

LAPORAN HASIL PENELITIAN
KEBERLANJUTAN KARIR ORANG TUA SEBAGAI GURU TERHADAP ANAK



| | |
|--|---------------------|
| MILIK PERPUSTAKAAN UNIV. NEGERI PADANG | |
| DITERIMA TGL : | 2 September 2013 |
| SUMBER/HARGA : | Hd |
| KOLEKSI : | K1 |
| NO. INVENTARIS : | 129/Hd/2013.K.1 (1) |
| KEABSTRAKSIAN : | 391.1 |

OLEH

NETRAWATI, S.Pd., M.Pd., Kons

JURUSAN BIMBINGAN DAN KONSELING
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
TAHUN 2011

MILIK PERPUSTAKAAN
UNIV. NEGERI PADANG

THE CONTINUITY OF PARENTS' CAREER AS A TEACHER TO THEIR CHILDREN

ABSTRACT

Having carrier as a teacher can be a meaningful chapter of someone's life journey. Even for many people, it becomes a destination of his life. Anyone who takes a career as a teacher can be influenced by some factors namely; his parents socio-economic background, his mental capability, his personality characters, and chances availability. Ideally, someone's career choice to become a teacher should be endorsed by both intrinsic and extrinsic factors. Thus he can do his job as a professional teacher optimally.

This study had taken 41 respondents as its sample to reveal a question on how the continuity process of the parents' profession as teacher towards their children. Finally this study found that most of the respondents stated that the reason to choose teacher as their career is because they interested in being a teacher itself. Besides, they have an ideal to be a teacher too. They also said that parents is also take a crucial portion in giving them suggestion and advice to choose teacher as their future carrier. It shows that parents have an important role to give their influence to their children in choosing their career to be a teacher.

The parents who influenced their children to become a teacher admit that it was done by modeling because most of these parents have profession as a teacher too. Long life identification process to the parents' professions seems to be an effective way to give influenceto the children's future career. From this process, children will have many chances to identify what their parents do with their profession.

DAFTAR ISI

| | HAL |
|--|-----|
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Perumusan Masalah | 2 |
| C. Tujuan Penelitian | 3 |
| | |
| BAB II TINJAUAN TEORITIS | 4 |
| A. Pengertian Karir | 4 |
| B. Teori Karir | 5 |
| 1. Teori perkembangan jabatan Donald Super | 5 |
| 2. Teori perkembangan jabatan Ginzberg | 7 |
| 3. Teori pengambilan keputusan karir Krumboltz | 9 |
| 4. Teori pilihan karir John Holland | 10 |
| 5. Teori Trait & Factor | 12 |
| C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir | 13 |
| 1. Faktor pribadi | 14 |
| 2. Faktor ekonomi, sosial, politik | 15 |
| 3. Situasi daya serap pasar tenaga kerja | 15 |
| D. Pengertian Profesi Guru | 16 |
| | |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 19 |
| A. Metode Penelitian | 19 |
| B. Subjek Penelitian | 19 |
| C. Alat Pengumpul Data | 19 |
| | |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 22 |
| | |
| BAB V KESIMPULAN DAN IMPLIKASI | 35 |
| A. Kesimpulan | 35 |
| B. Implikasi | 35 |
| DAFTAR PUSTAKA | 37 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemilihan suatu profesi atau pekerjaan tertentu merupakan sesuatu yang sulit dalam kehidupan seseorang. Anastasi dan Urbina (2003) mengemukakan bahwa individu akan menghabiskan sebagian besar waktunya untuk melakukan pekerjaan yang digelutinya dan akan memperoleh keuntungan/ganjaran dari pekerjaan tersebut. Denga (2001) mengemukakan bahwa pemilihan pekerjaan melibatkan kehidupan total individu, sebab pekerjaan menentukan penghasilan, pemilihan teman, pemilihan model pakaian, pengaruh terhadap lingkungan, risiko dsb.

Pemilihan suatu pekerjaan atau profesi bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor. Ginzberg yang terkenal dengan teori perkembangan profesinya mengemukakan bahwa pilihan pekerjaan itu adalah kompromi antara faktor minat, kemampuan dan nilai. Happock dengan teori pemilihan jabatannya menjelaskan bahwa individu memilih pekerjaan, profesi atau jabatan yang paling bisa memenuhi kebutuhannya. Sedangkan Holland mengemukakan bahwa individu memilih suatu profesi tertentu karena profesi tersebut bisa memuaskan orientasi kesenangan pribadinya. Borchert (2000) mengemukakan tiga faktor yang mempengaruhi pemilihan profesi pada seseorang, diantaranya adalah faktor lingkungan, kepribadian, dan kesempatan.

Salah satu profesi yang sangat penting adalah profesi guru. Guru adalah orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik dengan mengupayakan seluruh potensinya baik ranah afektif, kognitif, maupun fisik dan psikomotorik. Guru juga orang yang bertanggung jawab memberikan pertolongan kepada peserta didiknya

dalam pertumbuhan dan perkembangannya agar dapat mencapai tingkat kedewasaan serta mampu mandiri dalam memenuhi tugas sebagai manusia hamba Tuhan.

Saat ini seorang guru sangat dituntut profesionalismenya. Hal ini selaras dengan persaingan dalam beberapa aspek, yaitu aspek sosial, teknologi, dan kemanusiaan, karena persyaratan kemampuan seseorang yang profesional untuk melakukan pekerjaan semakin meningkat. Indonesia sangat membutuhkan guru yang memiliki ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni (IPTEKS) juga guru yang beriman dan bertaqwa (IMTAQ). Idealnya profesi guru yang dipilih oleh seseorang didukung oleh faktor intrinsik maupun ekstrinsik, sehingga mampu melaksanakan tugasnya secara optimal dan profesional.

Pertanyaan yang muncul adalah: Bagaimana proses keberlanjutan (kesinambungan) profesi orang tua sebagai guru terhadap anaknya.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dikemukakan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Kriteria apa yang paling mempengaruhi responden dalam memilih Profesi sebagai guru?
2. Siapa (pihak mana) yang paling mempengaruhi responden dalam memilih profesisebagai guru?
3. Bagaimana cara pihak tersebut mempengaruhi responden dalam memilih profesi sebagai guru?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini secara rinci adalah sebagai berikut:

1. Ingin mengetahui kriteria yang paling mempengaruhi responden dalam memilih profesi sebagai guru
2. Ingin mengetahui pihak yang paling mempengaruhi responden dalam memilih profesi sebagai guru
3. Ingin mengetahui cara pihak tersebut mempengaruhi responden dalam memilih profesi sebagai guru

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

A. Pengertian karir

Menurut Gibson dkk. (1995: 305) dalam Dani We (2011) karir adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan. Dengan demikian karir seorang individu melibatkan rangkaian pilihan dari berbagai macam kesempatan. Jika ditinjau dari sudut pandang organisasi, karir melibatkan proses dimana organisasi memperbaharui dirinya sendiri untuk menuju efektivitas karir yang merupakan batas dimana rangkaian sikap karir dan perilaku dapat memuaskan seorang individu. Simamora (2001 : 504) berpendapat bahwa kata karir dapat dipandang dari beberapa perspektif yang berbeda, antarlain dari perspektif yang obyektif dan subyektif. Dipandang dari perspektif yang subyektif, karir merupakan urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya, sedangkan dari perspektif yang obyektif, karir merupakan perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua. *Kedua* Perspektif tersebut terfokus pada individu dan menganggap bahwa setiap individu memiliki beberapa tingkat pengendalian terhadap nasibnya sehingga individu tersebut dapat memanipulasi peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan yang berasal dari karirnya. Berdasarkan pengertian tersebut, maka pengertian karir adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi-aspirasi seseorang selama rentang hidupnya. Sedangkan menurut Soetjipto, dkk (2002 : 276) karir merupakan bagian dari perjalanan hidup seseorang, bahkan bagi sebagian

orang merupakan suatu tujuan hidup. Karir adalah semua pekerjaan yang dipegang seseorang selama kehidupan dalam pekerjaannya (Keith Davis dan Werther W.B; 1996).

