

**KESESUAIAN TIPE DIRI DENGAN PEMILIHAN PEKERJAAN
DITINJAU DARI TEORI KARIR HOLLAND
(Studi Deskriptif Analisis Pada Pekerja Dewasa Awal Di Gampong
Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen)**

SKRIPSI

Diajukan Oleh

**NINDI YULIASARI
NIM. 160402014**



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM-BANDA ACEH
2021M / 1442 H**

SKRIPSI

**KESESUAIAN TIPE DIRI DENGAN PEMILIHAN PEKERJAAN
DITINJAU DARI TEORI KARIR HOLLAND**

**(Studi Deskriptif Analisis Pada Pekerja Dewasa Awal Di Gampong
Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen)**

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai salah satu beban studi program Sarjana dalam bidang
Bimbingan dan Konseling Islam

Diajukan Oleh:

NINDI YULIASARI

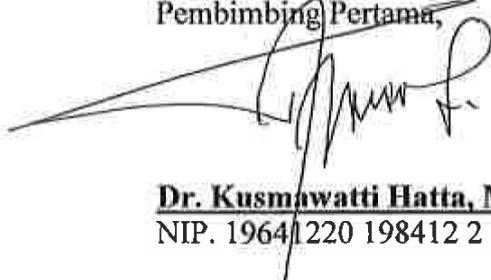
Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam

NIM . 160402014

Disetujui Oleh:

A R - R A N I R Y

Pembimbing Pertama,



Dr. Kusmawatti Hatta, M.Pd
NIP. 19641220 198412 2 001

Pembimbing Kedua,



Rizka Heni, S.Sos.I., M.Pd

SKRIPSI

**Telah Dinilai oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Ar-Raniry
dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai
Tugas Akhir Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Ilmu Dakwah
Prodi Bimbingan Konseling Islam**

Diajukan Oleh:

**NINDI YULIASARI
NIM. 160402014**

Pada Hari/Tanggal

Selasa, 03 Agustus 2021 M
24 Zulhijah 1442 H

di
Darussalam-Banda Aceh
Panitia Sidang Munaqasyah

Ketua,

Dr. Kusmawati Hatta, M.Pd
NIP. 196412201984122001

Sekretaris,

Rizka Heni, S.Sos.I., M.Pd

Anggota I

Juli Andrivani, M.Si
NIP. 197407222007102001

Anggota II

Ismiati, M.Si
NIP. 197201012007102001

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Ar-Raniry,**

Dr. Fakhri, S.Sos., MA
NIP. 196411291998031001

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

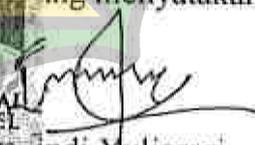
Dengan ini saya

Nama : Nindi Yuliasari
NIM : 160402014
Jenjang : Strata Satu (S-1)
Jurusan/Prodi : Bimbingan dan Konseling Islam

Meyatakan bahwa dalam skripsi tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka. Jika di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 26 Juli 2021

AR-RANIRY yang menyatakan,


METERAL
TEMPEL
E9AAJX243665973
Nindi Yuliasari

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah *subhanahu wa ta'ala* yang telah memberikan nikmat dan rahmat-Nya kepada sekalian manusia di atas bumi dan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa pula shalawat dan salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad *shalallahu 'alaihi wasallam* yang merupakan sosok teladan bagi kita semua yang telah membawa umatnya dari alam kebodohan menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyusun skripsi yang berjudul “Kesesuaian tipe diri dengan pemilihan pekerjaan ditinjau dari teori karir Holland (studi deskriptif analitis pada pekerja dewasa awal gampong Tingkeum Manyang kecamatan Kutablang kabupaten Bireuen)”. Diselaikan dalam rangka memenuhi syarat mencapai gelar sarjana (S1) prodi Bimbingan dan Konseling Islam di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa ada bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, izinkan penulis menyampaikan terimakasih yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayah Rafli Arahman dan Ibu Zuraini yang terus memotivasi dan telah memberikan dukungan penuh baik berupa do'a maupun materi. Dan juga ucapan terimakasih kepada Rifki Yuanda selaku adik kandung yang terus mendukung dan memotivasi sehingga penulis telah dapat

menyelesaikan pendidikan yang sangat bermakna demi menggapai cita-cita dengan harapan dapat berguna bagi agama, nusa dan bangsa.

2. Bapak Prof. Dr. H. Warul Walidin AK, MA selaku rektor Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan study di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Ibu Dr. Kusmawati Hatta, M.Pd selaku pembimbing utama dan ibu Rizka Heni, S.Sos.I., M.Pd selaku pembimbing kedua yang senantiasa meluangkan waktu untuk memberi bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Drs. Umar Latif M. A. Selaku ketua Prodi Bimbingan dan Konseling Islam, yang selalu mendukung dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak pimpinan kantor camat Kutablang Erizal, S.TP yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
6. Kepada responden yang sudah meluangkan waktu dan membantu proses penelitian skripsi.
7. Kepada teman-teman seperjuangan Riscy Fitri Ramadani, Risca Fitra Ramadhana, Riza Mawilda Ulfa, Suci Lestari, Alya Suar, Suci Lestari, Debbi Miranda, Muhammad Dasril selama ini selalu memberikan dukungan kepada penulis jika sedang mengalami kesulitan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, dikarenakan keterbatasan ilmu yang penulis miliki. oleh karena itu kritik dan saran

yang konstruktif selalu penulis harapkan demi kebaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat untuk pembaca umumnya dan kepada penulis khususnya.

