

Meningkatkan Perencanaan Karir Siswa Dalam Tinjauan Life Span Theory

Muhammad Ridho Adiputra ^{1*}, A. Muri Yusuf ², Afdal Afdal³
Universitas Negeri Padang¹²³

*) Correspondence Author, e-mail: m.ridhoadiputra1996@gmail.com

Abstrak: Karir adalah proses yang melibatkan aktivitas individu dalam membuat keputusan hidup yang dianggap individu sebagai pengembangan diri seumur hidup (self development) daripada bekerja. Namun, masalah yang sering muncul jika menyangkut dampak pribadi adalah kurangnya karir. Istilah karir sering dipahami sebagai proses keberhasilan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu. Sehingga dampak dari minimnya individu tersebut dalam memperoleh informasi mengenai karirnya atau hal-hal yang dapat mendukung atau menunjang karir dalam kehidupannya.

Kata Kunci: Karir, Life Span

Article History: Received on 05/06/2021; Revised on 11/06/2021; Accepted on 30/06/2021; Published Online: 27/7/2021.



This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2021 by author.

PENDAHULUAN

Perkembangan karir individu menurut Donald E. Super, Ia mengungkapkan pandangannya bahwa pengembangan karir adalah area yang sangat luas dari pengembangan karir pribadi karena merupakan proses yang dipengaruhi oleh banyak faktor. Pengembangan karir merupakan kombinasi faktor internal (internal) dan eksternal (eksternal) dalam diri individu, seperti bakat tertentu yang mempengaruhi kemampuan dan kepribadian individu seiring bertambahnya usia. Faktor ekstrinsik individu adalah aspek lingkungan sosial ekonomi seperti masyarakat, sekolah, keluarga, teman sebaya, situasi keuangan, kesejahteraan, pekerjaan, dan kondisi apapun di mana individu terkait.(Winkel, 1991).

Pengembangan karir adalah kombinasi dan urutan peran yang dimainkan seseorang dalam kehidupan, seperti anak-anak, pelajar, warga negara, sebagai pekerja, pasangan, orang tua, pensiunan. Kehidupan profesional disajikan dengan cara yang membantu membentuk karier yang beragam, keterlibatan sementara, dan komitmen emosional untuk setiap peran. Pelajari tentang peran yang berbeda, pilihan peran, dan aktualisasi diri dan penentu kinerja.(Donald E Super, 1980).

Perencanaan karir merupakan langkah awal bagi siswa untuk sukses dalam karirnya, dan siswa diharapkan dapat menyelesaikan tugas-tugas pengembangan karir seiring dengan kemajuan karir mereka. Mr Super mengatakan bahwa proses pengembangan karir dibagi menjadi 5 tahap: tahap pengembangan dari lahir sampai usia 15 (pertumbuhan) dan tahap mapan dari usia 15 sampai 25 (penemuan). Kursus pelatihan

dari 25 hingga 5 (berkelanjutan) 5 hingga 65, kursus sekitar 65 (penguraian), pensiun pribadi dan pasca pensiun, Anda harus menemukan gaya hidup baru. Tahap 5 dianggap sebagai kriteria munculnya sikap ataupun sebuah perilaku yang berkaitan dengan partisipasi dalam jabatan yang muncul dalam pekerjaan pengembangan karir.(Sulusyawati, 2017).

Bimbingan karir merupakan salah satu alternatif yang dapat diadopsi oleh lembaga pendidikan untuk memotivasi siswa. Upaya untuk mendorong konseling karir bagi anak dalam konteks ini memungkinkan anak berpuas diri, mengarah pada pekerjaan impian dan tidak membutuhkan pekerjaan atau dinas militer. Realitas masyarakat siswa sekolah menengah ataupun sederajat belum siap memasuki dunia kerja dan karir yang ditekuninya. Siswa pada jenjang ini biasanya sudah siap untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang selanjutnya. Demikian pula, bimbingan karir diperlukan untuk memperkuat kepercayaan diri dan moral siswa dalam persiapan untuk studi lebih lanjut, karir, dan usaha.(Nadira, Iswari & Afdal, 2020)