B. Teori karir

1. Teori Perkembangan Jabatan Donald Super

Teori Donald Super ini dasarnya adalah bahwa kerja itu perwujudan konsep diri. Artinya orang mempunyai konsep diri dan dia berusaha menerapkan konsep diri itu dengan memilih pekerjaan, hal yang menurut orang tersebut paling memungkinkannya berekspresi diri. Menurut paham ini, pilihan karir adalah soal mencocokkan (*matching*). Di dalam irama hidup individu, terjadi perubahan-perubahan dan ini berpengaruh pada usahanya untuk mewujudkan konsep diri itu. Teori perkembangan menerima teori *matching* (teori konsep diri), tetapi memandang bahwa pilihan kerja itu bukan peristiwa yang sekali terjadi dalam hidup seseorang (misalnya waktu tamat pendidikan dan mau meninggalkan sekolah). Orang dan situasi lingkungannya itu berkembang, dan keputusan karir itu merupakan rangkaian yang tersusun atas keputusan yang kecil-kecil.

Pilihan kerja merupakan fungsi tahap perkembangan orang dan prosesnya berlangsung dalam rangka penunaian kegiatan-kegiatan atau tugas-tugas yang dinamakan Super tugas-tugas perkembangan pekerjaan. Tugas-tugas perkembangan itu adalah preferensi pekerjaan (14-18 tahun), spesifikasi preferensi (18-21 tahun), implementasi preferensi (21-25 tahun), stabilisasi di dalam suatu pekerjaan (25 – 35 tahun), dan konsolidasi status dan kemajuan (masa akhir usia 30-an dan pertengahan usia 40-an).

Teori Super dinyatakan dalam bentuk proposisi. Proposisi itu adalah menurut Super (1984 dalam Sofwan Adiputra,2012:1) orang itu berbeda-beda kemampuan, minat dan kepribadiannya, 2) kerana sifat-sifat tersebut, orang itu mempunyai kesenangan untuk melakukan sejumlah pekerjaan. 3), setiap pekerjaan menghendaki pola kemampuan, minat dan sifat kepribadian yang cukup luas, sehingga bagi setiap orang tersedia beragam pekerjaan dan setiap pekerjaan terbuka bagi bermacam-macam orang, 4). Preferensi dan dan kemampuan vokasional, dan konsep diri orang itu berubah-ubah. Pilihan dan penyesuaian merupakan proses yang berkelanjutan, 5) orang mengalami proses perubahan melalui tahap-tahap pertumbuhan (*Growth*), eksplorasi, keamanan (*establishment*), pemeliharaan (*maintenance*), dan kemunduran (*decline*).

Tahap-tahap kehidupan tersebut disebut “daur besar” (*maxycycle*). Orang mengalami juga daur yang lebih kecil ketika dalam peralihan dari satu tahap, ke tahap berikutnya, yaitu waktu terjadi ketakmantapan karir. Keadaan ini menimbulkan pertumbuhan baru, eksplorasi baru, dan perlembagaan baru.

- a. Pola karir orang ditentukan oleh taraf sosioekonomi orangtua, kemampuan mental, ciri kepribadian dan oleh tersedianya kesempatan. Yang dimaksud dengan keadaan pola karir ialah tingkat pekerjaan yang dicapai dan bagaimana sekuensi (runtunan), frekuensi (keseringan), dan durasi (lama kelangsungan) pekerjaan-pekerjaan yang masih bersifat uji coba dan yang sudah mantap
- b. Perkembangan orang dalam melewati tahap-tahap dapat dipandu dengan bantuan untuk pematangan kemampuan dan minat dan dengan bantuan

untuk melakukan uji realitas (*reality testing*) serta untuk mengembangkan konsep diri

- c. Proses mensintesis atau kompromi antara faktor-faktor individu dan sosial, antara konsep diri dan realitas, adalah proses permainan peranan dalam berbagai latar dan keadaan (pribadi, kelompok, pergaulan, hubungan, kerja)
- d. Penyaluran kemampuan, minat, sifat kepribadian, dan nilai menentukan diperolehnya kepuasan kerja dan kepuasan hidup. Kepuasan juga bergantung pada kemapanan dalam pekerjaan, situasi pekerjaan, dan cara hidup yang memungkinkan orang memainkan peranan yang dinilai cocok dan patut
- e. Kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu selaras dengan penerapan konsep diri.
- f. Bekerja dan pekerjaan merupakan titik pusat organisasi kepribadian bagi kebanyakan orang, sedangkan bagi segolongan orang lagi yang menjadi titik pusat adalah hal lain, misalnya pengisian waktu senggang dan kerumahtanggaan.

2. Teori Perkembangan Jabatan Ginzberg

Menurut Ginzberg Ginzburg, Axelrad, dan Herma (1951) perkembangan dalam proses pilihan pekerjaan mencakup tiga tahapan, yang utama, yaitu fantasi, tentatif dan rearistik. Dua masa dari padanya, yaitu tentatif dan rearistik, masing-masing dibagi atas beberapa tahap. Masa tentatif mencakup usia lebih kurang 11 sampai 18 tahun (masa anak bersekolah di SMP dan SMA) dan meliputi empat tahap, yaitu minat, kapasitas, nilai, dan

transisi. Masa realistik adalah masa usia anak mengikuti kuliah, atau mulai bekerja. Masa ini pun bertahap, yaitu eksplorasi, kristalisasi, dan spesifikasi. Mula-mula pertimbangan Karir itu hanya berdasarkan kesenangan, ketertarikan atau minat, sedangkan faktor-faktor lain tidak dipertimbangkan. Menyadari bahwa minatnya berubah-ubah maka anak mulai menanyakan kepada diri sendiri apakah dia memiliki kemampuan atau kapasitas melakukan suatu pekerjaan, dan apakah kapasitas itu cocok dengan minatnya. Tahap berikutnya, waktu anak bertambah besar, anak menyadari bahwa di dalam pekerjaan yang dilakukan orang ada kandungan nilai, yaitu nilai pribadi dan/atau nilai kemasyarakatan- bahwa kegiatan yang satu lebih mempunyai nilai daripada lainnya.

Teori Ginzberg mempunyai tiga unsur, yaitu proses (bahwa pilihan pekerjaan itu suatu proses), irreversibilitas (bahwa pilihan pekerjaan itu tidak bisa diubah atau di balik), dan kompromi (bahwa pilhan pekerjaan itu kompromi antara faktor-faktor yang main, yaitu minat, kemampuan, dan nilai). Teori ini kemudian pada tahun 1970, direvisi. Proses yang semula berakhir pada awal masa dewasa atau akhir masa remaja, kemudian dirumuskan bahwa itu tidak demikian halnya tetapi berlangsung terus.

Rumusan terakhir mengatakan bahwa pilihan pekerjaan (pilihan okupasional) itu “merupakan proses pengambilan keputusan yang berlangsung sepanjang hayat, di mana individu terus-menerus berusaha mencari kecocokan optimal antara tujuan karir dan kenyataan dunia kerja”.

Rumusan yang baru dikemukakan tersebut, selanjutnya dimodifikasi dengan diperolehnya temuan-temuan riset tambahan selama sepuluh tahun.