Banda Aceh, 27 Juli 2021

Penulis,

Nindi Yuliasari



ABSTRAK

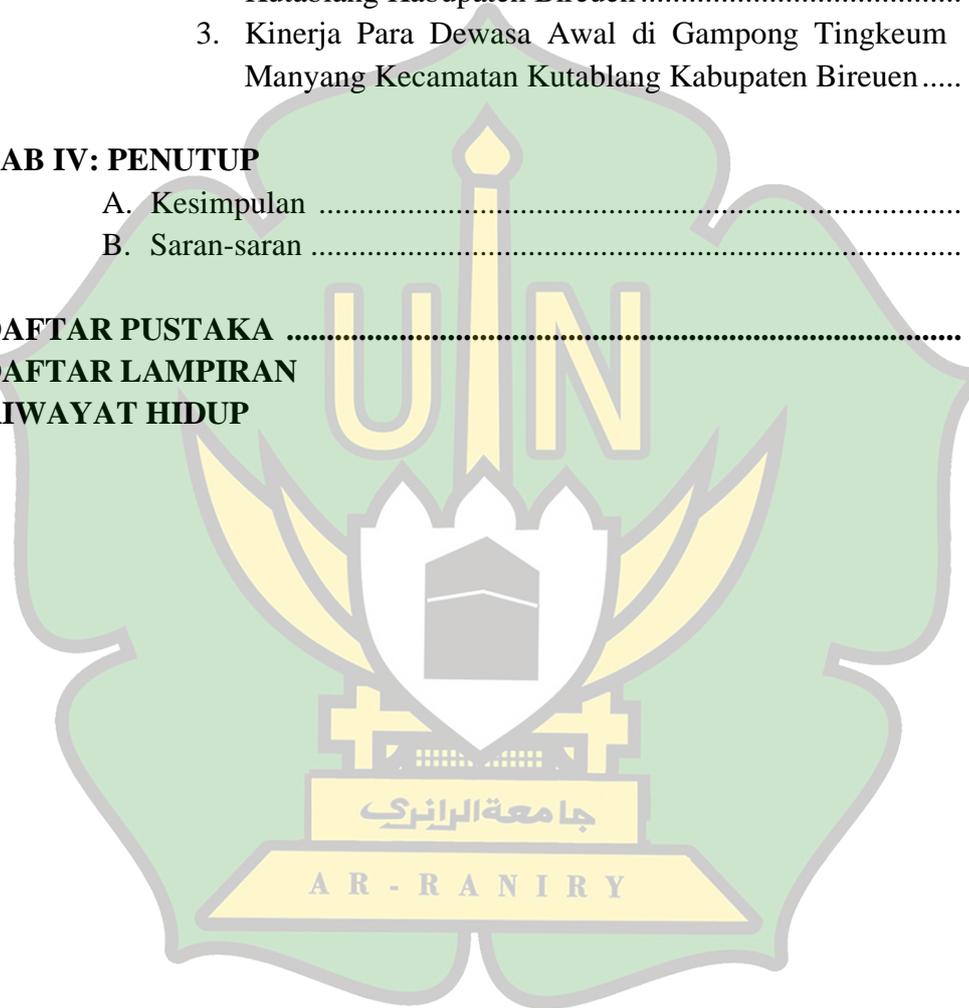
Nindi Yuliasari/NIM: 160402014, *Kesesuaian Tipe Diri Dengan Pemilihan Pekerjaan Ditinjau Dari Teori Karir Holland (Studi Deskriptif Analisis Pada Pekerja Dewasa Awal Di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen)* Skripsi, (Darussalam, Banda Aceh: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam, 2021)

Masalah dalam penelitian ini adalah masih ada ditemukan masyarakat terutama dikalangan pekerja dewasa awal yang bekerja atau memilih pekerjaannya tidak sesuai dengan kepribadian atau bakatnya, bekerja karena kondisi yang tidak mendukung dengan situasi dilapangan, seperti lulusan dari kesehatan bekerja menjadi seorang pendidik, dan begitu juga yang lulusan pendidikan bekerja diperguruan, yang memiliki keahlian seperti memahat kayu, mesin, tidak bekerja dibidangnya, memilih bekerja di tempat lain yang tidak sesuai dengan tipe dirinya dan keahliannya. Fokus masalah dalam penelitian ini adalah kesesuaian tipe diri dengan pemilihan pekerjaan ditinjau dari teori karir Holland pada pekerja dewasa awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen. Adapun tujuan penelitian yaitu: (1) untuk mengetahui tipe diri para pekerja dewasa awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen, (2) untuk mengetahui proses pemilihan pekerjaan para pekerja dewasa awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen, (3) untuk mengetahui kinerja para pekerja dewasa awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen. Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan menggunakan metode kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi pada Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Deskripsi gambaran tipe diri para pekerja dewasa awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen bahwasanya individu yang bekerja tidak sesuai dengan tipe diri dan lingkungan pekerjaan, individu yang bekerja cenderung di bidang sosial dan *enteurprizing*. Pekerjaan yang geluti sekarang hanya untuk menghilangkan stress menghindari menjadi pengangguran dan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. (2) proses pemilihan pekerjaan para pekerja dewasa awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen proses pemilihan kerja sangat sulit dan rumit, serta tidak sesuai dengan harapan, dimana mereka bekerja karena keadaan lingkungan bukan karena bakat dan minat atau keahlian yang dimiliki, memulai pekerjaan sesuai dengan tipe diri, bakat dan minta untuk mencapai kesuksesan merupakan impian setiap individu. Namun realitanya setiap inidvidu harus melewati dan bekerja sesuai dengan permintaan lingkungan. (3) kinerja para dewasa awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen Selama bekrja individu tersebut ada yang mendapatkan prestasi dari tempat kerja, dan ada juga yang tidak mendapatkan prestasi atau penghargaan sama sekali, namun setiap tugas diselesaikan tepat pada waktunya.

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI	v
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian	6
E. Definisi Operasional	6
F. Kajian Terdahulu yang Relevan	8
G. Sistematika Pembahasan	10
BAB II: LANDASAN TEORITIS (Tipe Diri & Teori Karir Holland/Pekerjaan)	
A. Defenisi Kerja/pekerjaan	12
B. Konsepsi Tipe Diri.....	13
C. Konsepsi Pekerjaan dalam Kehidupan	21
D. Hubungan Tipe Diri dengan Pemilihan Karir.....	30
BAB III: METODELOGI PENELITIAN	
A. Metode dan Pendekatan Penelitian	43
B. Subjek dan Objek Penelitian.....	43
C. Sumber Data Penelitian	44
D. Teknik Pengumpulan Data	45
E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	47
F. Prosedur Penelitian	48
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Hasil Penelitian.....	50
1. Deskripsi Gambaran Tipe Diri Para Pekerja Dewasa Awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen.....	51
2. Proses Pemilihan Pekerjaan Para Pekerja Dewasa Awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen.....	57
3. Kinerja Para Dewasa Awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen	61

B. Pembahasan Data Penelitian	65
1. Deskripsi Gambaran Tipe Diri Para Pekerja Dewasa Awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen	65
2. Proses Pemilihan Pekerjaan Para Pekerja Dewasa Awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen	67
3. Kinerja Para Dewasa Awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen.....	68
BAB IV: PENUTUP	
A. Kesimpulan	70
B. Saran-saran	71
DAFTAR PUSTAKA	72
DAFTAR LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berkembangnya karir seseorang merupakan suatu keniscayaan bagi perjalanan pekerjaan seseorang dalam sebuah organisasi. Sebab, hampir semua manusia ingin karirnya berkembang, ingin mengalami peningkatan dan merasakan kemajuan dengan kondisi yang lebih baik dalam berkarir, sebaliknya hampir tidak ada manusia yang ingin mengalami kemunduran dari karir terbaiknya apalagi kalau sampai berhenti.

Hurlock, menjelaskan bekerja merupakan aspek yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan seseorang. Namun, memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bakat saat ini sangat sulit diperoleh mengingat masih minimnya pembukaan lapangan pekerjaan oleh pemerintah. Hal ini dapat diketahui masih banyaknya pengangguran dari kalangan masyarakat baik setelah lulus pendidikan di tingkat sekolah maupun perguruan tinggi yang dalam penelitian ini disebut pekerja dewasa awal. Hurlock menyatakan bahwa pekerja tahapan dewasa awal dimulai pada umur 18 tahun sampai kira-kira umur 40 tahun.¹

Pekerjaan yang tidak sesuai tersebut, tentu membuat masyarakat mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan tipe diri yang dimiliki. Hal ini sebagaimana fenomena di lapangan banyak ditemukan orang yang belum mendapatkan kesempatan bekerja sesuai potensinya. Sekalipun seseorang tersebut sudah

¹ Hurlock, *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*, (Jakarta: Erlangga, 2008), h. 189.

menentukan pekerjaannya yang tidak sesuai antara kondisi dan potensi dirinya, namun cenderung tidak tetap dan bahkan tidak sukses dengan pekerjaannya tersebut.