Pengembangan potensi siswa bisa dilakukan melalui bimbingan konseling. Dimana bimbingan konseling juga merupakan proses pendidikan. Bimbingan konseling membantu pengembangan potensi secara maksimal. Pengembangan diri pada bidang pribadi, sosial belajar, karir, keluarga dan agama. Pengembangan potensi pada bidang karir dapat terlihat dari siswa sudah bisa merencanakan arah karir. Dan individu merencanakan arah karirnya sesuai dengan tahap perkembangan. Pada masing-masing tugas perkembangan, seorang individu juga menguasai tugas perkembangan. Dalam memilih dan menjalankan sebuah karir, individu memiliki perkembangan karir sepanjang rentan kehidupannya. Perkembangan karir akan mengarahkan pada aktualisasi diri. Pada masa anak-anak, seorang individu akan berada pada masa Question age, dimana ia akan selalu bertanya. Untuk tugas perkembangan karir, anak-anak akan menanyakan berbagai hal yang berkaitan dengan profesi tertentu. Apa itu guru, apa itu dokter, dan profesi lainnya. Kemudian dari pertanyaan yang diajukan maka ia akan membentuk persepsi tertentu mengenai profesi tersebut. Anak akan membantuk suatu konsep tersendiri mengenai profesi. Setelah itu pada masa tingkat SMP, anak akan membentuk arah perencanaan karir dan pada tingkat SMA anak akan mengambil jurusan sesuai dengan arah minat karir yang ia inginkan. Pada perguruan tinggi ia akan memilih jurusan yang akan mengarah pada keputusan karirnya (Sari, Yusuf, Iswari & Afdal, 2021).

Pengembangan karir siswa berada pada tahap eksplorasi. Tahap penemuan terjadi pada individu yang berusia 2 sampai 15 tahun. Pada titik ini, individu mulai memeriksa dirinya sendiri, mengalami peran yang berbeda, dan menemukan informasi tentang dunia kerja. Menurut Donald E. Super, pertumbuhan karir siswa membuat perencanaan karir, eksplorasi karir, pengetahuan keputusan karir, pengetahuan dunia kerja (informasi), pengetahuan kelompok kerja yang disukai dan keputusan karir.(Winkel, 1991)

Banyak orang tua beranggapan bahwa mempersiapkan dan merencanakan karir anak mereka adalah tugas seorang guru. Ada juga orang tua yang merasa tugasnya hanya menyiapkan materi yang akan dibutuhkan anak untuk mempersiapkan atau merencanakan karir masing-masing. Sedangkan masalah lain yang berkaitan dengan pendidikan (termasuk pengembangan karir anak) dapat diserahkan sepenuhnya kepada

guru atau sekolah. Mereka tidak hanya membimbing masalah pendidikan bagi guru, tetapi juga membimbing hal-hal pendidikan yang berkaitan dengan lingkungan rumah kepada asisten, menciptakan hubungan emosional yang lebih dalam dengan asistennya, yaitu dengan orang tua kandungnya (Kompasiana, 2 September 2011). Selain masalah pengembangan karir tersebut di atas, masalah lain yang tidak konsisten antara pilihan karir siswa dan orang tua, seperti siswa merasa kurang dipedulikan oleh keluarga mereka dan tidak memiliki persepsi yang sama tentang pilihan pendidikan dasar baru mereka dan perbedaan lama mereka. -domain jangka, yang secara negatif mempengaruhi kepribadian dan perkembangan emosional anak-anak, termasuk membantu mereka memilih jurusan, karir yang cocok untuknya dan didukung penuh oleh orang tuanya secara fisik dan mental (Suya, Syamsu, Usman & Afdal, 2014)

Jadi perkembangan karir menurut para ahli diatas bahwa setiap individu hendaklah memahami karirnya itu bukan di saat individu tersebut akan memilih studi lanjutan seperti seorang siswa yang tamat SMA dan di hadapi dengan pilihan karir apakah ingin bekerja atau melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi. Maka dari itu perkembangan karir seseorang menurut (Baltes, Lindenberger, & Staudinger 1987). Perkembangan karir seseorang di asumsikan bahwa setiap rentang kehidupan tersebut memiliki pencapaian perkembangan dan tantangan yang berbeda dengan orang lain dan juga perkembangan karir di katakan bahwa setelah individu tersebut di lahirkan ke dunia maka mulailah tahapan-tahapan perkembangan karir tersebut.