Rumusan terbaru berbunyi:

“Pekerjaan merupakan proses pengambilan yang berlangsung sepanjang hayat bagi mereka yang mencari banyak kepuasan dari pekerjaannya. Ini mengharuskan mereka berulang-ulang melakukan penilaian kembali, dengan maksud mereka dapat mencocokkan tujuan-tujuan Karir yang terus berubah-ubah dengan kenyataan dunia kerja”

3. Teori Pengambilan Keputusan Karir Krumboltz

Pengambilan keputusan Penggunaan pendekatan teori *social-learning* dalam pemilihan Karir telah dipelopori oleh Krumboltz, Mitchell, dan Gelatt (1975). Teori ini merupakan upaya untuk menyederhanakan proses pemilihan karir, terutama didasarkan atas peristiwa-peristiwa kehidupan yang berpengaruh terhadap penentuan pilihan karir. Dalam teori ini, proses perkembangan karir melibatkan empat faktor yaitu: (1) warisan genetic dan kemampuan khusus, (2) kondisi dan peristiwa lingkungan, (3) pengalaman belajar, dan (4) keterampilan pendekatan tugas. Warisan genetik dan kemampuan khusus mencakup sejumlah kualitas bawaan yang dapat membatasi kesempatan Karir individu. Kondisi dan peristiwa lingkungan dipandang sebagai faktor yang berpengaruh yang sering kali berada di luar control individu. Peristiwa-peristiwa dan keadaan tertentu di dalam lingkungan individu mempengaruhi perkembangan keterampilan, kegiatan, dan pilihan Karir. Pengalaman belajar, mencakup pengalaman belajar instrumental dan asosiatif. Pengalaman belajar instrumental adalah yang dipelajari individu melalui reaksi terhadap konsekuensi, tindakan yang hasilnya dapat langsung teramati, dan melalui reaksi orang lain. Konsekuensi kegiatan belajar dan pengaruhnya terhadap perencanaan dan

perkembangan Karir ditentukan terutama oleh reinforcement atau nonreinforcement kegiatan tersebut, warisan genetic individu, kemampuan dan keterampilan khususnya, dan tugas pekerjaan itu sendiri. Keterampilan pendekatan tugas (tasks approach skills), mencakup keterampilan-keterampilan yang sudah dikembangkan oleh individu, seperti keterampilan problem-solving, kebiasaan kerja, mental sets, respon emosional, dan respon kognitif. Keterampilan-keterampilan ini menentukan hasil masalah dan tugas yang dihadapi oleh individu. Tasks approach skills sering kali termodifikasi akibat pengalaman yang bagus maupun jelek. Pembentukan keyakinan dan generalisasi individu merupakan hal yang sangat penting dalam model social-learning. Warisan genetik dan kemampuan khusus mencakup sejumlah kualitas bawaan yang dapat membatasi kesempatan Karir individu

4. Teori pilihan karir John Holland

Menurut John Holland (1973), individu tertarik pada suatu Karir tertentu karena kepribadiannya dan berbagai variabel yang melatarbelakanginya. Pada dasarnya, pilihan Karir merupakan ekspresi atau perluasan kepribadian ke dalam dunia kerja yang diikuti dengan pengidentifikasian terhadap stereotype okupasional tertentu. Perbandingan antara self dengan persepsi tentang suatu okupasi dan penerimaan atau penolakannya merupakan faktor penentu utama dalam pilihan Karir. Harmoni antara pandangan seseorang terhadap dirinya dengan okupasi yang disukainya membentuk "modal personal style". Orientasi kesenangan pribadi (modal personal orientation) merupakan proses perkembangan yang

terbentuk melalui hereditas dan pengalaman hidup individu dalam bereaksi terhadap tuntutan lingkungannya. Sentral bagi teori Holland adalah konsep bahwa individu memilih sebuah karir untuk memuaskan orientasi kesenangan pribadinya. Jika individu telah mengembangkan suatu orientasi yang dominant, maka akan lebih besar kemungkinan baginya mendapatkan kepuasan dalam lingkungan okupasi yang sesuai. Holland juga merefleksikan tentang jaringan hubungan antara tipe-tipe kepribadian dan antara model-model lingkungan., yang dituangkan dalam bagan yang disebut Hexagonal Model. Model ini menggambarkan aneka jarak psikologis antara tipe-tipe kepribadian dan model-model lingkungan. Makin pendek jarak (merunut garis-garis dalam model) antara dua tipe kepribadian, makin dekat kedua tipe itu dalam makna psikologisnya; sedangkan semakin panjang jarak (menurut garis-garis dalam model), makin jauh kedua tipe itu dalam makna psikologisnya. Dalam proses pembuatan keputusan Karir, Holland berasumsi bahwa tingkat pencapaian dalam sebuah Karir ditentukan terutama oleh individual self-evaluations. Intelegensi dipandang sebagai kurang penting dibanding kepribadian dan minat. Lebih jauh, faktor inteligensi sudah tercakup di dalam klasifikasi tipe-tipe kepribadian; misalnya, individu yang investigatif pada umumnya cerdas dan secara alami memiliki keterampilan penalaran analitik dan abstrak. Menurut Holland, stabilitas pilihan Karir sangat tergantung pada dominansi orientasi personal individu, yang dipengaruhi oleh lingkungannya.

Teori Holland memberikan penekanan pada ketepatan self-knowledge dan informasi karir yang diperlukan untuk pembuatan keputusan

karir. Dampaknya sangat besar pada prosedur asesmen minat dan prosedur konseling karir. Implikasinya untuk konseling adalah bahwa tujuan utama konseling adalah mengembangkan strategi untuk meningkatkan pengetahuan tentang diri, berbagai persyaratan okupasional dan berbagai macam lingkungan kerja.

5. Teori Trait & Faktor

Di kalangan para pelopor teori konseling vokasional, Parsons (1909) berpendapat bahwa bimbingan vokasional dilakukan pertama dengan mempelajari individu, kemudian dengan menelaah berbagai okupasi, dan akhirnya dengan mencocokkan individu dengan okupasi. Proses ini, yang disebut teori *trait-and-factor*, secara sederhana dapat diartikan sebagai mencocokkan karakter individu dengan tuntutan suatu okupasi tertentu, yang pada gilirannya akan memecahkan masalah penelusuran Karirnya. Teori *trait-and-factor* ini berkembang dari studi tentang perbedaan-perbedaan individu dan perkembangan selanjutnya terkait erat dengan gerakan testing atau psikometri. Teori ini berpengaruh besar terhadap studi tentang deskripsi pekerjaan dan persyaratan pekerjaan dalam upaya memprediksi keberhasilan pekerjaan di masa depan berdasarkan pengukuran traits yang terkait dengan pekerjaan. Karakteristik utama dari teori ini adalah asumsi bahwa individu mempunyai pola kemampuan unik atau traits yang dapat diukur secara objektif dan berkorelasi dengan tuntutan berbagai jenis pekerjaan. Beberapa ahli berpendapat bahwa teori *trait-and-factor* mungkin lebih tepat disebut psikologi diferensial terapan.

Williamson merupakan seorang pendukung kuat konseling berdasarkan teori *trait-and-factor*. Penggunaan prosedur konseling

secara batin disamping imbalan finansial. Perlu dipertimbangkan secara matang dalam melakukan pilihan karir karena akan berpengaruh kepada kehidupan anda di masa yang akan datang. Pilihan karir yang tepat juga akan membantu anda dalam mencapai sukses karir anda.

Pemilihan pekerjaan pertama bagi seorang lulusan baru sangat penting. Seringkali ketepatan dalam memilih pekerjaan dan organisasi pertama untuk bekerja berpengaruh terhadap perkembangan karir seseorang di masa yang akan datang. Pertanyaan kuncinya adalah apakah anda bekerja di perusahaan yang tepat dengan jenis pekerjaan yang tepat?Kecocokan terhadap bidang pekerjaan dan lingkungan perusahaan yang tepat berpengaruh terhadap tingkat “turn over” tenaga kerja.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pemilihan karir seseorang, antara lain (1) faktor kondisi pribadi, (2) faktor ekonomi, (3) faktor kecenderungan politik sosial dan ekonomi, (4) pasar tenaga kerja dan (4) pertimbangan finansial.

1. Faktor pribadi

Mungkin anda menginginkan suatu pekerjaan yang berbeda dengan orang-orang yang anda kenal. Minat pribadi anda dan kemampuan anda akan mempengaruhi pilihan karir anda. Kegitatan-kegiatan yang anda sukai di sekolah dan di luar sekolah merupakan indikator yang penting dalam menentukan pilihan dan potensi karir. Jika anda menyukai komputer maka pekerjaan-pekerjaan yang ada hubungannya dengan komputer akan nampak lebih menantang bagi anda dari pada pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan sumber daya manusia atau penjualan. Begitu pula kepribadian anda,

berpengaruh terhadap pemilihan karir anda. Karena pelatihan dan pengalaman sangat penting dalam membuat keputusan karir, amaka latarbelakang pendidikan anda juga akan memerankan pengaruh yang besar dalam membuat pilihan karir anda.