Untuk mengatasi terjadinya masalah pemilihan pekerjaan di kalangan masyarakat tersebut, termasuk penentuan pekerjaan di kalangan pekerja dewasa, maka para ilmuwan telah banyak mengembangkan teori pemilihan pekerjaan. Salah satunya ialah teori Holland dalam buku Usmawati menjelaskan bahwa interaksi individu dengan lingkungan tersebut dapat menghasilkan karakteristik pilihan pekerjaan dan penyesuaian lingkungan pekerjaan.² Inti dari teori ini adalah proyeksi dari kepribadian individu dengan suatu pekerjaan. Selain itu, teori ini menganggap bahwa suatu pemilihan pekerjaan atau jabatan adalah merupakan hasil dari interaksi antara faktor keturunan dengan segala pengaruh budaya, teman bergaul, orang tua, orang dewasa yang dianggap memiliki peranan penting. Teori ini menegaskan bahwa kebanyakan orang menyerupai lebih darisatu tipe diri seseorang.

Mendasari teori Holland yang berasumsi bahwa kepentingan pekerjaan merupakan salah satu dari aspek kepribadian, dan karena itu deskripsi dalam pekerjaan individu juga terkait dengan deskripsi dalam kepribadian individu. Teori Holland menjelaskan tentang struktural-interaktif, karena teori Holland tersebut telah menyiapkan antara kepribadian dan jenis pekerjaan. Holland menggambarkan *typology* sebagai struktur untuk informasi pengorganisasian tentang pekerjaan dan individu, sedangkan asumsi tentang individu dan

² Usmawati, *Konsep Dasar Pilihan Karir Berdasarkan Teori Holland*, Artikel Teori Karir Holland-PPPPTK Penjas dan BK, 2017, hal. 2.

lingkungan yang bertindak satu sama lain merupakan komponen interaktif dalam teorinya. Setiap pekerjaan maka akan diminta pertanggung jawaban atas apa yang dikerjakan, jika individu bekerja sesuai dengan diri, dan kemampuannya maka akan lahirlah sebuah keahlian, Sebagaimana firman Allah Q.S At-Taubah: 105 sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan katakanlah, “bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. At-Taubah: 105).³*

Muslim Afandi, menyatakan bahwasanya perpaduan antara berbagai tipe diri atau kepribadian tertentu dengan lingkungan pekerjaan yang sesuai, maka akan menghasilkan keselarasan dan kecocokan pemilihan karir dan pekerjaan sehingga remaja dewasa dapat mengembangkan diri dalam lingkungan karir atau jabatan tertentu dan merasakan kepuasan.⁴ Hal inilah yang terjadi pada teori Holland, namun fakta yang terlihat pada remaja adalah tidak ada keselarasan antara tipe kepribadian dengan model lingkungan remaja tersebut sehingga

³ Departemen Agama RI. Al-Qur'an dan Terjemahnya Al-Jumanatul'Ali. Yayasan Penyelenggara Penterjemah/penafsir Al-Qur'an revisi terjemah oleh Lajnah Pentasih Mushaf Al-Qur'an Departemen Agama Republik Indonesia. CV Penerbit J-ART, 2005, hal 204.

⁴ Muslim Afandi, *Tipe Kepribadian dan Model Lingkungan dalam Perspektif Bimbingan Karir John Holland*. Jurnal sosial budaya, Volume 8 Nomor 01, tahun 2011. Di akses pada tanggal 11 Maret 2020

mereka tidak mengembangkan karirnya dan memiliki rasa ketidakpuasan pada jabatan atau karir yang digelutinya.

Sementara itu Nadia Azmi menyatakan Teori Holland juga menggambarkan bagaimana individu berinteraksi dengan lingkungan mereka dan bagaimana karakteristik individu dan lingkungan mengakibatkan pilihan dan penyesuaian pekerjaan. Setiap individu memiliki pilihan dalam mencapai karirnya namun untuk mencapainya perencanaan akan karir sangat dibutuhkan dalam mengambil keputusan karir. Teori Holland membantu individu untuk perencanaan karirnya, teori Holland menjelaskan bahwa interaksi individu dengan lingkungan tersebut dapat menghasilkan karakteristik pilihan pekerjaan dan penyesuaian lingkungan pekerjaan.⁵

Puteri Indah Sri Wahyuni, menjelaskan adanya kesesuaian antara konsep diri atau kepribadian terhadap pemilihan pekerjaan, telah diteliti oleh beberapa akademisi, seperti kajian Wahyuni yang mengemukakan bahwa terdapat sebanyak 45% dari 100% responden memilih jabatan yang sesuai dan 55% responden memilih jabatan yang belum sesuai sehingga kesimpulan penelitiannya ini terdapat adanya ketidaksesuaian antara tipe kepribadian dan arah pilihan pekerjaan.⁶ Banyak siswa yang mengalami kesulitan dalam mempersiapkan perencanaan karirnya. Kesulitan pada beberapa pilihan seperti perencanaan karir,

⁵ Nadia Azmi Harahap, dkk. "Tipe Kepribadian dalam mengambil keputusan karir berdasarkan Teori John L Holland. *Jurnal jurusan Bimbingan Konseling Undiksha. Vol 11 No 1*. Email: nadiarizki0431@gmail.com, hal: 43, diakses pada tanggal 12 Januari 2020.

⁶ Puteri Indah Sri Wahyuni, "Analisis Tipe Kepribadian Dan Arah Pilihan Jabatan Pada Siswa Kelas XII SMA Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung". *Jurnal Keguruan dan Ilmu Pendidikan ((online)*, (2019) Digilib.unila.ac.id, Di akses tanggal 10 Maret 2020.

melanjutkan studi, pilihan tentang dunia kerja, pilihan pekerjaan sesuai kemampuan yang dimiliki, serta minat dan bakat yang dimiliki.

Berdasarkan hasil observasi masih ada ditemukan masyarakat terutama dikalangan pekerja dewasa yang bekerja atau memilih pekerjaannya tidak sesuai dengan kepribadian atau bakatnya, bekerja karena kondisi yang tidak mendukung dengan situasi dilapangan, seperti lulusan dari kesehatan bekerja menjadi seorang pendidik, dan begitu juga yang lulusan pendidikan bekerja diperkantoran, yang memiliki keahlian seperti memahat kayu, mesin, tidak bekerja dibidangnya, memilih bekerja di tempat lain yang tidak sesuai dengan tipe dirinya dan keahliannya.