METODE

Metode yang digunakan adalah kajian pustaka atau literature review. Kajian pustaka yaitu penelitian yang dilakukan hanya berdasarkan atas karya tertulis, termasuk hasil penelitian baik yang telah atau mau dipublikasikan. Tujuan dari penggunaan metode kajian pustaka atau literature review ini adalah mengkaji lebih dalam permasalahan yang diangkat berbasis teori-teori yang relevan sehingga kita mendapatkan pemahaman yang lebih dalam lagi terkait topic yang di bahas karena didukung teori dan kajian teoritis yang berdasarkan sumber yang relevan.

HASIL DAN DISKUSI

Donald E. Super lahir 10 Juli 1910 di Honolulu, Hawaii. Ayahnya ahli dalam sumber daya manusia dan ibunya ada di rumah. Super dan saudaranya bersekolah di Upper Montclair Elementary School di New Jersey ketika ayah mereka pindah ke kantor nasional YMCA di New York, Hawaii. Ketika dia berusia 12 tahun, keluarganya pindah ke Warsawa, Polandia. Selama musim dingin pertamanya di Polandia, Super kehilangan saudaranya karena penyakit serius. Dari sana, ada mekanisme pemrosesan utama yang membentuk kecerdasan cerdas dan kemauan keras. Dia mengandalkan sifat ini saat menghadiri sekolah asrama di Jenewa. Setelah lulus, ia belajar di Universitas Oxford dan memperoleh gelar sarjana ekonomi (Wahyu Konsultan, 201). Pengalamannya di Oxford dan pengamatan bisnis ayahnya membuat Super menyadari pentingnya pekerjaan dalam kehidupan publik. Super memutuskan untuk mendedikasikan hidupnya untuk

membantu orang menemukan harmoni dalam pekerjaan mereka. Pekerjaan pertama Super adalah mendapatkan pekerjaan di Cleveland YMCA, sekarang mengajar di Pen College di Cleveland State University. Setelah bekerja di supermarket selama dua tahun, ia mengembangkan Cleveland Concierge Service, sebuah agen konsultasi komunitas. Sekitar waktu ini, ia memutuskan untuk melamar gelar doktor dalam konseling karir dan psikologi terapan di Teachers College Universitas Columbia.

Karier hidup seseorang terdiri dari banyak peran berbeda yang ditempati dalam rentang hidup, termasuk peran karir, rumah dan keluarga, anggota masyarakat, siswa, pensiunan. Partisipasi super, komitmen, dan harapan nilai-nilai yang didiskusikan dalam kaitannya dengan peran kehidupan. Partisipasi adalah jumlah waktu dihabiskan dalam suatu peran, sedangkan komitmen dan nilai harapan mencerminkan pentingnya peran bagi individu, dan tingkat ke mana individu dapat memenuhi kebutuhan mereka melalui peran itu. Kepuasan dalam hidup terkait dengan peran kongruensi, yang merupakan jumlah kesesuaian antara tingkat partisipasi dalam setiap peran kehidupan dan tingkat komitmen dan penilaian peran itu (Perrone, dkk., 2005)

Karir dapat diartikan sebagai suatu kombinasi dan urutan peran yang dilaksanakan seseorang sepanjang hidupnya. Peran tersebut meliputi anak, pelajar, warga negara, pekerja, pasangan, sebagai orang tua ataupun disaat kita memasuki masa pensiun. Kehidupan profesional disajikan dengan cara yang membantu membentuk karier yang beragam, keterlibatan perilaku, dan keterlibatan emosional dalam setiap peran. Jelaskan faktor penentu aktualisasi diri, konflik, pilihan peran, dan kinerja peran dalam peran yang berbeda. (Donald E Super, 1980).