2. Faktor ekonomi, sosial dan politik

Dalam tiga puluh tahun terakhir ini kemampuan daya beli masyarakat telah meningkat dalam berbagai sektor. Sehingga banyak lapangan kerja baru terbuka untuk memenuhi tuntutan masyarakat yang semakin meningkat. Meskipun begitu pertumbuhan industri tidak sama antara industri yang satu dengan yang lain, misalnya perbankan sempat tumbuh dengan sangat cepat, sehingga bermunculan Bank-Bank baru dalam jumlah yang banyak. Namun sekarang ini dengan terjadinya krisis perbankan jumlah bank makin menciut, dan hanya bank-bank yang mempunyai kinerja yang baik yang masih bertahan dan berkembang.

Perubahan dalam kebijakan pemerintah juga akan mempengaruhi tersedianya lapangan pekerjaan tertentu, misalnya kebijakan pemerintah untuk mendorong sektor riil akan mengakibatkan peluang untuk bekerja di industri tersebut lebih besar, sehingga dapat mempengaruhi pilihan karir anda.

3. Situasi Daya Serap Pasar Tenaga Kerja

Usia dan minat orang juga mempengaruhi karakteristik pasar tenaga kerja. Semakin lama orang hidup maka permintaan terhadap rumah sakit, panti asuh, rumah-rumah pensiunan semakin meningkat. Dengan makin banyak orang tua yang bekerja, fasilitas penitipan anak memberikan peluang kerja kepada sebagian orang untuk memberikan pelayanan kepada anak-anak pra sekolah. Lokasi dan ukuran perusahaan juga mempengaruhi pilihan karir.

Faktor-faktor lain termasuk banyaknya angkatan kerja, kemudian permintaan terhadap angkatan kerja dengan ketrampilan tertentu ditingkatkan dengan angkatan kerja lainnya, misalnya lulusan ekonomi atau manajemen. Banyak investor asing yang menanamkan modalnya di Indonesia karena berbagai faktor antara lain upah buruh yang murah, pasar yang besar atau tersedianya bahan baku. Namun tidak sedikit perusahaan penanaman modal asing yang terpaksa pindah ke Negara lain karena berbagai faktor, seperti keamanan, demo buruh dan lain sebagainya.

D. Pengertian profesi guru

Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen No.14 tahun 2005 Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru adalah bagian integral dari organisasi pendidikan di sekolah secara menyeluruh. Agar sebuah organisasi termasuk organisasi pendidikan di sekolah mampu menghadapi perubahan dan ketidakpastian yang menjadi ciri kehidupan modern, Peter Senge (2000) mengingatkan perlunya mengembangkan sekolah sebagai sebuah organisasi pembelajar. Di antara karakter utama organisasi pembelajar adalah senantiasa mencermati perubahan internal dan eksternal yang diikuti dengan upaya penyesuaian diri dalam rangka mempertahankan eksistensinya. Syarat mutlak terciptanya organisasi pembelajar adalah terwujudnya masyarakat pembelajar di tubuh organisasi tersebut. Ini dapat dengan mudah difahami mengingat kinerja organisasi secara tidak langsung adalah produk kinerja kolektif semua unsurnya termasuk Sumber

Daya Manusia. Oleh sebab itu, dalam konteks sekolah, guru secara individu maupun secara bersama-sama dengan masyarakat seprofesinya harus didorong untuk menjadi bagian dari organisasi pembelajar melalui keterlibatannya secara sadar dan sukarela serta terus menerus dalam berbagai kegiatan belajar guna mengembangkan profesionalismenya.

Untuk itu, sebagai bentuk aktualisasi tugas guru sebagai tenaga profesional, maka pemerintah melalui Kementerian Pendidikan Nasional sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan akan memfasilitasi guru untuk dapat mengembangkan keprofesiannya sedangkan Tugas pokok dan fungsi guru diantaranya adalah : Bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah dalam melaksanakan KBM, meliputi:

1. Membuat kelengkapan mengajar dengan baik dan lengkap
2. Melaksanakan kegiatan pembelajaran
3. Melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum, dan ujian akhir
4. Melaksanakan analisis hasil ulangan harian
5. Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan
6. Mengisi daftar nilai anak didik
7. Melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan), kepada guru lain dalam proses pembelajaran
8. Membuat alat pelajaran/alat peraga
9. Menumbuh kembangkan sikap menghargai karya seni

10. Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum
11. Melaksanakan tugas tertentu di sekolah
12. Mengadakan pengembangan program pembelajaran
13. Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar anak didik
14. Mengisi dan meneliti daftar hadir sebelum memulai pelajaran
15. Mengatur kebersihan ruang kelas dan sekitarnya
16. Mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkat

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif.

B. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini berjumlah 41 orang dengan rincian sebagai berikut :

| RESPONDEN | Laki-laki | Perempuan |
|-----------|-----------|-----------|
| Guru SMA | 15 | 15 |
| Guru SD | 3 | 8 |
| JUMLAH | 18 | 23 |

C. Alat pengumpul data

Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket pemilihan profesi guru dan pedoman wawancara. Untuk melihat adanya proses imitasi dan modeling dari orang tua kepada anaknya dalam proses pemilihan karir seseorang, maka hal ini dapat ditelusuri melalui penelusuran silsilah keluarga. Penelusuran silsilah tersebut dapat dilakukan dengan membuat genogram. Pengertian Genogram (Wahid Suharmawan dan Mamat Supriatna, 2011) adalah : genogram adalah suatu alat bantu berupa peta skema (*visual map*) dari silsilah keluarga pasien yang berguna bagi pemberi layanan kesehatan untuk segera mendapatkan informasi tentang nama anggota keluarga pasien, kualitas hubungan antar anggota keluarga. Genogram adalah biopsikososial pohon keluarga, yang mencatat tentang siklus kehidupan keluarga, riwayat sakit di dalam keluarga serta hubungan antar anggota keluarga. Genogram yang dikembangkan Okiishi (1987) merupakan alat yang untuk membantu konselor-klien

ketika wawancara karir berlangsung. Dijelaskan bahwa Genogram dipandang sebagai suatu metode yang cocok untuk melukiskan pengaruh keluarga dan orang tua dalam suatu model tentang asal usul keluarga. Sedangkan pengolahan data menggunakan SPSS versi 17.

