

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

A. Kajian Teori

Sebagai dasar kajian penelitian ini maka penulis terlebih dahulu menjelaskan kajian teori sesuai dengan permasalahan yang terdapat didalamnya teori adalah sebuah sistem konsep yang abstrak dan hubungan-hubungan konsep tersebut yang membantu kita memahami sebuah fenomena.⁸

1. Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri menurut Maslow “menyebutkan bahwa aktualisasi diri mencakup pemenuhan diri, sadar akan semua potensi diri yang dipunya, dan menjadi diri sekreatif mungkin.⁹ Menurut Siswandi bahwa aktualisasi diri pada dasarnya memberikan perhatian pada manusia, khususnya terhadap nilai-nilai martabat secara penuh. Hal tersebut dapat tercapai melalui penggunaan segenap potensi, bakat, dan kemampuan yang dimiliki melalui dengan bekerja sebaik-baiknya. Sehingga tercapai suatu keadaan eksistensi yang ideal bagi pertumbuhan dan perkembangan diri.¹⁰ Menurut Maslow “Aktualisasi diri merupakan potensi atau kemampuan diri yang seseorang mampu untuk mencapainya.¹¹

⁸ Richard West, *Pengantar teori komunikasi dan Aplikasi* (Jakarta: Selembah Humanikah, 2008). Hal 49

⁹ Frank Goble, *Mazhab ketiga: Psikologi Humanistik Abraham Maslow*. (Yogyakarta: Kanisius. 1987), Hal 124

¹⁰ Betsy Amanda Syauta & Reny Yuniasanti. *Hubungan antara kebutuhan Aktualisasi Diri dengan Motivasi Kerja pada wanita Karir* (Jurnal Sosio Humaniora No. 2, pp. 134-136)

¹¹ Hersinta & Veronika Soepomo *Aktualisasi Diri dalam Mengkomunikasikan Meaning of Suffering pada Ibu dan Anak penyandang Autis*. Jurnal of Communication. NO. 5, PP. 6-7.

Menurut Rogers menyatakan bahwa aktualisasi diri merupakan proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat dan potensi-potensi psikologis yang unik. Aktualisasi diri akan dibantu maupun dihalangi oleh pengalaman dan belajar khususnya pada masa kanak-kanak. Aktualisasi diri akan berubah sejalan dengan perkembangan hidup seseorang ketika mencapai usia tertentu seseorang akan mengalami pergeseran aktualisasi diri dari fisiologis ke psikologis. Aktualisasi diri adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk menjadi yang terbaik bisa dilakukan. Rogers menyatakan “bahwa tiap orang memiliki kecenderungan akan kebutuhan aktualisasi diri untuk mengembangkan seluruh potensinya.¹²

Maslow menyatakan aktualisasi diri adalah kecenderungan kreatif manusia. Aktualisasi diri adalah keinginan untuk memperoleh kepuasan dengan dirinya sendiri, untuk menyadari semua potensi dirinya, untuk menjadi apa saja yang dia dapat melakukannya, dan untuk menjadi kreatif dan bebas mencapai puncak prestasi potensinya.¹³

Dari penjelasan diatas aktualisasi diri dapat dimaknai sebagai keinginan bahwa individu untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan mencapai prestasi sesuai dengan bidangnya masing-masing.

¹² Ujam Jaenudin, *Teori-Teori Kepribadian*, (Bandung :CV Pustaka Setia 2015) Hal 225

¹³ Alwisol. *Psikologi Kepribadian*. (Malang:UMM Press 2009). Hal 78

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Ciri-Ciri Aktualisasi Diri

Maslow mengungkapkan bahwa seseorang yang mengaktualisasikan diri mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

a. Persepsi yang tepat terhadap realita

Individu ini orientasinya realistic, memandang realitas secara efisien, menerima diri, orang lain, dan alam sekitar apa adanya. Orang ini lebih memperhatikan masalah (*problem centered*) dan memperhatikan diri sendiri (*self centered*) orang ini dapat melihat dunia secara jernih tanda dipengaruhi oleh keinginan, kebutuhan, atau sikap emosional.