Teori ruang-hidup Super menawarkan perkembangan kerangka kerja untuk konseling karir. Seorang individu melewati tahap kehidupan yang berbeda: pertumbuhan, eksplorasi, pendirian, pemeliharaan, dan penurunan atau pelepasan, ketika terlibat dalam pengambilan keputusan karir. Super mempertahankan bahwa orang biasanya memainkan sembilan peran secara spesifik dalam poin sepanjang hidup mereka. Dia lebih jauh mengindikasikan bahwa peran ini dimainkan melalui empat tempat: rumah, sekolah, tempat kerja, dan komunitas. Super juga menegaskan bahwa saat seseorang bergerak melalui tahap kehidupan dan menyulap berbagai peran kehidupan, terutama peran pekerjaan, konsep diri seseorang sedang dilaksanakan. Pernyataan ini digarisbawahi oleh orang lain dalam konseling karir yang percaya bahwa karier yang dipilih memengaruhi perkembangan pribadi dan kepuasan dengan kehidupan (Aneneosa A. Okocha, 2001).

Individu mengalami berbagai tahap kehidupan dan tugas pengembangan sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan karir mereka. Tahap kehidupan memiliki tugas pengembangan spesifik yang spesifik yang menghadirkan tantangan untuk individu (Brown & L. Brooks, 2002). Tugas pembangunan adalah respon yang diharapkan secara sosial Bertepatan dengan tonggak biologis, pendidik, dan vocational tertentu. Tahap kehidupan dan tugas perkembangan meliputi pertumbuhan (fantasi, minat, dan rasa ingin tahu), exploration (mengkristal, menentukan, dan implement), pendirian (stabilisasi, konsolidasi, frustrasi, dan kemajuan), pemeliharaan, dan penurunan (decelerad, redrement planning, dan redair living) (Sterner, 2012).

Konsep prasyarat pembangunannya tercermin dalam konstruksi kedewasaan kejuruan sebagai kesiapan untuk mengatasi tugas perkembangan tahap kehidupan seseorang (D. E Super, 1957). Menurut teori ini, penyelesaian studi mengeksplorasi kematangan karir dan mengarah pada pembentukan model karir yang matang. Banyak proyek penelitian mendukung signifikansi demografis dari variabel seperti usia, jenis kelamin, dan budaya (Puspitasari & Sari, 2018). Aspek Kematangan Karir diperbarui oleh Fatmawati dan memiliki empat aspek: perencanaan, penelitian, pengumpulan informasi yang diperlukan, dan pengambilan keputusan yang perlu diambil oleh seorang individu..(Widi Purwaningtyas & Nisa Rachmah, 2018).

Super menyarankan agar pilihan karir harus dilakukan dan dipertimbangkan dengan mengacu pada masa lalu dan masa depan. Pengembangan karir adalah proses pertumbuhan dan pembelajaran yang berakibat pada peningkatan dan modifikasi repertoar seseorang untuk perilaku kejuruan. Khususnya Perspektifnya adalah bahwa setiap tahap kehidupan-pertumbuhan, eksplorasi, pendirian, pemeliharaan dan penurunan-memaksakan tugas tertentu yang harus ditangani sebagai tanggapan terhadap beberapa prasyarat perkembangan, dan bahwa ada baiknya bukti objektif perbedaan individu yang hebat dalam kematangan karir (Repetto, 2001).

Aspek Professional Maturity telah dimutakhirkan oleh Fatmawati dan memiliki empat aspek yaitu perencanaan (planability), tahap penemuan (exploration), pengumpulan data (information gathering), dan pengambilan keputusan.(Widi Purwaningtyas & Nisa Rachmah, 2018).Kematangan karir dapat diukur dengan indikator-indikator (Richard, 1992)caranya: Pertama, rencanakan karir Anda. Salah satu aspek perencanaan karir adalah tingkat keterlibatan seseorang dalam aktivitas atau proses pencarian informasi. Kondisi ini didukung oleh pengetahuan tentang berbagai elemen dari setiap kegiatan. Indikator ini menunjukkan pemahaman dan kesiapan kerja, pertimbangan alternatif pilihan karir, dan pemahaman rencana karir masa depan. Kedua, penemuan karir adalah kemampuan individu untuk menemukan informasi.