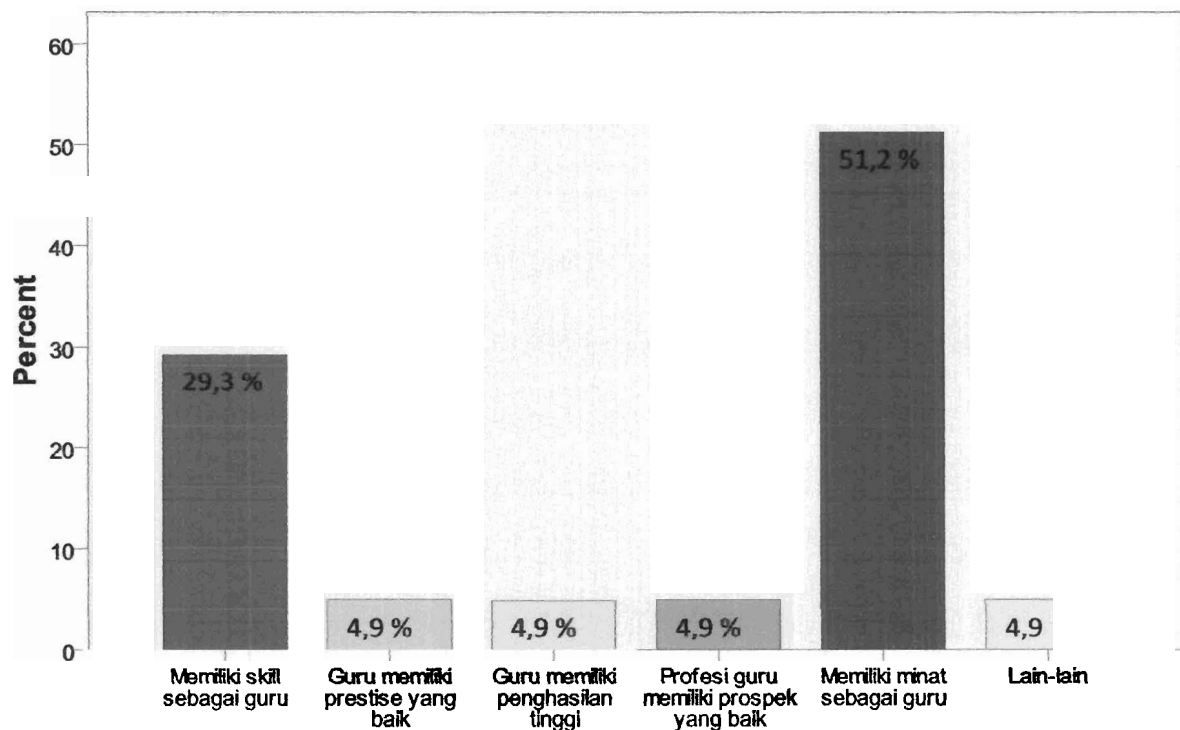
BAB IV PEMBAHASAN

Pelaksanaan pengumpulan data dilaksanakan pada tanggal 4-6 Oktober 2012 di dua tempat yaitu di Kota Serang dan Bandung. Berdasarkan hasil pengumpulan dan pengolahan data, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Pertanyaan penelitian no 1:

Kriteria apa yang paling mempengaruhi responden dalam memilih profesi sebagai guru?

KRITERIA (ALASAN) YANG MENENTUKAN PEMILIHAN PROFESI SEBAGAI GURU



Dari grafik di atas tampak bahwa sebagian besar responden (51,2%) menyatakan bahwa kriteria (alasan) mereka memilih profesi sebagai guru adalah karena mereka memiliki minat untuk menjadi guru, diikuti oleh alasan bahwa mereka memiliki skill

sebagai guru (29,3%). Hanya sebagian kecil responden yang beralasan karena guru memiliki prestise yang baik (2%) dan guru memiliki penghasilan yang tinggi (2%).

Hasil wawancara dengan kasus :

AK(44 tahun, perempuan, ortu bukan guru): menjadi guru karena sejak kecil ia bercita-cita menjadi guru. Alasannya ia senang bersosialisasi dan menganggap pekerjaan guru itu menyenangkan.

ODR (49 tahun, laki-laki, ortu bukan guru): sebenarnya keinginannya ingin menjadi arsitek atau dokter, tetapi kemampuan ekonomi orang tua tidak memungkinkan, sehingga mendaftar ke IKIP untuk menjadi guru.

HEL (36 tahun, Laki-laki, ortu guru): merasa memiliki kemampuan (sifat dan keterampilan) yang sesuai untuk menjadi guru.

YT (40 tahun, perempuan, ortu guru): sejak kecil sudah bercita-cita jadi guru, karena pekerjaan guru cocok untuk wanita, dan waktu kerja bisa setengah hari.

TT (35 tahun, perempuan, ortu bukan guru): sejak kecil sudah bercita-cita jadi guru, dan dari kecil senang dengan pekerjaan guru.

Pemilihan suatu profesi yang lebih banyak mendasarkan pada minat dan keterampilan ini sesuai dengan teori pemilihan karir dari Donald Super. Teori ini berpendapat bahwa ketika individu semakin berkembang (dewasa), ia mengembangkan suatu idea tentang dirinya sendiri (minat-minatnya, kemampuannya, kepribadiannya, dsb) yang merupakan konsep dirinya. Kemudian individu berupaya memilih karir atau pekerjaan yang membuatnya nyaman dan memungkinkannya untuk dapat berekspresi diri. Dengan demikian bekerja itu merupakan perwujudan konsep diri. Jadi menurut teori ini, pilihan Karir adalah soal mencocokkan (*matching*). Pilihan kerja merupakan fungsi tahap perkembangan individu dan prosesnya berlangsung dalam rangka penunaian

kegiatan-kegiatan atau tugas-tugas yang dinamakan Super tugas-tugas perkembangan pekerjaan. Tugas-tugas perkembangan itu adalah preferensi pekerjaan (14-18 tahun), spesifikasi preferensi (18-21 tahun), implementasi preferensi (21-25 tahun), stabilisasi di dalam suatu pekerjaan (25 -- 35 tahun), dan konsolidasi status dan kemajuan (masa akhir usia 30-an dan pertengahan usia 40-an).

Teori Super dinyatakan dalam bentuk proposisi. Pada mulanya, yaitu pada 1953, Super mengenali sepuluh proposisi, kemudian, 1957, bersama Bachrach dikembangkan menjadi dua belas. Proposisi-proposisi itu adalah (Super, 1984):

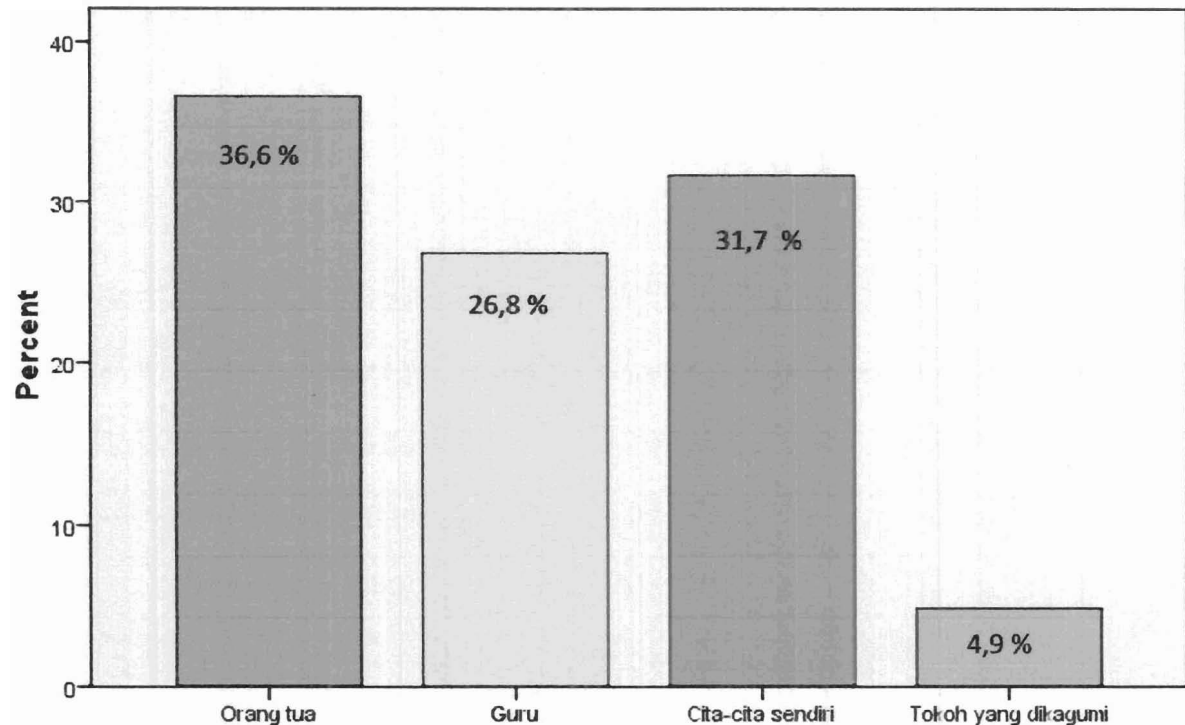
1. Orang itu berbeda-beda kemampuan, minat dan kepribadiannya.
2. Karena sifat-sifat tersebut, orang itu mempunyai kesenangan untuk melakukan sejumlah pekerjaan.
3. Setiap pekerjaan menghendaki pola kemampuan, minat dan sifat kepribadian yang cukup luas, sehingga bagi setiap orang tersedia beragam pekerjaan dan setiap pekerjaan terbuka bagi bermacam-macam orang.
4. Preferensi dan kemampuan vokasional, dan konsep diri orang itu berubah-ubah. Pilihan dan penyesuaian merupakan proses yang berkelanjutan.
5. Orang mengalami proses perubahan melalui tahap-tahap pertumbuhan (*Growth*), eksplorasi, kemapanaan (*establishment*), pemeliharaan (*maintenance*), dan kemunduran (*decline*).
6. Pola Karir orang ditentukan oleh taraf sosioekonomi orangtua, kemampuan mental, ciri kepribadian dan oleh tersedianya kesempatan. Yang dimaksud dengan keadaan pola Karir ialah tingkat pekerjaan yang dicapai dan bagaimana sekuensi (runtunan), frekuensi (keseringan), dan durasi (lama kelangsungan) pekerjaan-pekerjaan yang masih bersifat uji coba dan yang sudah mantap.