b. Fokus pada target pencapaian

Maslow menyatakan individu yang dapat mengaktualisasikan diri berarti membaktikan hidupnya untuk pekerjaan, tugas, dan kewajiban atau panggilan tertentu yang mereka pandang penting. Menurut “Maslow seseorang mampu mengaktualisasikan dirinya dengan melakukan hal yang terbaik atau berkeja sebaik-baiknya sesuai didangnya masing-masing

c. Mempunyai spontanitas

Maslow menyatakan individu yang mengaktualisasikan diri tidak malu-malu karena lebih ekspresif, wajar, dan polos. Individu ini tidak perlu menyembunyikan perasaan-perasaan, pikiran-pikiran atau bertingkah laku yang dibuat-buat. Maslow menyatakan orang ini dapat menyalurkan kehidupan secara alami, mampu menjadi diri sendiri, dan merasa dapat mengekspresikan pikiran maupun emosional yang sebenarnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Dapat menerima diri sendiri dan orang lain dengan baik

Maslow menyatakan orang ini mampu untuk meminimalkan konflik yang terjadi. Individu yang sudah terpenuhi aktualisasi dirinya cenderung dapat menerima diri, orang lain, dan lingkungan, Maslow mengatakan “individu yang mengaktualisasikan diri cenderung untuk menjalani hubungan akrab, baik, dan penuh rasa kasih sayang dengan orang lain. Bahwa orang yang mengaktualisasikan diri menaruh hormat pada diri sendiri dan orang lain, mampu menerima kodrat dengan segala kekurangan dan kelemahannya.¹⁴

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Aktualisasi Diri

Orang yang mampu mengaktualisasikan dirinya sangat memahami bahwa ada eksistensi atau hambatan lain tinggal (*indwelling*) didalam (*internal*) atau di luar (*eksternal*) keberadaannya sendiri yang mengendalikan perilaku dan tindakannya untuk melakukan sesuatu.

- a. Internal Faktor internal ini merupakan bentuk hambatan yang berasal dari dalam diri seseorang, yang meliputi :
 - 1) Ketidak tahuan akan potensi diri
 - 2) Perasaan ragu dan takut mengungkapkan potensi diri, sehingga potensinya tidak dapat terus berkembang. Potensi diri merupakan modal yang perlu diketahui, digali dan dimaksimalkan. Sesungguhnya perubahan hanya bisa terjadi jika kita mengetahui potensi yang ada

¹⁴ Ujam Jaenudin *Teori-Teori Kepribadian*, (Bandung :CV Pustaka Setia 2015) Hal 228

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam diri kita kemudian mengarahkannya kepada tindakan yang tepat dan teruji.

b. Eksternal Faktor eksternal merupakan hambatan yang berasal dari luar diri seseorang, seperti :

- 1) Budaya masyarakat yang tidak mendukung upaya aktualisasi potensi diri seseorang karena perbedaan karakter. Pada kenyataannya lingkungan masyarakat tidak sepenuhnya menuunjang upaya aktualisasi diri warganya.
- 2) Faktor lingkungan Lingkungan masyarakat berpengaruh terhadap upaya mewujudkan aktualisasi diri. Aktualisasi diri dapat dilakukan jika lingkungan mengizinkannya. Lingkungan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap pembentukan dan perkembangan perilaku individu, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosio-psikologis.

4. Indikator Aktualisasi Diri

Menurut Robbins dan Coulter menyebutkan indikator kebutuhan aktualisasi diri adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan pertumbuhan (*growth need*) Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk mengetahui dan memahami sesuatu, untuk tumbuh dan berkembang dengan dihargai orang lain.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Kebutuhan pencapaian potensi seseorang (*achieving one's potential*), yaitu kebutuhan seseorang untuk mengembangkan potensi, kemampuan, dan bakat yang ada dalam dirinya secara maksimal.
- c. Kebutuhan pemenuhan diri (*self-fulfillment*), yaitu kebutuhan untuk memenuhi keberadaan diri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi yang ada dalam dirinya.
- d. Kebutuhan dorongan, yaitu dorongan dalam diri individu untuk mempertahankan keberadaan dirinya sesuai dengan potensi yang dimilikinya.¹⁵

Maslow menyebutkan terdapat beberapa indikator dalam mencapai aktualisasi diri yang optimal, yaitu:

1. Persepsi yang tepat terhadap realita
2. Menerima diri sendiri, orang lain, dan lingkungan dengan baik
3. Spontanitas
4. Fokus terhadap target pencapaian
5. Otonomi
6. Kedekatan dengan individu yang lain
7. Mendalami hubungan interpersonal
8. Nyaman dan solid
9. Memiliki selera humor dan bisa bergurau

¹⁵ Robbins & Coulter. *Management (Tenth Edition)*. Pearson Education, Inc. New Jersey. (Terjemahan Sabran, B. & Devri B. P. 2010). Manajemen (Edisi Kesepuluh). Jilid 2. Jakarta: Erlangga. Hal 110

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Perencanaan Karir

Werner dan Desimone mendeskripsikan perencanaan karir sebagai berikut “Perencanaan karir merupakan proses (1) menjadi sadar terhadap diri sendiri, peluang, kendala, pilihan, dan konsekuensi, (2) mengidentifikasi tujuan yang berkaitan dengan karir (3) memprogram pekerjaan, pendidikan, pengalaman pengembangan yang terkait untuk memberi arah, *timing*, dan urutan langkah untuk mencapai tujuan karir khusus”.