Berdasarkan masalah di atas, penulis merasa penting diteliti lebih mendalam permasalahan tersebut, oleh sebab itu hasil penelitian ini nantinya akan penulis tuangkan dalam skripsi yang berjudul “Kesesuaian Tipe Diri dengan Pemilihan Pekerjaan Ditinjau dari Teori Karir Holland (Pada Pekerja Dewasa Awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka secara umum penelitian ini difokuskan pada kesesuaian tipe diri dengan pemilihan pekerjaan pada pekerja dewasa awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen ditinjau dari teori karir Holland? Sedangkan secara khusus rumusan masalah penelitian ini dibuat dalam beberapa pertanyaan penelitian, yaitu:

1. Bagaimana gambaran tipe diri para pekerja dewasa awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen ?
2. Bagaimana proses pemilihan pekerjaan para pekerja dewasa awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen?
3. Bagaimana kinerja para dewasa awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan umum penelitian ini ialah untuk mengetahui kesesuaian tipe diri dengan pemilihan pekerjaan pada pekerja dewasa awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen ditinjau dari teori karir Holland. Sedangkan secara khusus yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk mengetahui:

1. Tipe diri para pekerja dewasa awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen.
2. Proses pemilihan pekerjaan para pekerja dewasa awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen.
3. Kinerja para pekerja dewasa awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen.

D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah menjadi pembelajaran bagi peneliti dalam mendapatkan data, mengolah data dan mengalis data dan menjadi pengalaman dalam penulisan karya tulis ilmiah, sehingga dapat menghasilkan sebuah karya

tulis ilmiah sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi Strata Satu (S1) di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah, dapat menambah wawasan pengetahuan bagi penulis dalam memahami kesesuaian tipe diri dengan pemilihan pekerjaan ditinjau dari teori karir Holland. Serta dapat mengetahui kondisi masyarakat tentang kesesuaian tipe diri dengan pemilihan pekerjaan ditinjau dari teori karir Holland.

E. Definisi Operasional

Agar menghindari kesalahpahaman pembaca dalam memahami isi skripsi ini, maka perlu didefinisikan secara operasional terkait dua variabel penelitian ini, yaitu kesesuaian tipe diri dengan pemilihan pekerjaan dan tinjauan teori karir Holland, pada remaja dewasa awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen ditinjau dari teori karir Holland.

1. Kesesuaian Tipe Diri dan Pemilihan Pekerjaan

Karakteristik tipe kepribadian didefinisikan sebagai ciri-ciri atau karakter yang bersifat internal, relatif permanen, menuntun, mengarahkan dan mengorganisir aktivitas manusia yang dapat menunjukkan sifat dari seseorang dalam hal pikiran, kegiatan dan perasaan. Indikator dari tipe kepribadian ini *extrovert* dan *introvert*.

Riswanto menjelaskan bahwa kesesuaian tipe diri dengan pemilihan pekerjaan adalah keselarasan atau adanya hubungan antara tipe diri baik berupa minat, bakat, pendidikan dan pengetahuan dengan menentukan pekerjaan yang

dipilih. Kesesuaian tersebut guna membuat seseorang lebih mencintai pekerjaannya dan untuk bekerja lebih giat.⁷

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwasanya tipe kepribadian merupakan hal yang unik yang ada pada setiap manusia terbentuk dari lingkungan dan hereditas manusia itu sendiri.

2. Teori karir Holland

Menurut Manrihu karir adalah sekuensi okupasi-okupasi di mana seseorang ikut serta di dalamnya; beberapa orang mungkin tetap dalam okupasi yang sama sepanjang tahap-tahap kehidupannya, sedang yang lainnya mungkin memiliki rangkaian okupasi-okupasi yang begitu berbeda.⁸

John Holland sebagaimana di kutip oleh Ruslan A.Gani menjelaskan pendapat bagaimana individu memilih karir atau jabatan tertentu atas dasar pemilihan-pemilihan tersebut untuk memenuhi kebutuhannya baik fisik maupun psikis dan membicarakan sifat-sifat serta karakteristik-karakteristik pribadi siswa yang dilihat dari sisi kecocokan dan tidaknya dengan karir atau jabatan yang dimasukinya.⁹ Dalam buku Richard S Sharf, Holland juga menjelaskan bahwa model teorinya dapat dipengaruhi oleh usia, gender, kelas soaial, intelligensi dan pendidikan. Iapun menjelaskan betapa individu dan lingkungan saling berinteraksi

⁷ Riswanto, *Memilih Jenis Pekerjaan Sesuai Dengan Tipe Diri*, <https://riswantobk.wordpress.com/2011/02/13/memilih-jenis-pekerjaan-sesuai-dengan-tipe-diri>, diakses tanggal 2 April 2021.

⁸ Manrihu, *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karir*. (Jakarta: Bumi Aksara. Mairimin. 2005), hal. 25.

⁹ Ruslan A Gani, *Bimbingan Karir*, (Bandung: Angkasa, 2009), hal. 12

melalui enam tipe yang berbeda yaitu: 1). realistik, 2). intelektual, 3). sosial, 4). Konvensional 5). Usaha, dan 6). realistik.¹⁰

F. Kajian Terdahulu yang Relevan

Dari beberapa kajian literatur yang dibaca, maka ada beberapa kajian yang relevan dengan kajian ini, yaitu:

Kajian yang ditulis oleh Muslim Afandi berjudul “*Tipe Kepribadian dan Model Lingkungan dalam Perspektif Bimbingan Karier John Holland*”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Data yang dikumpulkan hasil kajian literature dari studi kepustakaan. Kajian ini menjelaskan bahwa Karir dalam perspektif Holland yang paling sesuai adalah perpaduan antara tipe kepribadian tertentu dengan model lingkungan yang sesuai akan menghasilkan keselarasan dan kecocokan okupasional sehingga individu dapat mengembangkan diri dalam lingkungan karir atau jabatan tertentu dan merasakan kepuasan. Perpaduan dan pencocokan anrata tiap tipe kepribadian dan model suatu lingkungan memungkinkan meramalkan pilihan jabatan serta keberhasilan dan stabilitas individu dalam jabatan yang diampu.¹¹

Penelitian Komang, dkk berjudul “*Efektivitas Teori Karier Holland Melalui Layanan Informasi Untuk Meningkatkan Pemahaman Diri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa*”. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitiannya penelitian lapangan. Data yang dikumpulkan berupa hasil

¹⁰ Richard S Sharf dalam buku *Aplaying Career Developmental Theory to Counseling*, (California: Brooks/Cole Publishing Company, 1992), hal. 45 - 49

¹¹ Muslim Afandi, Tipe Kepribadian dan Model Lingkungan Dalam Perspektif Bimbingan Karier John Holland, *Jurnal Sosial Budaya*, Vol. 8 No. 01 Januari – Juni 2011, h. 96.

wawancara dengan siswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemahaman diri terhadap kesiapan kerja siswa meningkat. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan uji-t, diperoleh thitung sebesar 4,355, sedangkan t dengan taraf signifikansi 5% dan db = 72 adalah 1,684. Hal ini menunjukkan bahwa t lebih besar dari ttabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan efektivitas teori karier Holland melalui layanan informasi untuk meningkatkan pemahaman diri terhadap kesiapan kerja siswa.¹²

Hasil penelitian Ramtia Darma Putrid & Syska Purnamasari dengan judul “Penggunaan Materi Teori Karier Jhon Holland Terhadap Peningkatan Perencanaan Karir Siswa Melalui Layanan Informasi Bermuatan Pembelajaran Kontekstual”. Hasil penelitian menunjukkan temuan dalam penelitian ini mengungkapkan terdapat perbedaan yang signifikan pada perencanaan karier siswa sebelum dan sesudah diberi layanan informasi bermuatan pembelajaran kontekstual dengan materi karier John Holland. Hasil penelitian diharapkan dapat berkontribusi bagi personil sekolah maupun lingkungan dalam meningkatkan perencanaan karier siswa di sekolah.¹³

Adapun persamaan dengan penelitian terdahulu, dimana sama-sama mengkaji tentang teori karir John Holland dalam perspektif pemilihan kerja, sedangkan perbedaan yang mendasari teori holland dengan penelitian terdahulu

¹² Komang, dkk, *Fektivitas Teori Karier Holland Melalui Layanan Informasi Untuk Meningkatkan Pemahaman Diri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa*, Jurnal Bimbingan Konseling Volume: Vol: 2 No: 1 Tahun: 2014.