7. Perkembangan orang dalam melewati tahap-tahap dapat dipandu dengan bantuan untuk pematangan kemampuan dan minat dan dengan bantuan untuk melakukan uji realitas (*reality testing*) serta untuk mengembangkan konsep diri.
8. Perkembangan Karir adalah proses mensintesis dan berbuat kompromi dan pada dasarnya ini adalah soal konsep diri. Konsep diri merupakan hasil interaksi kemampuan bawaan keadaan fisik, kesempatan berperan, dan evaluasi apakah peranan yang dimainkan itu memperoleh persetujuan orang yang lebih tua atau atasan dan teman-teman.
9. Proses mensintesis atau kompromi antara faktor-faktor individu dan sosial, antara konsep diri dan realitas, adalah proses permainan peranan dalam berbagai latar dan keadaan (pribadi, kelompok, pergaulan, hubungan, kerja).
10. Penyaluran kemampuan, minat, sifat kepribadian, dan nilai menentukan diperolehnya kepuasan kerja dan kepuasan hidup. Kepuasan juga bergantung pada kemampuan dalam pekerjaan, situasi pekerjaan, dan cara hidup yang memungkinkan orang memainkan peranan yang dinilai cocok dan patut.
11. Kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu selaras dengan penerapan konsep diri.
12. Bekerja dan pekerjaan merupakan titik pusat organisasi kepribadian bagi kebanyakan orang, sedangkan bagi segolongan orang lagi yang menjadi titik pusat adalah hal lain, misalnya pengisian waktu senggang dan kerumahtanggaan.

Pertanyaan penelitian no 2:

2. Siapa (pihak mana) yang paling mempengaruhi responden dalam memilih profesi sebagai guru?

FIHAK (FAKTOR) YANG MEMPENGARUHI PEMILIHAN PROFESI SEBAGAI GURU



Dari grafik di atas tampak bahwa sebagian besar responden (36,6 %) menyatakan bahwa fihak yang paling menentukan mereka sehingga memilih profesi sebagai guru adalah orang tua, dan cita-cita (31,7 %). Hal ini menunjukkan bahwa orang tua memberikan pengaruh kepada anaknya dalam menentukan pilihan untuk menjadi guru

Hasil wawancara dengan kasus:

YT (40 tahun, perempuan, ortu guru): orang tua setuju YT menjadi guru, karena profesi guru sesuai untuk perempuan, tidak terlalu banyak menyita waktu seperti profesi lainnya, misalnya pegawai bank.

ODR (46 tahun, laki-laki, ortu bukan guru): Orang tua menyarankan OR untuk menjadi guru karena biaya kuliah di IKIP relatif lebih murah dan lebih cepat bekerja.

TT (35 tahun, perempuan, ortu bukan guru): orang tua memberikan pandangan bahwa pekerjaan guru banyak amalanya dan bermanfaat bagi orang banyak, sekurang-kurangnya untuk keluarga.

YL (30 tahun, perempuan): orang tua (terutama ibu) menyarankan YL untuk jadi guru karena dulu ibunya sekolah di SPG (Sekolah Pendidikan Guru) namun tidak kesampaian karena hanya sampai kelas II saja. YL setuju dengan saran ibunya tersebut.

Krumboltz dengan teori keputusan karirnya berupaya untuk menyederhanakan proses pemilihan Karir, terutama didasarkan atas peristiwa-peristiwa kehidupan yang berpengaruh terhadap penentuan pilihan Karir. Dalam teori ini, proses perkembangan Karir melibatkan empat faktor yaitu: (1) warisan genetik dan kemampuan khusus, (2) kondisi dan peristiwa lingkungan. Kondisi dan peristiwa lingkungan dipandang sebagai faktor yang berpengaruh yang seringkali berada di luar kontrol individu. Peristiwa-peristiwa dan keadaan tertentu di dalam lingkungan individu mempengaruhi perkembangan keterampilan, kegiatan, dan pilihan Karir. Menurut Nathan & Flayon (2001 :109-110), nilai yang berkaitan dengan pekerjaan merepresentasikan seberapa jauh seseorang menganggap pekerjaan berharga.

Keberhargaan ini termasuk banyaknya otonomi, kreatifitas, pembelajaran, altruisme, keamanan, status dan uang yang dicari dalam pekerjaan. Nilai dapat berubah setiap saat dalam kehidupan, tetapi mungkin sangat dipengaruhi oleh peristiwa kehidupan penting (misalnya keluarga, perkawinan, perceraian, penyakit). Anne Roe dalam (Fauzan 2012) berpandangan bahwa corak pergaulan dan pendidikan keluarga akan mempengaruhi keputusan individu dalam memilih karir/jabatan. Gaya interaksi dan pendidikan didalam keluarga juga akan membentuk kebutuhan-kebutuhan individu. Winkel (2010), orangtua yang memperlihatkan gaya interaksi hangat dengan oranglain cenderung membentuk anak untuk juga ikut membina hubungan hangat bersama oranglain, begitupun sebaliknya.

Hubungan antara pemilihan karir atau jabatan dengan gaya interaksi “hangat-dingin” ini berkorelasi dengan klasifikasi atau kategori besar karir atau jabatan yang dibuat Roe, yakni (1). Person oriented, (2). Non-person oriented. Baron & Byrne (2005), menyatakan bahwa interaksi antara anak dan orangtua sebagian besar mempengaruhi masa depan mereka karena, keluarga merupakan tempat belajar dan memperoleh pengalaman.

Ternyata apa yang dipandang oleh Roe mengenai hubungan interaksi individu dan kecenderungan individu untuk membina hubungan interaksi dengan oranglain juga sama dengan kesimpulan ; Dissanayake (2000), Foltz,dkk (1999), O’Leary (1995).Seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa pandangan Roe mengenai klasifikasi dasar karir atau jabatan dihubungkan dengan tendensi interaksi individu. Apabila individu memperoleh contoh dari orangtua yang mudah berinteraksi maka, individu akan memilih person oriented, jika tidak, maka individu akan memilih non-person oriented.