Karir mereka berasal dari berbagai sumber profesional, termasuk orang tua, kerabat, teman, guru, peneliti, dan konselor sekolah.Aspek navigasi kursus berhubungan dengan jumlah informasi tentang kursus yang diterima siswa dari sumber yang berbeda ini.Indikatornya adalah pengumpulan lowongan dari berbagai sumber dan pemanfaatan lowongan yang diperoleh.Ketiga, pengetahuan pengambilan keputusan karir (decision making).Aspek ini adalah kemampuan siswa untuk menggunakan pengetahuan dan ide-idenya untuk mengembangkan rencana karir. Konsep ini memenuhi kebutuhan siswa yang membuat keputusan karir berdasarkan premis bahwa mereka ingin dapat membuat keputusan karir yang tepat sendiri jika mereka tahu bagaimana orang lain dapat membuat keputusan. Keempat, pengetahuan tentang dunia kerja (information about the world of work).Aspek ini terkait dengan tantangan pembangunan. Artinya, individu perlu mengetahui minat dan kemampuan mereka, bagaimana orang lain belajar bekerja, dan mengapa orang berganti pekerjaan. Selanjutnya, tentukan sikap dan etika Anda dalam bekerja.Kelima, pengetahuan tentang kelompok pekerjaan prioritas.Aspek ini memungkinkan siswa untuk memilih dari berbagai pilihan karir dan mengajukan pertanyaan terkait karir. Ketahui risiko pekerjaan yang dipilih, karena tuntutan, faktor, dan alasan pekerjaan memengaruhi pilihan pekerjaan Indikator dari aspek ini adalah

pemahaman akan misi jabatan yang diinginkan, pemahaman tentang persyaratan jabatan yang diinginkan, serta pemahaman dan pertimbangan terhadap faktor dan alasan yang mempengaruhi jabatan tersebut. Keenam, pengambilan keputusan (implementasi) secara profesional. Membuat keputusan karir adalah perbandingan antara keterampilan pribadi dan pilihan karir yang sebenarnya.

Aspek-aspek ini mencakup kemampuan untuk memanfaatkan keputusan karir kehidupan nyata (berpusat pada karir) yang mendukung dan mengintervensi karir yang diinginkan dengan memahami kekuatan dan kelemahan karir yang diinginkan. Karir didefinisikan sebagai jumlah dari sikap profesional, keterampilan pengambilan keputusan profesional dan pemahaman yang mendalam tentang pekerjaan. Sikap karir meliputi perencanaan karir dan eksplorasi karir. Keterampilan pengambilan keputusan karir mencakup kemampuan untuk menggunakan keterampilan dan berpikir untuk membuat keputusan karir.

Proses perkembangan karir dibagi atas lima tahap (Winkel, W. S. Sri Hastuti, 2005) yaitu: Fase perkembangan (growth) dimulai sekitar usia 0-15 tahun dan anak-anak mengembangkan banyak pemikiran, sikap, minat potensial dan kebutuhan untuk beradaptasi dengan struktur mereka. 2. Periode Discovery (penelitian) dari 15 hingga 20 tahun. Selama periode ini, kaum muda memikirkan posisi yang berbeda, tetapi tidak membuat keputusan yang mengikat. 3. Fase pendirian (perkiraan) berusia 20 hingga 25 tahun, yang memecahkan upaya kerja yang berenergi untuk menyelesaikan pengalaman dengan karier. 4. Fase pembinaan berusia 25 hingga 35 tahun ketika orang dewasa beradaptasi dengan penilaian posisinya. 5. Baterai anti-pengembalian (menurun) Ketika orang menarik dan menemukan gaya hidup baru setelah mengeluarkan posisi mereka.