¹³ Ramtia Darma Putrid & Syska Purnamasari, *Penggunaan Materi Teori Karier Jhon Holland Terhadap Peningkatan Perencanaan Karir Siswa Melalui Layanan Informasi Bermuatan Pembelajaran Kontekstual*, (Jurnal Wahana Didaktika, 2018) Vol.16 No.2 hal, 243-255.

membahas terkait kecocokan tipe diri dengan lingkungan pekerjaan, mengkaji kesiapan kerja, pemahaman diri dalam pemilihan pekerjaan, serta melihat efektifitas teori john holland dengan menggunakan layanan informasi pada peserta didik. Sedangkan peneliti menggunakan teori john holland cenderung melihat kesesuaian tipe diri dengan pemilihan kerja pada pekerja dewasa awal.

G. Sistematika Penulisan

Skripsi ini akan ditulis dalam lima bab yaitu: bab satu merupakan pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan dan mamfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika penulisan. Bab dua berisi landasan konseptual yang meliputi: pengertian Tipe diri, jenis tipe diri, dan pemilihan karir menurut teori Jhon Holland. Sedangkan bab tiga berisi tentang metode penelitian yang meliputi, metode dan pendekatan penelitian, objek dan subjek penelitian, tehnik pemilihan subjek penelitian, tehnik pengumpulan data, tehnik analisis data penelitian dan prosedur penelitian. Bab empat berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi, gambaran umum lokasi penelitian, hasil penelitian dan pembahasan. Bab lima merupakan bagian penutup yang berisi kesimpulan dan saran.

Sistematika penulisan ini dimaksudkan sebagai suatu cara yang di tempuh untuk menyusun suatu karya tulis, sehingga masalah yang ada di dalamnya menjadi lebih jelas, teratur, berurutan dan mudah dipahami. Dalam karya ilmiah sini, penulis menggunakan pedoman buku Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh 2013.

Sedangkan penulisan bahasa latin dan bahan-bahan yang digunakan disesuaikan dengan penulisan tulisan Inggris dan tulisan latin yang digunakan berdasarkan pedoman buku Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh 2013.



BAB II
LANDASAN TEORITIS
(TIPE DIRI & TEORI KARIR HOLLAND/PEKERJAAN)

A. Defenisi Kerja/pekerjaan

Sebelum membahas makna kerja, penulis akan memaparkan terlebih dahulu definisi *Work* yang dalam bahasa Indonesia diartikan kerja atau pekerjaan Wiltshire dalam Edi Sutrisno mendefinisikan kerja/pekerjaan sebagai konsep yang dinamis dengan berbagai sinonim dan definisi.

1. Pekerjaan mengacu pada pentingnya suatu aktifitas, waktu, dan tenaga yang dihabiskan, serta imbalan yang diperoleh.
2. Pekerjaan merupakan satu rangkaian keterampilan dan kompetensi tertentu yang harus selalu ditingkatkan dari waktu ke waktu.
3. Pekerjaan adalah sebuah cara untuk mempertahankan kedudukan daripada sekedar mencari nafkah.
4. Pekerjaan adalah "kegiatan sosial" di mana individu atau kelompok menempatkan upaya selama waktu dan ruang tertentu, kadang-kadang dengan mengharapkan penghargaan moneter (atau dalam bentuk lain), atau tanpa mengharapkan imbalan, tetapi dengan rasa kewajiban kepada orang lain.¹

¹Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hal. 170

Yaktiningsasi mendefinisikan bekerja sebagai suatu kegiatan yang menghasilkan sesuatu yang bernilai bagi orang lain, dan dalam pelaksanaannya mereka harus berafiliasi dengan organisasi kerja yang formal.²

Westwood dalam Edi Sutrisno mendefinisikan bekerja kedalam konteks *Socio-Cultural* dan konteks ekonomi politik. Dalam konteks *socio-cultural*, secara prinsip, bekerja merupakan sebuah kewajiban yang kuat (kewajiban moral) pada tiap individu agar bisa berkontribusi terhadap kesejahteraan keluarga. Sedangkan dalam konteks ekonomi politik, bekerja lebih sebagai promosi karena merepresentasikan status dan penghasilan yang tinggi.³

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwasanya bekerja merupakan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh individu guna untuk memenuhi kebutuhan hidup dengan mengandalkan keterampilan serta keahlian, dengan tujuan untuk memenuhi kesejahteraan keluarga.

B. Konsepsi Tipe Diri

Koswara menyatakan, tipe diri merupakan suatu organisasi yang dinamis dari sistem psikofisis individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu secara khas.⁴ Selanjutnya Weller, menyatakan tipe diri juga merupakan jumlah total kecenderungan bawaan atau hereditas dengan berbagai pengaruh dari lingkungan serta pendidikan, yang membentuk kondisi kejiwaan seseorang dan mempengaruhi sikapnya terhadap kehidupan.⁵

²Yaktiningsasi, *Manajemen Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), hal. 17

³Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hal.

⁴ Koswara, E. *Teori-teori Kepribadian*, (Bandung: Eresco, 1991), hal. 11.

⁵ Weller, B. F., *Kamus Saku Perawat* (ed. 22). (Jakarta: EGC, 2005), hal. 59.

Sedangkan Florence menjelaskan tipe diri adalah keseluruhan perilaku seorang individu dengan sistem kecenderungan tertentu yang berinteraksi dengan serangkaian situasi. Maka dari itulah situasi diciptakan dalam pembelajaran harus diseimbangkan dengan kebiasaan dan tindakan seorang anak, sehingga terdapat perasaan yang memaksa atau tertekan dalam diri anak.⁶

Allport dalam buku Hall, C.S. & Lindzey, G mendefinisikan kepribadian sebagai “*personality is the dynamic organization within the individual of thoses psychophysical systems that determine his unique adjustment to his environment*”⁷ maksud dari istilah tersebut, kepribadian merupakan organisasi dinamis dalam individu sebagai sistem psikofisis yang menentukan caranya yang khas dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan.