Menurut Mohamad Surya (2012:4) bahwa faktor yang sangat signifikan dalam menumbuh kembangkan proses menjadi Guru yaitu :

1. Faktor dari dalam diri sendiri, yaitu yang berupa kondisi kepribadian kondusif yang menjadi sumber inti kualitas guru seperti : sikap, minat, bakat, kesadaran diri yang penuh pemahaman dan apresiasi terhadap guru. Semua itu menjadi bahan baku utama yang kemudian berkembang menjadi aspirasi dan cita-cita sebagai sumber motivasi.
2. Lingkungan keluarga dan lingkungan masyarakat yang kondusif bagi tumbuhnya bibit intrinsik untuk menjadi guru. Kedalam faktor ini termasuk orang tua dan suasana lingkungan keluarga serta kondisi masyarakat yang apresiatif terhadap jabatan guru.
3. Adanya *role models* atau model-model peran yang diapresiasi secara sadar menjadi figur rujukan untuk dijadikan sebagai contoh atau keteladanan dalam pembentukan dan pengembangan diri. Model peran ini dapat berasal dari orang tua (ayah, ibu atau

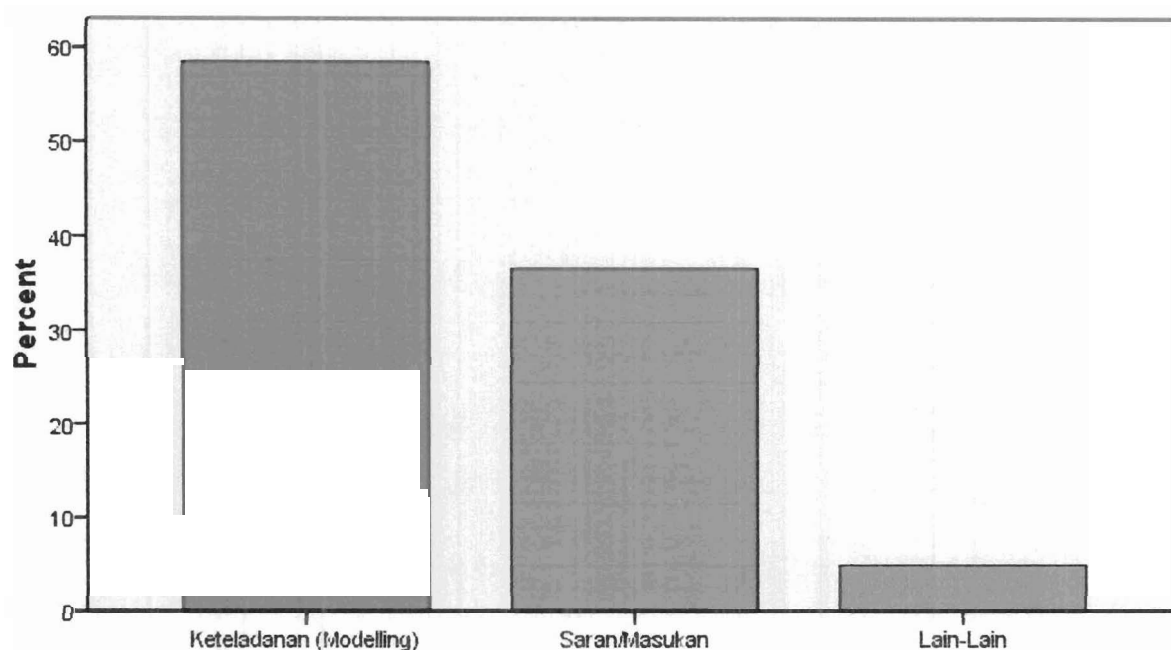
anggota keluarga lainnya), guru-guru yang mengajar secara langsung, serta figur lainnya yang dirasakan sebagai sumber keteladanan.

4. Proses pendidikan yang ditempuh secara formal maupun non formal dalam berbagai jenjang sebagai wahana pembentukan dan pengembangan kepribadian guru melalui perolehan kompetensi keguruan yang berupa kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian (menurut istilah UU Guru dan Dosen no.14. tahun 2005)
5. Pengalaman langsung sebagai aplikasi pembelajaran selama proses pendidikan
6. Apresiasi yang berkesinambungan terhadap jabatan guru serta pihak lainnya yang diakui sebagai sumber pembelajaran.

Pertanyaan penelitian no 3:

3. Bagaimana cara pihak tersebut mempengaruhi responden dalam memilih profesi sebagai Guru?

CARA MEMPENGARUHI PEMILIHAN PROFESI SEBAGAI GURU



Dari grafik di atas tampak bahwa sebagian besar responden (58,5 %) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pemilihan profesi sebagai guru dilakukan melalui cara keteladanan (*modeling*).

Hasil wawancara dengan kasus:

AK (44 tahun, perempuan, ortu bukan guru): sejak sekolah di SMP mulai memperhatikan penampilan guru. Ia berpendapat guru berpenampilan modis dan rapi. Ia sering mengamati pekerjaan guru, misalnya memeriksa dan menilai hasil ulangan atau memimpin diskusi dan menurutnya pekerjaan tersebut sangat menyenangkan.

RP (28 th, perempuan, ortu guru): menjadi guru SLTA karena kedua orang tuanya berprofesi guru, sehingga dari kecil sering melihat kesibukan ibu dan bapaknya, misalnya menilai hasil ulangan dan mengisi rapor serta dihormati murid-muridnya.

Beberapa kalipernah ikut ke kelas ketika ibunya mengajar. Dengan mengamati kegiatan yang dilakukan kedua orang tuanya tersebut, maka tertanam keinginan untuk mengikuti jejak orang tuanya yaitu menjadi guru.

HEL (36 tahun, laki-laki, ortu guru): berdasarkan pengamatannya HEL berpendapat bahwa pada umumnya penampilan guru itu simpatik dan berwibawa, sehingga ia ingin menjadi guru.

Keteladanan yang diberikan oleh orang tua atau orang lain yang ada disekitarnya (seperti guru, teman) dapat memberikan pengaruh terhadap pemilihan karir seseorang. Khusus untuk pengaruh orang tua terhadap anaknya, Radin (dalam Sunaryo Kartadinata,1999) menyatakan bahwa keteladanan atau pemodelan perilaku (*modeling*) merupakan salah satu cara orang tua dalam mempengaruhi anaknya. Baik disengaja atau tidak orang tua dengan sendirinya akan menjadi model bagi anaknya. Cara dan gaya orang tua berperilaku akan menjadi sumber objek imitasi bagi anak.

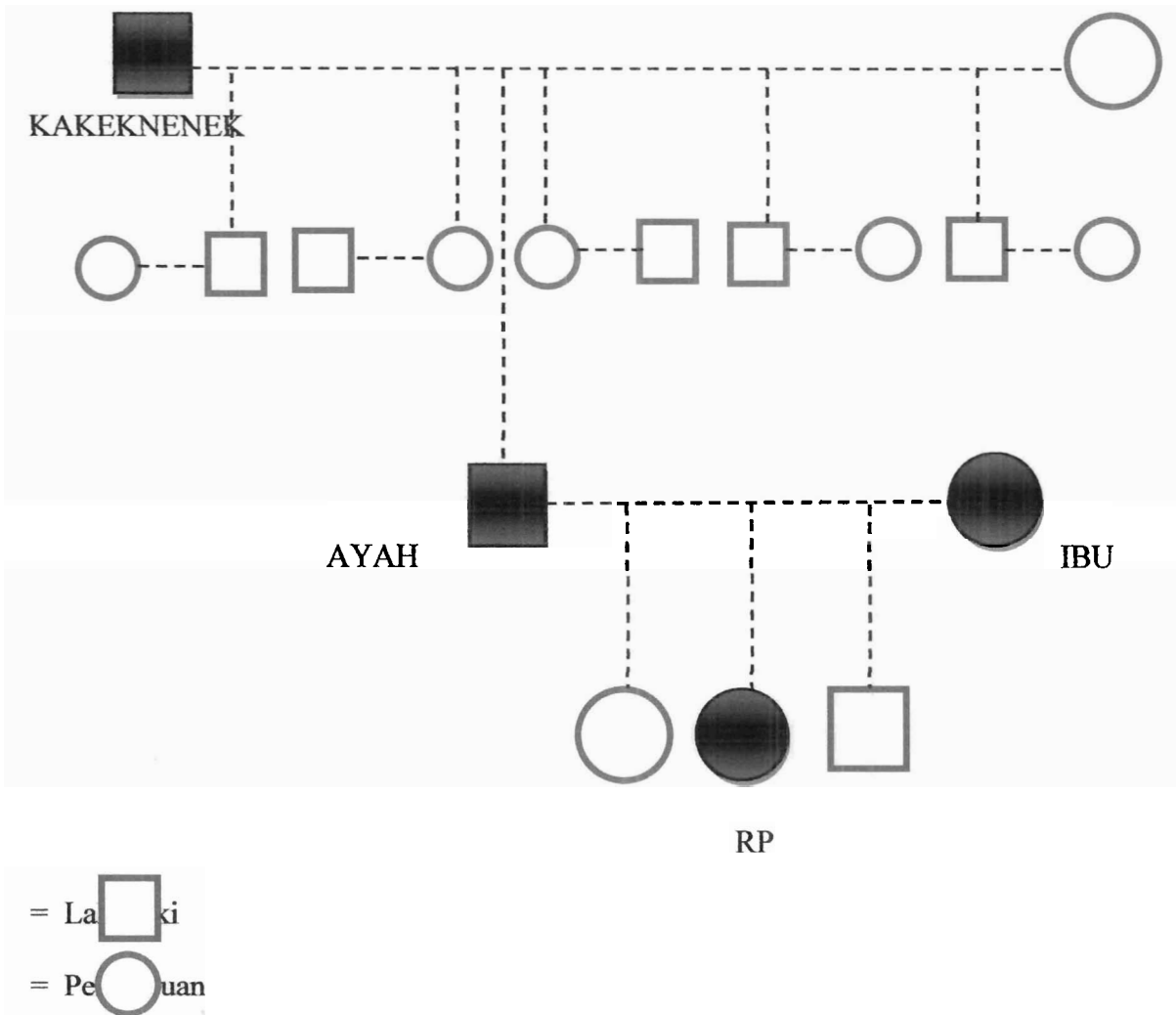
Albert Bandura (dalam Suyono, 2011) memandang bahwa perilaku manusia tidak semata-mata karena refleks otomatis terhadap stimulus, melainkan juga akibat dari reaksi yang timbul sebagai hasil interaksi antara lingkungan dengan skema kognitif individu itu sendiri. Dalam hal ini perilaku manusia itu karena adanya peniruan (*imitation*) dan penyajian contoh perilaku (*modeling*). Proses *modeling* terjadi dengan beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Atensi (perhatian), jika ingin mempelajari sesuatu harus memperhatikan dengan seksama dan konsentrasi.
2. Retensi (ingatan) kita harus mampu mempertahankan, mengingat apa yang telah diperhatikan dengan seksama tadi.