Tahap perkembangan karir Menurut (Munadir, 2010) sebagai berikut: a) Tahap pertumbuhan (Growth) dari umur 0 hingga 14 tahun. Ada perkembangan fisik dan psikis. Pada tahap ini, individu mulai membentuk sikap dan mekanisme perilaku. Penting bagi mereka untuk saling memahami. Pada saat yang sama, pengalaman ini memberikan informasi tentang dunia kerja, dari sementara hingga permanen, dan pada akhirnya membantu dalam proses pemilihan pekerjaan. b) Tahap Eksplorasi (Exploration) umur 15 tahun sampai 24 tahun. Dimulai dari individu, kita melihat pekerjaan sebagai bagian dari kehidupan manusia. Selama fase ini, juga dikenal sebagai awal dari Periode Phantom, individu melaporkan bahwa pilihan karir seringkali tidak realistis dan seringkali terkait erat dengan kehidupan mereka. c) Pembentukan (Establishment) dari rentang umur 25 tahun sampai 44 tahun. Hal ini terkait dengan pengalaman orang tersebut ketika mereka mulai bekerja. Pada titik ini, melalui coba-coba, individu ingin membuktikan bahwa pilihan dan keputusan perekrutan yang dibuat selama pengiriman adalah benar. Bagian dari fase ini adalah fase pengujian. Individu dapat menerima pekerjaan dengan keyakinan bahwa mereka akan berganti pekerjaan jika mereka merasa tidak pantas. Jika seseorang memiliki pengalaman positif atau diyakini mendapat manfaat dari suatu pekerjaan, pilihan mereka tentu saja mencakup kepuasan kerja dan peluang terbaik untuk mencapai kepuasan kerja. d) Pemeliharaan (Maintenance) dari umur 45 hingga 64 tahun. Orang yang ingin mempertahankan atau mempertahankan status pekerjaan mereka. Pekerjaan yang dilakukan dan konsep diri terkait erat. Mereka terlibat dalam proses perubahan dan adaptasi yang konstan. Pada dasarnya, seseorang tertarik untuk mengejar aspek kepuasan kerja dan mengubah atau meningkatkan

ketidakpuasan kerja, tetapi tidak sampai orang tersebut berhenti dan berganti pekerjaan. e)kemunduran (Decline) di atas umur 65 tahun. Periode ini sampai akhir tugas. Pada titik ini, minat pribadi difokuskan pada bagaimana pekerjaannya dapat memenuhi persyaratan minimum atau produksi. Individu lebih tertarik pada upaya mempertahankan prestasi kerja daripada upaya meningkatkan prestasi kerja.

Di bagian akhir karirnya, Donald Super berbalik lebih eksklusif berfokus pada penerapan teori pengembangan karirnya. Secara khusus, Super dan rekan-rekannya mengembangkan instrumen penilaian untuk mengukur kesiapan pengambilan keputusan karir berkepentingan untuk tugas pengembangan karir, arti penting peran kehidupan dan nilai (Niles, 2001). Super mengklaim bahwa pilihan dan kemampuan lokasi terkait erat dengan kondisi dan pengalaman hidup. Super mengembangkan konsep kematangan karir. Ini mungkin atau mungkin tidak dalam urutan kronologis. Siklus inilah yang dialami oleh mereka yang berada dalam fase transisi karir. (Yulius, 2014).

Dalam proses perkembangannya, ada tema eksistensi keputusan yang menyebabkan kematangan karir. Perkembangan yang diusulkan bersifat ideal Pendekatan memungkinkan konselor untuk meneliti tema-tema yang ada mempengaruhi keputusan klien sepanjang rentang hidup. Konselor karir menggunakan Pendekatan ini mungkin lebih siap untuk menangani persidangan dan transisi fase antara tahap kehidupan dengan membuka tema-tema yang berbeda, klien dapat memberikan pengalaman ini. Percobaan dan fase ini mungkin mewakili bentuk kematian atau tidak untuk cairan. Begitu juga menciptakan kekosongan yang eksklusif dan kesendirian (Maglio, A.-S. T., Butterfield, L. D., & Borgen, 2005)

Super sebenarnya menyajikan langkah-langkah dan tugas dari serangkaian langkah perencanaan karir, tetapi kemudian kami mencoba beradaptasi dengan perubahan yang ada dalam diri kita, atau perkembangan yang berkembang di dunia. Pekerjaan yang menambah siklus sepanjang hidupnya. Memahami masa-masa ini dan mengaitkan tahap pengembangan karier akan membantu kita memilih jawaban yang tepat berdasarkan batin kita. (Alfara, dkk., 2015)

Super Career Concept memandu para pendidik untuk menumbuhkan citra dan ketangguhannya dalam merancang program pendidikan profesi dan vokasi yang menghadirkan orang-orang yang memahami dirinya sendiri dan memahami proses informasi tentang dunia kerja, yaitu tentang bagaimana menjadi. Pada tahap pengembangan karir tertentu dari konseling karir, ketika seorang konselor memperlakukan seorang pelanggan, konselor perlu memperhatikan bagaimana pelanggan memahami dirinya sendiri dan tingkat kedewasaan di mana ia secara jujur memahami apa yang telah dicapai pelanggan. Konselor bimbingan sangat berbeda dengan klien lain karena perbedaan kematangan klien yang mereka tangani. (Zulfikar, 2017).