Suryabrata mengatakan bahwa kepribadian merupakan unsur penting dalam mencapai keberhasilan seseorang. Para ahli telah merumuskan berbagai teori kepribadian dengan berbagai asumsi dan latar belakang lingkungan individu yang berbeda-beda. Konsepsi kepribadian yang menekankan pada interaksi antara lingkungan dan individu yang paling sering digunakan adalah teori kepribadian Holland. Banyak kajian terhadap teori Holland yang telah digunakan oleh para peneliti khususnya dalam mengkaji tentang fenomena pemilihan karir yang menunjang keberhasilan individu.⁸

Selanjutnya Jung dalam Nur Azizah membagi kepribadian menjadi dua tipologi yaitu ekstrovert dan introvert. Perbedaan yang mendasar antara kedua tipe

⁶ Florence littaurer, *Personality Plus*, (Jakarta: PT. Rosdakarya, 2006), hal. 38.

⁷ Hall, C.S. & Lindzey, G., *Teori-teori Psikodinamik (Klinis)*, terj. Supratiknya, (Yogyakarta: Kanisius, 1993), hal. 56

⁸ Suryabrata, *Psikologi Kepribadian*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993), hal. 67.

ini adalah tipe ekstrovert cenderung terbuka, mudah bersosialisasi, senang berbicara, bersahabat, berfokus pada dunia di luar dirinya, sedangkan tipe introvert cenderung tertutup, tenang, reflektif, tidak supel, dan berfokus pada dirinya sendiri. Tipe kepribadian merupakan ciri, sifat, dan karakter yang dimiliki oleh seseorang yang membedakan seseorang dengan individu lainnya. Tipe kepribadian yang dimiliki seseorang sangat menentukan pola reaksinya terhadap situasi dan kejadian yang secara langsung atau tidak langsung membawa pengaruh dalam dirinya.⁹

Adapun jenis dari tipe diri yang dijelaskan oleh para ahli dapat dibagi menjadi dua ciri yaitu sebagai berikut:

- 1) Tipe kepribadian introvert mempunyai ciri-ciri antara lain, sadar akan waktu, semangat berkompetensi, sangat ambisius, sangat agresif, pekerja keras, menetapkan target yang tinggi bagi dirinya dan orang lain, memiliki emosi yang tinggi
- 2) Tipe kepribadian ekstrovet yang cenderung akan menunjukkan ciri sangat tenang, santai, tidak memiliki ambisi berlebihan, kurang rentan terhadap stress kerja dan penyakit jantung.¹⁰

Holland mengkatagorikan atau mengelompokkan tipe kepribadian individu kedalam enam tipe kepribadian secara luas yang biasanya disebut dengan model

⁹ Nur Azizah, *Pengaruh Tipe Keribadian dan Jenis Kelamin*. Hikmah, Vol, XII, No.2, 2017-51.

¹⁰ Nur Azizah, *Pengaruh Tipe Keribadian dan Jenis Kelamin*. Hikmah, Vol, XII, No.2, 2017-52.

RIASEC, yaitu (R) *realistis*, (I) *investigative* (intelektual), (A) *artistik*, (S) sosial, (E) *Enterprising* (giat), dan (K) *konvensional*.¹¹

Menurut Alwisol fokus utama dari teori Holland diletakkan pada pemahaman mengenai perilaku vokasi (*vocational behavior*) untuk menghasilkan cara praktis dalam membantu masyarakat baik kaum muda, dewasa atau bahkan kaum tua dalam merentas karirnya baik di dunia pendidikan dan dunia kerja. Teori ini menekankan pada konsep minat sebagai dasar dari terbentuknya kepribadian seseorang. Teori ini juga menekankan pada kompetensi personal, perilaku pendidikan (*educational behavior*), perilaku sosial dan kepribadian.¹²

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa tipe diri meliputi segala corak perilaku dan sifat yang khas dan dapat diperkirakan pada diri seseorang atau lebih bisa dilihat dari luar, yang digunakan untuk bereaksi dan menyesuaikan diri terhadap rangsangan, sehingga corak tingkah lakunya itu merupakan satu kesatuan fungsional yang khas bagi individu itu, seperti bagaimana kita bicara, penampilan fisik, dan sebagainya.

1. Jenis-Jenis Tipe Diri

Menurut Suryabrata dalam bukunya mengatakan bahwa dalam dunia psikologi, terdapat 4 tipe tipe diri, yang diperkenalkan pertama kali oleh Hippocrates (460-370 SM). Hal ini dipengaruhi oleh anggapan bahwa alam semesta beserta isinya tersusun dari empat unsur dasar yaitu: kering, basah, dingin, dan panas. Dengan demikian dalam diri seseorang terdapat empat macam

¹¹ Holland, *Making Vocational Choices: A Theory Of Vocational Personalities and Work Environments 3 edition*, (Florida: Psychological Assessment Resources, Inc, 1997), hal. 19.

¹² Alwisol, *Psikologi Kepribadian*, (Malang: UMM Pers, 2010), hal. 32.

sifat yang didukung oleh keadaan konstitusional berupa cairan-cairan yang ada di dalam tubuhnya, yaitu: sifat kering terdapat dalam *chole* (empedu kuning), sifat basah terdapat dalam *melanchole* (empedu hitam), sifat dingin terdapat dalam *phlegma* (lendir), dan sifat panas terdapat dalam *sanguis* (darah). Dan keempat cairan tersebut terdapat di dalam tubuh dengan proporsi tertentu. Jika proporsi cairan-cairan tersebut di dalam tubuh berada dalam keadaan normal, maka individu akan normal atau sehat, namun apabila keselarasan proporsi tersebut terganggu maka individu akan menyimpang dari keadaan normal atau sakit.¹³

Florence littauer juga mengembangkan lagi tipe diri yang telah dijelaskan oleh Hipocrates dan Galenus. Dalam bukunya yang berjudul *Personality Plus*, Littauer menjelaskan lebih rinci mengenai sifat masing-masing tipe diri. Seorang sanguinis pada dasarnya mempunyai sifat ekstrovert, membicara dan optimis.

1) Dari Segi Emosi

Ciri seorang sanguinis yaitu tipe diri yang menarik, suka bicara, menghidupkan pesta, rasa humor yang hebat, ingatan kuat untuk warna, secara fisik memukau pendengar, emosional dan demonstrative, antusias dan ekspresif, periang dan penuh semangat, penuh rasa ingin tahu, baik dipanggong, lugu dan polos, hidup dimasa sekarang, mudah diubah, berhati tulus, selalu kekanak-kanakan. Dari segi pekerjaan, sifat seorang sanguinis yaitu sukarelawan untuk tugas, memikirkan kegiatan baru, tampak hebat dipermukaan, kreatif dan inovatif, punya energi dan antusiasme, mulai dengan cara cemerlang, mengilhami orang lain untuk ikut dan mempesona orang lain untuk bekerja.

¹³ Suryabrata, *Psikologi Pendidikan*. (Jakarta: Grafindo Persada, 2005), hal.14

2) Dari Segi Pekerjaan

Sifat seorang melankolis yaitu berorientasi jadwal, perfeksionis, standar tinggi, sadar perincian, gigih dan cermat, tertib terorganisir, teratur dan rapi, ekonomis, melihat masalah, mendapat pemecahan kreatif, perlu menyelesaikan apa yang dimulai, suka diagram, grafik, bagan dan daftar.