Perencanaan karir merupakan aktivitas yang dilakukan oleh individu untuk memahami dan berusaha mengendalikan kehidupan kerjanya sendiri. Individu tidak harus melakukan semua aktivitas ini sendiri. Bantuan dari konselor, penyelia, atau orang atau pihak lain di dalam atau di luar organisasi mungkin bermanfaat, tetapi focus perencanaan karir pada individu. Jika perencanaan karir dilakukan dengan sukses, orang akan tahu apa yang dia inginkan dan sejumlah langkah tindakan, jika diikuti, akan mengarah pada pencapaian tujuan.¹⁶ Sedangkan menurut Munandir pengertian karir adalah gambaran aktifitas seseorang berdasarkan pemahaman diri dan lingkungan untuk memasuki suatu tatanan kehidupan yang selalu berubah dalam perkembangannya.¹⁷ Menurut Moh. Thayeb Manrihu menyatakan perencanaan karir merupakan serangkaian kegiatan yang tidak saja menyangkut minat, bakat, ekonomi, keadaan, fisik, kesehatan melainkan juga menyangkut pengetahuan mengenai lingkungan seperti bidang pekerjaan,

¹⁶ Kaswan, “CAREER DEVELOPMENT (PENGEMBANGAN KARIR UNTUK MENCAPAI KESUKSESAN DAN KEPUASAN) (Bandung : Alfabeta CV , 2014), Hal. 78

¹⁷ Munandir, Program Bimbingan Karir di Sekolah, (Jakarta : Dirjen Dikti 1996) Hal. 102

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

fasilitas pendidikan, latihan, masalah sosial ekonomi dan sebagainya.¹⁸ Lebih lanjut Surya mengemukakan “Perencanaan karir adalah suatu rangkaian proses kegiatan yang terarah dan sistematis dalam mempersiapkan perjalanan hidup seseorang agar tercapai suatu perwujudan diri yang bermakna”.¹⁹

Menurut Dewa Ketut Sukardi Karir adalah suatu istilah yang mempunyai pengertian yang cukup luas, pembahasan dapat menjangkau mulai dari rencana pendidikan sampai pada pemilihan jabatan, gaya hidup, rencana kawin, pekerjaan penuh waktu (part-time).²⁰

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa karir adalah keseluruhan pekerjaan yang semakin lama semakin meningkat seiring pengalaman kerja yang dilakukan. Karir juga merupakan suatu proses interaksi dan kerja sama antara organisasi atau perusahaan, atasan langsung dan individu itu sendiri.

1. Teori Trait-And-Faktor

Teori trait and factor dapat ditelusuri ke masa Frank parsons. Teori tersebut menegaskan bahwa karakter klienlah yang harus pertama kali dinilai, dan kemudian dicocokkan secara sistematis dengan faktor-faktor yang terlibat didalam berbagai jabatan. Pengaruh teori ini tersebar sangat luas pada masa depresi besar, ketika E.G. Williamson mempelopori penggunaannya. Pada tahun 1950-an dan 1960-an teori tersebut mulai ditingalkan, tetapi muncul kembali dalam bentuk yang lebih modern, yang dapat dikarakteristikan

¹⁸ Moh. Tayeb Manrihu, *Pengantar Bimbingan Karir*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1998) Hal. 20

¹⁹ Surya, *Pengantar Bimbingan dan Konseling*, (Jakarta : Karunia 1991) Hal. 31

²⁰ Dewa Ketut Sukardi dan Desak Made Sumiati, *Penggunaan tes dalam konseling karir*, (Surabaya : Usaha Naional 1994) Hal. 5

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebagai “struktural” dan tercermin dalam hasil kerja para peneliti seperti John Holland. Teori ini selalu menegaskan ke unikan setiap orang. Penganjur teori ini berpendapat bahwa kemampuan dan karakter seseorang harus diukur secara objektif dan kuantitatif. Motivasi pribadi dianggap relatif stabil. Jadi, kepuasan dalam jabatan tertentu bergantung pada kecocokan antara kemampuan seseorang dengan persyaratan suatu pekerjaan.²¹

