkan kematangan karier siswa di sekolah. Keefektifan konseling karier John L. Holland dan Layanan Informasi Karier dikarenakan proses konseling yang memberikan siswa arah terkait bakat, minat, kepribadian dan lingkungannya sehingga mampu untuk meningkatkan kematangan karier siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Samsul Munir, *Bimbingan dan Konseling Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2010)
- Amundson, Norman E., dll., *Essential Elements Of Career: Processes And Techniques*, 3rd edition. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016)
- Atmosudirdjo, Prajudi, *Pengambilan Keputusan (Decision Making)*, cet. Ke-6 (Jakarta Timur: Ghalia Indonesia 1982)
- Azrar, Saifudin, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka PELAJAR, 1998)
- Azwar, Saifudin, *Reabilitas dan Validitas*, edisi ke-3 (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010)
- Creswell, John W., *Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed)*, edisi ke-3 (Yogyakarta: pustaka pelajar, 2012)
- Crites, O. J., *Career Counselling: Model, Method, and Materials*. (McGraw-Hill, Inc, 1981)
- Diktorat Jendral Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI),
- Faqih, Aunur Rahim, *Bimbingan dan Konseling dalam Islam*, (Yogyakarta, UII Press, 2001)
- Hurlock, Elizabeth B., *Development Psychology*, Edisi Kelima (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2002)
- Fuhrmann, *Adolescence Adolescents 2nd Ed*, (London: 1990)
- Geldard Katrhryn dan David Geldard, *Konseling Remaja*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011)

- Hasan, *Kamus Psikologi*. (Surabaya: Usaha Nasional, 2001)
- Hurlock, *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*, (Jakarta: Erlangga. 2009)
- Kartono, Kartini, *Patologi social II: Kenakalan Remaja*, (Jakarta,: Rajawali Pers,2013)
- Machali, Imam, *Statistik Itu Mudah: Menggunakan SPSS sebagai Alat Bantu Statistik*, (Yogyakarta: Ladang Kata, 2015)
- Machali, Imam, *Metode Penelitian Kuantitatif: Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Prodi Manejemen Pendidikan Islam FITK UIN Sunan Kalijaga, 2017)
- Manrihu Muhammad Thayeb, *Pengantar Bimbingan Dan Konseling Karier*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992).
- Monks, *Psikologi Perkembangan Dalam Pengantar Berbagai Bagian*, (Yogyakarta: UGM Perss, 2003)
- Nathan, Robert dan Linda Hill, *Konseling Karier*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012)
- Prayetno dan Amti Erman, *Dasar-Dasar BK* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004)
- Priyanto, Duwi, *5 Jam Belajar Olah Data Dengan Spss 17* (yogykarta: CV. Abadi offset, 2009)
- Purwoko, Budi, *Organisasi dan Managmen Bimbingan dan Konseling* (Surabaya: Unes University Press, 2008)
- Saifuddin, Ahmad. *Kematangan Karier*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2018)

Sharf, Richard S., *Applying Career Development Theory to Counseling*, (Michigan: Cole Publishing Company, 1992)

Sligman L. *Developmental career counceling and assessment*, (Tausand Oaks: 1994)

Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013)

Syardi, Dewa Ketut, *Dasar-dasar Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah*. (Surabaya, Usaha Nasional, 1998)

Tohari, *Bimbingan dan Konseling di Sekolah Madrasah* (Pekanbaru, Raja Grafindo Persada, 2007)

Tolbert, E. L., *Counsling Four Career Development* (Boston: Houghton Mifflin Co, 1980)

Yusuf Muri, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri, 2014)

Yusuf, Syamsu LN, *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*, (Bandung: Rosda Karya, 2009)

Wahana computer, *Solusi Praktis Dan Mudah Menguasai Spss 20 Untuk Pengelolaan Data* (Yogyakarta: cv. Andi offset)

Wingkel W.S, Hastuti, *Bimbingan Karier Di Institusi Pendidikan* (Jakarta: Media abadi, 1997)

Ws. Wengkel & M. M Sri Hastuti. *Bimbingan dan Konseling di Instansi Pendidikan*, (Yogyakarta: Media Abadi, 2004).

Jurnal

Ardana, I Nyoman Subagia, I Ketut Dharsana, dan Kadek Suranata, *Penerapan Konseling Karier Holland Dengan Teknik Modelling Untuk Meningkatkan Kematangan Karier Siswa Kelas X Tkj 1 SMK Negeri 3*

Singaraja, E-jurnal Undiksa Jurusan Bimbingan Konseling v. 2 no 1 thun 2014

Ayuni, Arifa Nisrina, Kematangan Karier Siswa Kelas XI Ditinjau Dari Tingkat Pendidikan Orang Tua Dan Keadaan Ekonomi Keluarga Di SMA Negeri 1 Pakem Tahun Ajaran 2014/2015, E-Jurnal Bimbingan dan Konseling UNY Edisi 10 Tahun Ke-4 2015.

Bullock-Yowell, Emily, Amy E. Mc. Connell, Emily A. Schedin, "Decided And Undecided Students: Career Self-Efficacy, Negative Thinking, And Decisions-Making Difficulties" NACADA Journal Volume 34 (1) 2014

Juwita Ningrum, Ita, Program Bimbingan Karier Untuk Meningkatkan Kematangan Karier Siswa SMK, PSIKOPEDAGOGIA Jurnal Bimbingan Dan Konseling, UAD. vol. 2. No. 2, 2013.

Naulina, Dina dan Nucke Yulandari, Kematangan Karier Siswa SMU Banda Aceh Ditinjau Dari Jenis Kelamin dan Jenis Sekolah, Jurnal PsikoIslamedia, Volume 1, Nomor 2 Oktober 2016.

Rishadi, Fauzan, Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kematangan Karier Pada Siswa Kelas XI SMK Negeri 5 Palagkapinang Tahun Ajaran 2015/2016, E-Jurnal Bimbingan dan Konseling Edisi 3 Tahun ke 5 2016

Savickas, M.L, A Developmental Perspective On Vocational Behaviour: Career Pattern, Salience, and Themes. International Journal for Educational and Vocational Guidance, 2001

Wicaksana, Pengembangan Aplikasi Tes Karier Holland Dengan Instrument Strong Interest Inventory (SII) Disesuaikan Dengaprodi Di Universitas Telkom, Jurnal E-Proceding Of Applied Science: vol. 1, No. 2 agustus 2015.

Zulkaida, Anita dkk, Pengaruh Locus Of Control Dan Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karier Siswa Sekolah Menengah Atas (Sma), Proceeding PESAT (Psikologi, Ekono,I, Sastra, Arsitek dan Sipil).