3) Dari Segi Pertemanan atau Sosialisasi

Seorang melankolis mempunyai sifat hati-hati dalam berteman, menetapkan standar tinggi, ingin segalanya dilakukan dengan benar, mengorbankan keinginan sendiri untuk orang lain, menghindari perhatian, setia dan berbakti, mau mendengarkan keluhan, bisa memecahkan masalah orang lain, sangat memperhatikan orang lain, mencari teman hidup ideal.¹⁴

Dalam bukunya, *Florence Littauer* juga menyatakan bahwa diantara 3 tipe tipe diri di atas, manusia juga mempunyai kemungkinan campuran diantara ketiganya. Adapun tipe diri campuran sebagai berikut:

1. Campuran Alami yaitu antara tipe diri sanguinis dengan koleris serta campuran antara tipe diri melankolis dan phlegmatik.
2. Campuran pelengkap yaitu antara tipe diri koleris dan melankolis serta campuran tipe diri sanguinis dan phlegmatic.
3. Campuran yang berlawanan yaitu antara tipe diri sanguinis dan melankolis serta antara tipe diri koleris dan phlegmatis.¹⁵

¹⁴ Littauer, *Personality Plus*. (A. Adiwiyoto, Terj.), (Jakarta: Binarupa Aksara Naskahasli dipublikasikan tahun 1992), hal.122

¹⁵Littauer, F. *Personality Plus..*, hal.123.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tipe Diri

Sujanto & Hadi, T membagikan faktor yang mempengaruhi pembentukan tipe diri anak kepada dua faktor, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor internal

Faktor internal yaitu faktor yang bersala dari dalam seseorang itu sendiri. Biasanya merupakan faktor genetik atau bawaan. Maksudnya faktor genetik yaitu faktor yang berupa bawaan sejak lahir dan meruapakn pengaruh keturunan dari salah satu sifat yang dimiliki salah satu dari kedua orangtuanya atau bisa juga gabungan atau kombinasi dari sifat orangtuanya.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar orang tersebut. Faktor ini biasanya pengaruh yang berasal dari luar orang tersebut. Faktor ini biasanya pengaruh yang berasal dari lingkungan anak dimana anak mulai belajar untuk menyesuaikan diri dengan dunia sosialnya yaitu teman-temannya. Faktor-faktor pendukung terbentuknya tipe diri dan watak ialah unsur-unsur badan dan jiwa manusia disatu pihak dan lingkungan dilain pihak. Badan dan jiwa disebut sebagai faktor endogen, dan lingkungan adalah faktor eksogen. Faktor endogen disebut juga faktor dalam, faktor internal, faktor bawaan dan faktor keturunan. Sedangkan faktor eksogen disebut juga faktor luar, faktor eksternal empiris, dan faktor pengalaman. Selain faktor yang mempengaruhi pembentukan tipe diri juga terdapat faktor yang menghambat pembentukan tipe diri antara lain:¹⁶

¹⁶Sujanto & Hadi, T. *Psikologi Kepribadian*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), hal. 213

1) Faktor Biologis

Faktor biologis merupakan faktor yang berhubungan dengan keadaan jasmani, atau seringkali pula disebut faktor fisiologis seperti keadaan genetik, pencernaan, pernafasaan, peredaran darah, kelenjar-kelenjar, saraf, tinggi badan, berat badan, dan sebagainya. Kita mengetahui bahwa keadaan jasmani setiap orang sejak dilahirkan telah menunjukkan adanya perbedaan-perbedaan. Hal ini dapat kita lihat pada setiap bayi yang baru lahir. Ini menunjukkan bahwa sifat-sifat jasmani yang ada pada setiap orang ada yang diperoleh dari keturunan, dan ada pula yang merupakan pembawaan anak/orang itu masing-masing. Keadaan fisik tersebut memainkan peranan yang penting pada tipe diri seseorang.

2) Faktor Sosial

Faktor sosial yang dimaksud di sini adalah masyarakat yakni manusia-manusia lain disekitar individu yang bersangkutan. Termasuk juga kedalam faktor sosial adalah tradisi-tradisi, adat istiadat, peraturan-peraturan, bahasa, dan sebagainya yang berlaku dimasyarakat itu. Sejak dilahirkan, anak telah mulai bergaul dengan orang-orang disekitarnya. Dengan lingkungan yang pertama adalah keluarga. Dalam perkembangan anak, peranan keluarga sangat penting dan menentukan bagi pembentukan tipe diri selanjutnya. Keadaan dan suasana keluarga yang berlainan memberikan pengaruh yang bermacam-macam pula terhadap perkembangan tipe diri anak.

Pengaruh lingkungan keluarga terhadap perkembangan anak sejak kecil adalah sangat mendalam dan menentukan perkembangan pribadi anak selanjutnya.

Hal ini disebabkan karena pengaruh itu merupakan pengalaman yang pertama, pengaruh yang diterima anak masih terbatas jumlah dan luasnya, intensitas pengaruh itu sangat tinggi karena berlangsung terus menerus, serta umumnya pengaruh itu diterima dalam suasana bernada emosional. Kemudian semakin besar seorang anak maka pengaruh yang diterima dari lingkungan sosial makin besar dan kebudayaan masyarakat itu. Makin tinggi kebudayaan suatu masyarakat makin berkembang pula sikap hidup dan cara-cara kehidupannya.

Di samping faktor-faktor kebudayaan yang telah diuraikan di atas, bahasa merupakan salah satu faktor yang turut menentukan ciri-ciri khas dari suatu kebudayaan. Betapa erat hubungan bahasa dengan tipe diri manusia yang memiliki bahasa karena bahasa merupakan alat komunikasi dan alat berpikir yang dapat menunjukkan bagaimana seseorang itu bersikap, bertindak dan bereaksi serta bergaul dengan orang lain. Semakin maju kebudayaan suatu masyarakat/bangsa, makin maju dan moderen pula alat-alat yang dipergunakan bagi keperluan hidupnya. Hal itu semua sangat mempengaruhi tipe diri manusia yang memiliki kebudayaan itu.¹⁷

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwasanya tipe diri merupakan komponen dalam diri individu yang berupa kesadaran maupun ketidaksadaran yang saling berhubungan antara satu dengan yang lainnya untuk saling mengisi dan membantu individu dalam melakukan penyesuaian diri terhadap lingkungan secara khas dan termanifestasikan dalam pikiran, perasaan dan perilaku, adapun mengenali tipe kepribadian secara psikologis adanya introvert

¹⁷ Purwanto, *Psikologi Pendidikan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2006), hal. 34.

dan ekstrovet, sedangkan dalam bimbingan karir menurut John Holland ada 6 yaitu Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, dan Conventional.