2. Tahap Perencanaan Karir

Menurut Levon T. Esters proses perencanaan karir dapat dibagi menjadi empat tahap. Tahapan-tahapan itu meliputi: (1) *self-assessment* (penilaian diri), (2) *Knowledge of academicarrer options* (pengetahuan terhadap opsi karir akademik), (3) *indepth evaluation and goal setting* (evaluasi secara mendalam dan penetapan sasaran, dan (4) *carrer plan implementation* (implementasi rencana karir)

1. *Self-assessment* mengacu kepada kemampuan individu mengumpulkan informasi mengenai minat, keterampilan, kemampuan, nilai dan tipe kepribadian. Contoh beberapa pernyataan yang patut diprtimbangkan:
 - a) Kursus dan aktivitas jenis apa yang terkait dengan pekerjaan dan sekolah yang amat saya senangi?
 - b) Apa yang dapat saya lakukan dengan baik?
 - c) Keterampilan jenis apa yang telah saya peroleh melalui pengalaman kurikuler dan kokurikuler?

²¹ Samuel T. Gladding , *Konseling profesi yang menyeluruh*, (kembangan-jakarta barat 2009). Hal 408

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d) Nilai apa yang saya anggap penting dalam karir yang saya sukai?

Banyak dari pertanyaan ini dijawab melalui penilaian karir, seperti *kuder career planning, strong interest inventory, or self-Directed search*.

2. Knowledge of academic-career options merujuk kepada kemampuan individu mengumpulkan informasi mengenai dunia kerja. Pengetahuan mengenai pekerjaan, jabatan, dan organisasi tertentu: kondisi pekerjaan, pendidikan yang dibutuhkan, wawasan pekerjaan, dan kesempatan untuk maju merupakan faktor-faktor penting dalam memilih karir yang tepat. Individu bisa mengeksplorasi karir yang mungkin dengan menggunakan sejumlah sumber daya yang berbeda, seperti *Occupational Information Network (O*NET), Occupational Outlook Handbook*, atau *computer-assisted guidance systems*. Aktifitas lain meliputi menghabiskan waktu dengan orang dewasa yang aktif dalam pekerjaan yang terkait dengan minatnya, bayangan pekerjaan, pekerjaan sukarela, dan mendiskusikan rencana rencana pendidikan dengan orang tua, guru, dan BP (Bimbingan dan Penyuluhan).
3. *In-depth evaluation and goal setting* mencakup pada pemahaman mengenai bagaimana membuat keputusan yang berdasarkan pada informasi yang dikumpulkan seseorang dalam dua tahap awal perencanaan karir, kesadaran terhadap faktor-faktor yang mungkin berpengaruh terhadap kemampuan seseorang dalam mengimplementasikan keputusannya, dan penetapan tujuan jangka pendek, menengah, dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

panjang. Selama tahap ini, individu mungkin perlu mempertimbangkan pertanyaan-pertanyaan berikut:

- a) Apakah minat, keterampilan, dan nilai saya cocok dengan yang ada pada pekerjaan yang saya pilih?
 - b) Sekolah apa yang memberikan pelatihan yang akan dibutuhkan untuk mendapatkan karir yang saya minati?
 - c) Beberapa lama yang saya perlukan untuk menyelesaikan pendidikan yang diperlukan oleh karir yang saya minati?
 - d) Apakah ada pekerjaan lain yang perlu saya pertimbangkan sebagai alternatif?
4. Tahap terakhir proses perencanaan karir adalah implementasi rencana karir, yang mencakup pemilihan awal dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karir. Fokus utama tahapan ini adalah:
- a) Persiapan bekerja dan pendidikan. Individu pada tahap ini perlu melakukan usaha-usaha: melamar ke berbagai program pendidikan dan pelatihan.
 - b) Mengumpulkan informasi tentang perusahaan tertentu.
 - c) Mengembangkan strategi pencarian kerja.
 - d) Mengembangkan *resume* dan *cover letter*, dan
 - e) Menyiapkan diri untuk wawancara.