Memilih pekerjaan sebagai bentuk pengembangan, pekerjaan pada dasarnya adalah konsep diri. Ini berarti mencoba menerapkan konsep diri dengan memilih profesi yang menurut orang itu mungkin untuk mengekspresikan dirinya yang memiliki konsepnya. Dalam hal ini, pemilihan karir adalah masalah yang terkait. (Santi et al., 2014).

Perkembangan karir pada diri manusia tersebut didalam penelitian (Nina Fitriyani,) juga mengatakan bahwa manusia itu terus mengalami perubahan (Change over time), Memulai kehidupan di dalam kandungan ibu, lahir ke dunia dalam keadaan fitrah. Perkembangan usia (01-14 tahun) kemudian dimulai dengan perkembangan fisik dan psikis, pada saat itu individu mulai membentuk mekanisme sikap dan perilaku yang secara konseptual penting. Pada tahap penemuan usia (15-18 tahun), tahap ini dimulai ketika seorang individu menyadari bahwa bekerja merupakan aspek kehidupan manusia. Orang-orang berpikir tentang pilihan karir lain, tetapi membuat keputusan yang mengikat. Pada titik ini, individu memulai studi mereka untuk mencari dan memposting pekerjaan dengan tujuan mengambil peran lain. Kemudian juga terdapat didalam penelitian (Alexa Smith-Osborne. 2007) bahwa Teori perkembangan rentang hidup menggambarkan pertumbuhan dan perubahan manusia selama siklus hidupnya. Jenis utama dari teori perkembangan termasuk biologi, psikodinamik, perilaku, dan pembelajaran sosial, kognitif, moral, dan spiritual, dan yang dipengaruhi oleh sistem, pemberdayaan, dan teori konflik. Teori perkembangan rentang hidup biasanya berfokus pada ontogenesis dan penguasaan keterampilan, tugas, dan kemampuan secara berurutan.

KESIMPULAN

SISDIKNAS 2003 Pendidikan Nasional adalah warga negara yang terhormat, berakhlak mulia, cerdas, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan bertanggung jawab secara demokratis. Tujuannya adalah untuk mengembangkan potensi manusia. Pendidikan merupakan suatu usaha yang tidak hanya merupakan langkah awal menuju peningkatan potensi individu, tetapi juga memungkinkan individu untuk bertindak secara dinamis untuk mencapai perkembangan yang optimal. Individu sebagai makhluk yang utuh baik secara pribadi dan sosial memerlukan pengembangan diri dan hal tersebut dapat dikembangkan dengan pendidikan, salah satunya adalah bahwa individu memiliki suatu hasrat untuk mempertahankan dirinya dan mengembangkan dirinya. Namun, tentu akan ada suatu resiko disetiap proses dan hal tersebut bisa menjadi suatu tantangan namun juga dapat menjadi suatu hambatan dilihat bagaimana kondisi individu memandang dalam proses perkembangan. potensi siswa bisa dilakukan melalui bimbingan konseling. Dimana bimbingan konseling juga merupakan proses pendidikan. Bimbingan konseling membantu pengembangan potensi secara maksimal. Pengembangan diri pada bidang pribadi, sosial belajar, karir, keluarga dan agama. Pengembangan potensi pada bidang karir dapat terlihat dari siswa sudah bisa merencanakan arah karir. Dan individu merencanakan arah karirnya sesuai dengan tahap perkembangan. Pada masing-masing tugas perkembangan, seorang individu juga menguasai tugas perkembangan Dalam memilih dan menjalankan sebuah karir, individu memiliki perkembangan karir sepanjang rentan kehidupannya.