3. Produksi , kemampuan untuk mempertajamkan pencitraan atau deskripsi model kedalam perilaku aktual. Aspek yang paling penting adalah kemampuan berimprovisasi ketika membayangkan diri sebagai model.
4. Motivasi, yaitu dorongan atau alasan tertentu untuk meniru model. Ada tiga hal yang merupakan motivasi yaitu: (a) dorongan masa lalu, (b) dorongan yang dijanjikan (insentif) yang dapat dibayangkan, (c) dorongan-dorongan yang kentara (*tangible*) seperti melihat atau mengingat model-model yang patut ditiru.

Untuk mengetahui pihak-pihak yang berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai guru, maka berikut ini akan ditampilkan sebuah sampel genogram dari kasus yang berinisial RP. RP adalah seorang guru SMA Negeri berusia 28 tahun yang kedua orang tuanya berprofesi sebagai guru.

GENOGRAM



Hasil wawancara:

Orang tua RP kedua-duanya berprofesi sebagai guru (ayah dan ibunya guru SMA). Komunikasi dan interaksi di dalam keluarga dilakukan dalam suasana yang hangat dan penuh rasa kasih sayang. Sewaktu kecil RP seringkali diajak oleh ibunya ke sekolah dan mengamati kegiatan ibunya mengajar. Di rumah RP seringkali mengamati kedua orang tuanya menilai hasil ulangan, mengisi raport yang menurut RP merupakan kegiatan yang sangat menarik. Kakek RP dari pihak ayah adalah guru SD/SR. Kedua orang tua pernah menceritakan tentang profesi kakeknya yang sederhana namun sangat dihormati dan

disegani oleh masyarakat. Demikian juga ketika kakeknya masih hidup sering menceritakan tentang suka duka ketika masih aktif menjadi guru. Menurut kakeknya, selama ia menjadi guru banyak hikmah dan manfaat serta kepuasan bathin yang ia peroleh. Masalah penghasilan guru yang tidak begitu besar tidak menjadi ganjalan bagi RP untuk menjadi guru, sebab yang diutamakan olehnya adalah kecocokan dengan minatnya. Kedua orang tuanya sangat mendukung jika RP menjadi guru.

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. KESIMPULAN

1. Sebagaimana besar responden menyatakan bahwa kriteria (alasan) mereka memilih profesi sebagai guru adalah karena mereka memiliki minat untuk menjadi guru.
2. Pihak yang paling mempengaruhi responden dalam memilih profesi sebagai guru adalah orang tua.
3. Cara yang dilakukan orang tua, guru, dan tokoh yang dikagumi dalam mempengaruhi pemilihan karir responden menjadi guru dilakukan melalui keteladanan (modeling).
4. keberlanjutan karir orang tua terhadap karir anaknya sebagai guru tidak didasarkan atas satu teori, tetapi oleh beberapa teori, antara lain teori pemilihan karir (Donald Super), teori pemilihan dan perkembangan karir (Anne Roe), dan Teori Modelling.

B. Implikasi bagi Bimbingan dan Konseling.

Kajian singkat di atas menunjukkan bahwa berbagai teori Karir menganggap kemampuan dan minat individu dalam pemilihan Karir sangatlah penting. Teori-teori tersebut membawa kita kepada pemahaman bahwa perkembangan Karir adalah proses yang mengarah kepada suatu keputusan; setiap orang melewati berbagai tahapan yang rutanya menuju kematangan Karir dan pengambilan keputusan; setiap orang harus menyelesaikan tugas tertentu di setiap tahapan; dan sifat/watak serta nilai pribadi berkaitan dengan pengambilan keputusan Karir. Teori-teori tentang karir tersebut sejalan dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa faktor kepribadian (minat, cita-cita dan keterampilan) serta faktor lingkungan (orang tua, guru, dan orang-orang lain yang berpengaruh) sangat mempengaruhi pemilihan karir responden.

Berdasarkan kajian terhadap teori karir dan temuan penelitian sederhana ini maka dikemukakan implikasi bagi konselor/bimbingan dan konseling sebagai berikut:

1. Konselor harus memahami kebutuhan dasar manusia dalam hubungannya dengan pengembangan dan pengambilan keputusan Karir.
2. Konselor perlu membuat program untuk menyampaikan informasi tentang karakteristik dan persyaratan jabatan guru melalui metode klasikal, mendatangkan nara sumber, menyediakan brosur, booklet, dsb.
3. Melakukan kolaborasi dengan orang tua, wali kelas, guru, kepala sekolah dan pihak-pihak lainnya untuk membahas perkembangan/kematangan karir siswa dan mendorong komunikasi yang lebih intensif antara orang tua dengan siswa.
4. Melakukan upaya kerjasama dengan para guru untuk selalu menampilkan perilaku yang efektif sebagai guru dan sebagai model bagi para siswa.
5. Konselor harus memahami bahwa perubahan yang sangat cepat dalam dunia kerja dan kehidupan di era globalisasi membutuhkan pengujian yang terus menerus melalui penelitian sebagai dasar pelaksanaan konseling karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Anastasi A, Urbina S., (2003). *Psychological testing* (7th ed.). Delhi:Pearson.
- Borchert, M., (2002). *Career Choice Factors Of High School Students*. Thesis. The Graduate College University of Wisconsin-Stout.
- Denga, D., (2001). *Guidance and counselling in school and non-school settings*. Port Harcourt, Nigeria: Double Diamond Press.
- Kartadinata, Sunaryo. 1999. *Perkembangan Belajar Peserta Didik*. Jakarta : Dikti-Diknas
- Supriatna, M., (2011). Genogram dalam Bimbingan Karir. Tersedia di <http://www.CounselingIndonesia> [25-11-2012].
- Surya Mohammad. 2012. *Menjadi Guru (saripati pengalaman limapuluh tahun berkhidmat sebagaiguru)*. Bandung : Buletin Mitra Surya.
- Suyono. 2011. *Belajar dan Pembelajaran (teori dan konsep dasar)*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

MILIK PERPUSTAKAAN
UNIV. NEGERI PADANG