Selain itu, karyawan bertanggung jawab mengambil langkah-langkah menentukan apa yang diinginkan dan bagaimana mencapainya. Karena alasan itu, karyawan harus mengikuti rencana untuk usaha

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karirnya. Menurut J. Rothwell ada sepuluh langkah yang bisa digunakan oleh pegawai:

1. Mengenal diri sendiri.
2. Mengumpulkan informasi.
3. Mengklarifikasi apa yang anda ketahui dan membangun sasaran dan kemajuan karir.
4. Lakukan pengembangan pribadi, pelatihan, dan pendidikan.
5. Membangun jejaringan dengan yang lain.
6. Memperoleh pengalaman.
7. Temukan mentor atau sponsor untuk membantu anda.
8. Putuskan bagaimana anda mencapai tujuan karir anda.
9. Temukan pekerjaan jangan takut ganti pekerjaan untuk membangun kompetensi.
10. Menjaga fleksibilitas.

3. Unsur-Unsur Program Perencanaan Parir

Ada empat unsur program perencanaan karir yang jelas. Unsur-unsur yang dimaksud adalah:

- a. Penilaian individu tentang kemampuan, minat, kebutuhan karir dan tujuan.
- b. Penilaian organisasi tentang kemampuan dan kesanggupan karyawan.
- c. Komunikasi informasi mengenai kebebasan memilih kesempatan karir pada organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Penyuluhan karir untuk menentukan tujuan-tujuan realistis dan rencana untuk pencapaiannya.

4. Tujuan Perencanaan Karir

Perencanaan karir memiliki tujuan, baik tujuan jangka panjang maupun jangka pendek. Secara umum tujuan perencanaan karir menurut Winkel yaitu untuk meminimalkan kemungkinan dibuat kesalahan yang berat dalam memilih diantara alternatif-alternatif yang tersedia.²²

Dillard mengemukakan lima tujuan umum perencanaan karir yaitu:

- 1) Memperoleh pemahaman diri
- 2) Kepuasan diri
- 3) Mempersiapkan diri untuk memperoleh penempatan dan upah yang memadai.
- 4) Efektifitas penggunaan waktu.
- 5) Sebagai upaya mencapai kesuksesan pribadi dan karir yang dicita-citakan.

Sedangkan menurut surya tujuan perencanaan karir yaitu:

- 1) Mencapai kesadaran diri dan pemahaman diri yaitu menilai kekuatan dan kelemahan diri.
- 2) Pencapaian kepuasan pribadi yaitu kesesuaian pribadi dengan tuntutan karir.
- 3) Mempersiapkan untuk penempatan yang memadai dalam karir.

²² Winkel, *Bimbangan dan Konseling di Instansi Pendidikan*, (Jakarta : Grafindo 1999), Hal 625

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) Penggunaan waktu dan upaya secara efisien yaitu memilih karir.

Dari beberapa pendapat diatas maka penulismenyimpulkan tujuan perencanaan karir adalah upaya seseorang untuk memperoleh pemahaman diri dan mempersiapkan diri dalam memperolehkesuksesan maupun kepuasan karir yang dicita-citakan.

5. Aspek Psikologis Dalam Karir

Dimensi Psikologis yang penting dalam karir antara lain adalah memiliki konsep diri yang positif, sikap mandiri, dan cukupnya support dari orangtua. Ketiga faktor ini sangat diperlukan untuk mengeksplorasi berbagai kemungkinan vokasi yang sesuai yang pada akhirnya dapat membuat komitmen terhadap vokasi yang menjadi pilihannya.

Menurut McCandless, *“self concept is the apexcul mination of all the social and personal experiences the child has had”*. Berdasarkan penjelasan McCandless, konsep diri merupakan titik puncak pengalaman sosial dan pribadi yang telah dimiliki individu sejak kecil.Konsep diri ini seperti peta yang menggambarkan keadaan individu dalam mengenal dan mengerti dirinya, terutama ketika menghadapi krisis atau pilihan sebagaimana VC. Raimy (dalam Don C. Dinkmeyer mengemukakan, *“The self-concept is the map which each person conculd in order to understand himself, especially during moment of crises orchoice”*.²³

²³ Nurhayati. *Bimbingan konseling & Psikoterapi Inovatif*. (Yogyakarta, 2011). Hal 297.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perencanaan Karir

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi seorang individu dalam membuat perencanaan kari antara lain.