REFERENSI

- Afdal, Suya, Syamsu. & Usman. (2014). Bimbingan Karir Kolaboratif dalam Pemanjapan Perencanaan Karir Siswa SMA. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 2 (3), 1–7.
- Alfara, D. A. D. P. D., Putra, D., & Marhadi, H. M. H. (2015). Penerapan model pembelajaran kooperatif Tipe student team achievement division Untukmeningkatkan hasil belajar ips Siswa kelas v sd negeri 001 teluk makmur Kota dumai. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 2(1), 1–13.
- Aneneosa A. Okocha. (2001). Facilitating Career Development Through Super ' s Life Career Rainbow. *U.S. Department of Education Office of Educational Research and Improvement (OERI) National Library of Education (NLE) Educational Resources Information Center (ERIC)*.
- Baltes, P. (1987). *Theoretical propositions of life-spandevelopmental psychology: On the dynamics between growth and decline. Developmental Psychology*.
- Brown, & L. Brooks, & A. (Eds. . (2002). *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- Dina Nadira, Mega Iswari, Afdal. (2020). Program Konseling Karir Di Man 1 Medan. *TAZKIR, Jurnal.Iain-Padangsidempuan.Ac.Id/Index.Php/TZ/*, 6.
- Maglio, A.-S. T., Butterfield, L. D., & Borgen, W. A. (2005). Existential considerations for contemporary career counseling. *Journal of Employment Counseling*, 42.
- Munadir. (2010). *Program Bimbingan Karir di Sekolah*. Rineka Cipta.
- Niles, G. S. (2001). Using Super's Career Development Assessment and Counselling (C-DAC) Model to Link Theory to Practice. *Internat. Jnl. for Educational and Vocational Guidance*, 131–139.
- Perrone, K. M., Webb, L. K., & Blalock, R. H. (2005). The Effects of Role Congruence and Role Conflict on Work , Marital , and Life Satisfaction. *Journal Of Career Development*, 31(4), 225–226. <https://doi.org/10.1007/s10871-005-4737-9>
- Puspitasari, L., & Sari, C. A. (2018). Periodisasi Perkembangan Masa Remaja. *Periodisasi Perkembangan Masa Remaja*, 1–14.
- Repetto, E. (2001). Following Super's Heritage: Evaluation of a Career Development Program in Spain. *Internat. Jnl. for Educational and Vocational Guidance* 1, 107–120.
- Richard, H. (1992). *Applying Career Development Theory to Counseling*. Brooks/Cole Publishing Company.
- Santi, D. E. P., Suranata, K., & Dharsana, I. K. (2014). PENERAPAN KONSELING KARIR TRAIT DAN FACTOR DENGAN MENGGUNAKAN TEKNIK MODELING UNTUK MENGEMBANGKAN RENCANA PILIHAN KARIR SISWA KELAS X TPM 1 SMK NEGERI 3 SINGARAJA. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 2(1).
- Sari, Yusuf, Iswari & Afdal. (2021). Analisis Teori Karir Krumboltz: Literature Review.

Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha, 12 (1), 116–121.

Sterner, R. W. (2012). Integrating Existentialism and Super's Life-Span, Life-Space Approach. *The Career Development Quarterly*, 60.

Sulusyawati, Y. & Daharnis. (2017). Perencanaan Karier Siswa di SMA ditinjau dari Status Sosial Ekonomi, Jenis Kelamin, dan Jurusan. *Jurnal Bikotetik*, 1 (1), 0–36.

Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. Harper & Row.

Super, Donald E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298.

W.S. Winkel. (1991). *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Grasindo.

Widi Purwaningtyas, Y., & Nisa Rachmah, N. A. (2018). *Hubungan Konsep Diri Dengan Kematangan Vokasional Pada Siswa SMK*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Winkel, W. S. Sri Hastuti, M. M. (2005). *Bimbingan dan Konseling. Institusi Pendidikan (Revisi)*. Media Abadi.

Yulius, A. (2014). *Kemantapan Pengambilan Keputusan Karir Siswa Kelas IX di SMP Negeri 9 Salatiga*.

Zulfikar. (2017). *Teori Perkembangan Karir Donald Super*. Gudang Ilmu.