1. Nilai-nilai kehidupan, yaitu ideal-ideal yang dikejar oleh seseorang dimana-mana dan kapan juga. Nilai-nilai menjadi pedoman dan pegangan dalam hidup dan sangat menentukan gaya hidup. Refleksi diri terhadap nilai-nilai kehidupan akan memperdalam pengetahuan dan pemahaman akan diri sendiri yang berpengaruh terhadap gaya hidup yang akan dikembangkan termasuk didalamnya jabatan yang direncanakan untuk diraih.
2. Keadaan jasmani, yaitu ciri-ciri fisik yang dimiliki seseorang. Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu berlakulah berbagai persyaratan yang menyangkut ciri-ciri fisik.
3. Masyarakat, yaitu lingkungan sosial-budaya dimana orang muda debesarkan. Lingkungan ini luas sekali dan berpengaruh besar terhadap pandangan dalam banyak hal yang dipegang teguh oleh setiap keluarga, yang pada gilirannya menemukannya pada anak-anak. Pandangan ini mencakup gambaran tentang luhur rendahnya aneka jenis pekerjaan, peranan pria dan wanita dalam kehidupan masyarakat, dan cocok tidaknya suatu pekerjaan untuk pria dan wanita.
4. Keadaan sosial ekonomi Negara atau daerah, yaitu laju pertumbuhan ekonomi yang lambat atau cepat, stratifikasi masyarakat dalam golongan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sosial ekonomi, serta diversifikasi masyarakat atas kelompok-kelompok yang terbuka atau tertutup bagi anggota dari kelompok lain.

5. Posisi anak dalam keluarga, anak yang memiliki saudara kandung yang lebih tua tentunya akan meminta pendapat dan pandangan mengenai perencanaan karir sehingga mereka lebih mempunyai pandangan yang lebih luas dibandingkan anak yang tidak mempunyai saudara yang lebih tua.
6. Pandangan keluarga tentang peran dan kewajiban anak laki-laki dan perempuan yang telah menimbulkan dampak psikologis dan sosial budaya. Berdasarkan pandangan masyarakat bahwa ada jabatan dan pendidikan yang melahirkan gambaran diri tertentu dan mewarnai pandangan masyarakat tentang peranan pria dan wanita dalam kehidupan masyarakat.
7. Orang-orang lain yang tinggal serumah selain orangtua sendiri dalam kakak-adik sekandung dan harapan keluarga mengenai masa depan anak akan memberi pengaruh besar bagi anak dalam menyusun dan merencanakan karirnya. Orangtua, saudara kandung orangtua, dan saudara kandung sendiri menyatakan segala harapan mereka serta mengkomunikasikan pandangan dan sikap tertentu terhadap perencanaan pendidikan dan pekerjaan. Orang muda harus menentukan sendiri sikapnya terhadap harapan dan pandangan tersebut, hal ini akan berpengaruh pada perencanaan karirnya. Bila dia menerimanya maka dia akan mendapat dukungan dalam perencanaan karirnya, sebaliknya bila dia tidak menerima

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

maka dia akan menghadapi situasi yang sulit karena tidak adanya dukungan dalam perencanaan masa depan.

8. Taraf sosial-ekonomi kehidupan keluarga, yaitu tingkat pendidikan orang tua, tinggi rendahnya pendapatan orangtua, jabatan ayah atau ibu, daerah tempat tinggal dan suku bangsa, anak-anak berpartisipasi dalam status sosial ekonomi keluarganya. Status ini akan ikut menentukan tingkat pendidikan sekolah yang dimungkinkan, jumlah kenalan pegangan kunci bagi beberapa jabatan tertentu yang dianggap masih sesuai dengan status sosial tertentu.
9. Pergaulan dengan teman-teman sebaya, yaitu beraneka pandangan dan variasi harapan tentang masa depan yang terungkap dalam pergaulan sehari-hari. Pandangan dan harapan yang bernada optimis akan meninggalkan kesan dalam hati yang jauh berbeda dengan kesan yang timbul bila mendengarkan keluhan-keluhan.
10. Pendidikan sekolah, yaitu pandangan dan sikap yang dikomunikasikan kepada anak didik oleh staf petugas bimbingan dan tenaga pengajar mengenai nilai-nilai yang terkandung dalam bekerja, tinggi rendahnya status sosial jabatan, dan kecocokan jabatan tertentu untuk anak laki-laki dan perempuan.
11. Gaya hidup dan suasana keluarga, serta status perkawinan orang tua, yaitu dalam kondisi keluarga yang bagaimana anak dibesarkan. Apakah mendukung atau tidak mendukung, semua itu akan mempengaruhi anak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam merencanakan dan membuat keputusan tentang pendidikan lanjutan maupun pekerjaan di masa mendatang.²⁴

C. Kajian Terdahulu

Dalam penulisan kajian ini, ada beberapa judul skripsi mahasiswa sebelumnya yang dalam kajian ini dijadikan kajian terdahulu, yaitu sebagai berikut:

1. Oktafur Ghofur, Nim 1100046 jurusan Bimbingan dan Penyuluhan Islam Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri Walisongo 2006. Dengan judul “Konsep Aktualisasi Diri Abraham.H.Maslow dan Korelasinya Dalam Membentuk Kepribadian Analisis Bimbingan dan Konseling Islam. Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang Pengaruh Aktualisasi Diri Terhadap perencanaan karir karyawan di PT. Timah Tanjung Batu Kundur Kabupaten Karimun.
2. Ema Rahmadhani, Nim 11142202956 Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah Komunikasi Universitas Islam Negeri Susltaan Syarif Kasim Riau 2016. Dengan Judul “Pengaruh Pendidikan terhadap Pengembangan Karir Pegawai Puskesmas Ukui Kabupaten Pelalawan. Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang pengaruh Aktualisasi diri dalam meningkatkan Perencanaan karir Karyawan di PT. Timah Tanjung Batu Kundur Kabupaten Karimun.

²⁴ Eti Nurhayati. *Bimbingan konseling & Psikoterapi Inovatif*. (Yogyakarta, 2011). Hal 293

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

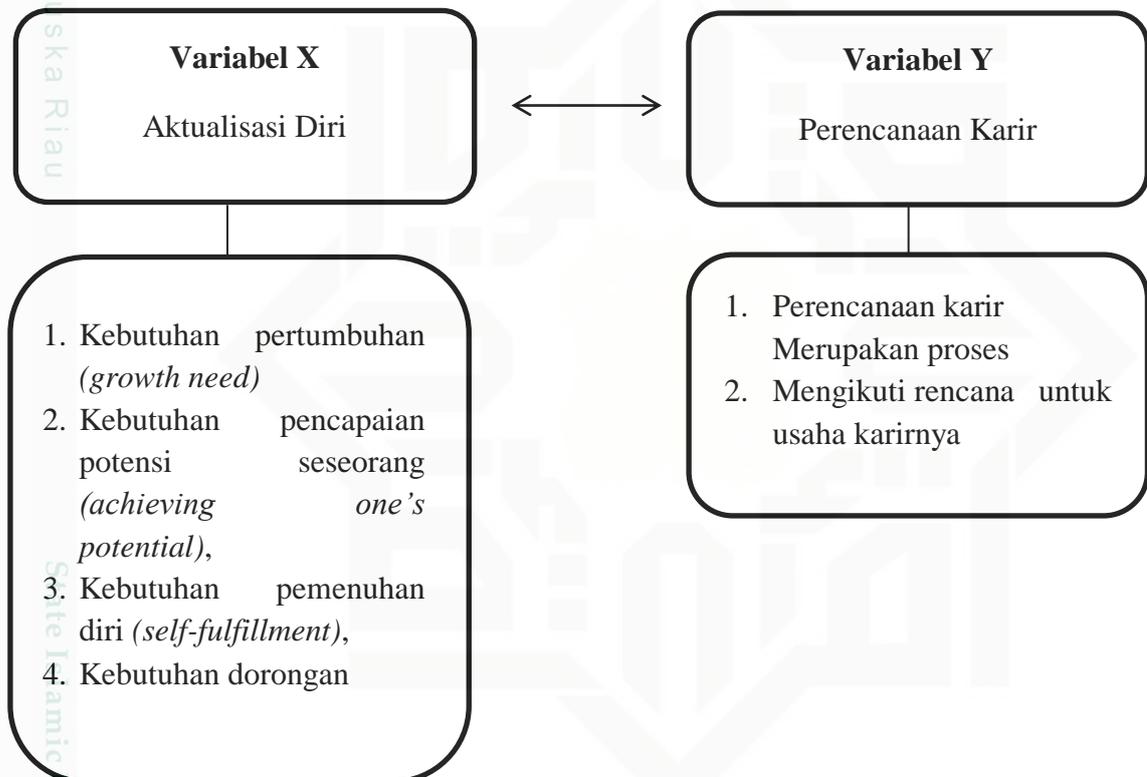
D. Definisi Konseptional dan Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep atau variabel agar dapat di ukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu konsep atau variabel. Dimensi (indikator) dapat berupa, perilaku, aspek atau sifat atau karatersistik. Dengan demikian, definisi operasional tidak boleh mempunyai makna yang berbeda dengan difinisi konseptual. Oleh karna itu, sebelum menyusun definisi operasional, peneliti harus membuat definisi konseptual variabel penelitian terdahulu. Dengan demikian, definisi operasional bukan berarti definisi pengertian makna seperti yang terlihat pada teori di buku teks, namun lebih menekankan kepada hal-hal yang dapat dijadikan sebagai ukuran indicator dari suatu variabel, dan ukuran variabel tersebut tidak abstrak, namun mudah diukur.²⁵

²⁵ Juliansyah Noor "Metodologi Penelitian" Jakarta:Kencana, 3011, Hal 97

Adapun konsep operasionalisasi di dalam penelitian ini dapat dibuat dengan gambar sebagai berikut:

Gambar 2.1
Konsep Oprasional



Dari gambar konsep oprasional di atas dapat ditarik operasionalisasi variabel dengan tabel sebagai berikut:

NO	Variabel	Indikator	Sub Indikator
1	Aktualisasi Diri	1. Kebutuhan pertumbuhan (<i>growth need</i>)	<ol style="list-style-type: none"> a. Untuk tumbuh dan berkembang dengan dihargai orang lain. b. Jabatan dan wewenang merupakan hal baru. c. Upaya memperbaiki diri apabila melakukan kesalahan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		2. Kebutuhan pencapaian potensi seseorang (<i>achieving one's potential</i>)	<ol style="list-style-type: none"> a. untuk mengembangkan potensi, kemampuan, dan bakat yang ada dalam dirinya secara maksimal. b. Pekerjaan membantu mengembangkan potensi. c. Fasilitas perusahaan mendukung pengembangan potensi.
		d. Kebutuhan pemenuhan diri (<i>self-fulfillment</i>),	<ol style="list-style-type: none"> a. memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi yang ada dalam dirinya. b. Kesempatan menerapkan keahlian. c. Kesempatan partisipasi karyawan dalam perusahaan.
		e. Kebutuhan dorongan	<ol style="list-style-type: none"> a. mempertahankan keberadaan dirinya sesuai dengan potensi yang dimilikinya b. Selalu memotivasi diri agar mencapai tujuan. c. Upaya mempertahankan jabatan.
2	Perencanaan Karir	1. Perencanaan karir Merupakan proses	<ol style="list-style-type: none"> 1. menjadi sadar terhadap diri sendiri, peluang, kendala, pilihan, dan konsekuensi, 2. mengidentifikasi tujuan yang berkaitan dengan karir 3. memprogram pekerjaan, pendidikan, pengalaman pengembangan yang terkait untuk memberi arah, <i>timing</i>, dan urutan langkah untuk mencapai tujuan karir khusus
		2. Mengikuti rencana	1. Mengenali diri sendiri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		untuk usaha karirnya	<ol style="list-style-type: none"> 2. Mengumpulkan informasi. 3. Mengklarifikasi apa yang anda ketahui dan membangun sasaran dan kemajuan karir. 4. Lakukan pengembangan pribadi, pelatihan, dan pendidikan. 5. Membangun jejaringan dengan yang lain. 6. Memperoleh pengalaman. 7. Temukan mentor atau sponsor untuk membantu anda. 8. Putuskan bagaimana anda mencapai tujuan karir anda. 9. Temukan pekerjaan jangan takut ganti pekerjaan untuk membangun kompetensi. 10 Menjaga fleksibilitas.
--	--	----------------------	--

E . Hipotesis

Hipotesis berasal dari dua kata yaitu, Hypo yang artinya dibawah atau lemah, thesa yang artinya artinya kebenaran atau pendapat atau pernyataan. Hipotesis adalah pernyataan yang masih lemah, maka perlu dibuktikan untuk menegaskan apakah hipotesis dapat diterima atau di tolak. Berdasarkan fakta atau data empirik yang telah dikumpulkan dalam peneliti.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah karena sifatnya masih sementara, maka perlu pembuktian kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.²⁶ Dalam penelitian ini dikemukakan hipotesis yakni “adanya pengaruh Aktualisasi Diri terhadap Perencanaan Karir karyawan di PT. Timah Tanjung Batu Kundur Kabupaten Karimun”.

Adapun rumusan hipotesis alternative (Ha) dan hipotesis nol (Ho) yang ditetapkan sebelum berikut:

Ha : “Terdapat Pengaruh Aktualisasi Diri Terhadap Perencanaan Karir Karyawan Di Pt. Timah Tanjung Batu Kundur Kabupaten Karimun.

Ho : “Tidak Terdapat Pengaruh Aktualisasi Diri Terhadap Perencanaan Karir Karyawan Di Pt. Timah Tanjung Batu Kundur Kabupaten Karimun.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

²⁶ Jumiati Sasmita, *Metodologi Penelitian*, (Pekanbaru: UR Press, 2012). Hal 23