C. Konsepsi Pekerjaan dalam Kehidupan

Menurut Donal E Super dalam Hardiarni Irman pekerjaan adalah suatu rangkaian pekerjaan-pekerjaan, jabatan-jabatan dan kedudukan yang mengarah pada kehidupan dunia kerja.¹⁸ Sedangkan menurut Tohirin dalam Hardiarni Irman, karir adalah kronologis kegiatan dan perilaku yang terkait dengan kerja dan sikap nilai serta aspirasi seseorang atas semua pekerjaan atau jabatan, baik yang telah maupun yang sedang dikerjakan.¹⁹

Sedangkan Martoyo, menjelaskan bahwasanya “career” adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang dipunyai (atau dipegang) seseorang selama kehidupannya dalam bekerja, serta menunjukkan perkembangan para karyawan secara individual dalam jenjang jabatan/kepangkatan yang dapat dicapai selama kerja dalam suatu organisasi.²⁰

Menurut Rimbun secara umum, pemilihan karir merupakan suatu proses dari individu sebagai usaha mempersiapkan dirinya untuk memasuki tahapan yang berhubungan dengan pekerjaan.²¹ Teori Holland dalam Akbar mengungkapkan bahwa pemilihan karier atau jabatan adalah merupakan hasil dari interaksi antara

¹⁸Hardiarni Irman, *Konseling Karir*, (Batusangkar: STAIN Batusangkar Press, 2009), hal. 14.

¹⁹Hardiarni Irman, *Konseling Karir*, hal. 14.

²⁰Martoyo Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2007), hal. 74

²¹Rimbun, *Keperawatan Sebagai Karir*. (Jakarta: Universitas Indonesia, 2011), hal. 5

faktor hereditas dengan segala pengaruh budaya, teman bergaul orang tua, orang dewasa yang dianggap memiliki peranan yang penting.²²

Menurut Marliyah pilihan karir merupakan suatu proses ketika remaja mengarahkan diri kepada suatu tahap baru dalam kehidupannya, melihat posisi mereka dalam kehidupan pembuatan keputusan karir mereka.²³ Sedangkan menurut Thoyeb pemilihan karir merupakan cara, usaha seseorang atau mengambil satu diantara banyak jabatan atau pekerjaan yang memberikan harapan untuk maju dan sesuai dengan yang diinginkan.²⁴

Donal E. Super dalam Sukardi memandang bahwa pemilihan karir merupakan implementasi dari konsep diri. Kematangan bekerja dan konsep diri merupakan dua proses perkembangan yang berhubungan dan merupakan tulang punggung dari teori yang dikemukakannya.²⁵ Menurut Peter M. Blau juga dalam Sukardi mengatakan bahwa arah pilihan pekerjaan adalah ciri-ciri psikis dari individu, proses motivasi, dan strata status sosial dari orangtua individu.²⁶

Menurut Holland dalam Akbar individu tertarik pada suatu karir tertentu karena kepribadiannya dan berbagai variabel yang melatarbelakanginya. Pemilihan karier pada dasarnya merupakan ekspresi atau perluasan kepribadian ke dalam dunia kerja yang diikutidengan pengidentifikasian terhadap stereotipe okupasional tertentu. Perbandingan antara self dengan persepsi tentang suatu

²² Akbar. 2011. *Proses Pemilihan Karir*. [Jurnal Online].<https://digilib.unimus.ac.id/download.php%teori/.html>. (Di akses tanggal 28 April 2021)

²³ Marliyah, Persepsi terhadap Dukungan Orang Tua dan Pembuatan Keputusan Karir Remaja. *Jurnal Provitae*, 1 (1) Januari 2004, hal. 13.

²⁴ Thoyeb, *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karir*. (Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 2006), hal. 19.

²⁵ Sukardi, *Bimbingan Karir Di Sekolah menengah*, (Jakarta: Asdi Mahastya, 1994), hal. 72.

²⁶ Sukardi, *Bimbingan Karir Di Sekolah menengah...*, hal. 86.

okupasi dan penerimaan atau penolakannya merupakan faktor penentu utama dalam pemilihan karier. Harmoni antara pandangan seseorang terhadap dirinya dengan okupasi yang disukainya membentuk “modal personal style”.²⁷

Sudiro menjelaskan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.²⁸ Selanjutnya Martoyo, menjelaskan pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.²⁹

Ardana menjelaskan ada beberapa fase dalam program pengembangan karir yaitu sebagai berikut:³⁰

1) Fase perencanaan

Didalam fase perencanaan ini aktivitas menyelaraskan rancangan karyawan dan rancangan tempat kerja mengenai karir dilingkungan sekitar, tujuan fase ini adalah untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

2) Fase Pengarahan

Fase pengarahan ini untuk membantu individu agar mampu mewujudkan perencanaannya menjadi kenyataan, yaitu dengan memantapkan karir yang

²⁷ Akbar, *Proses Pemilihan Karir...*, hal. 4.

²⁸ Sudiro Ahmad, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, (Malang: Universitas Brawijaya, 2011), hal. 91

²⁹ Martoyo, *Manajemen Sumber.....*, hal.74

³⁰ Ardana Komang, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:Graham Imu,2012), hal. 122-123

diinginkannya, dan mengatur langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mewujudkannya.

3) Fase Pengembangan

Fase pengembangan ini tenggang waktu yang digunakan individu untuk memenuhi persyaratan yang melakukan perpindahan dari suatu posisi ke posisi lain yang diinginkannya. Selama fase ini individu dapat melakukan kegiatan memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sesuai posisi yang diinginkan. Sehingga individu harus berusaha mewujudkan kreatifitas dan inisiatifnya yang mendukung untuk memasuki posisi atau jabatan pada masa mendatang.

Berdasarkan penjelasan para ahli, dapat disimpulkan bahwasanya penentuan arah pilihan karir berasal dari sikap atau perilaku dari individu itu sendiri, yang mana sikap tersebut dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, dengan itu individu mampu menentukan arah dan tujuan dalam kehidupan agar menjadi individu yang lebih baik dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

1. Proses Pemilihan Pekerjaan/Karir

Ginzberg mengemukakan proses pemilihan karier mencakup beberapa tahapan yaitu tahap fantasi, tahap tentatif, tahap realistik, tahap eksplorasi, tahap kristalisasi dan tahap spesifikasi, adapun penjelasannya sebagai berikut:³¹

³¹ Ginzberg, *Program Bimbingan Karier di Sekolah*, (Jakarta: Ghalia Indah, 2010), hal. 26.

a. Tahap fantasi

Tahap ini seseorang memilih kariernya secara sembarangan, tidak didasarkan pada kemampuannya. Pemilihan karir didasarkan karena rasa kagum dan terkesan terhadap suatu profesi.

b. Tahap tentatif

Tahap ini seseorang mulai berkembang dalam pilihan kariernya, awalnya pertimbangan karier hanya didasarkan pada ketertarikan saja tidak mempertimbangkan hal lainnya yang juga mempengaruhi, dalam tahap ini hal tersebut dipertimbangkan. Seseorang mulai menyadari bahwa minatnya berubah-ubah dan mulai memikirkan karier apa yang cocok untuk dirinya sesuai dengan kemampuannya.

c. Tahap realistik

Tahap realistik seseorang memberikan penilaian terhadap karier yang akan dipilihnya. Penilaian berasal dari pengalaman atau pengetahuannya tentang karier yang dipilihnya kemudian dijadikan pertimbangan untuk memasuki pekerjaan atau untuk menentukan jurusan yang dipilihnya di perguruan tinggi.

d. Tahap eksplorasi

Tahap eksplorasi seseorang yang telah melakukan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pilihan kariernya akan mencapai keberhasilan atau bisa juga mengalami kegagalan. Keberhasilan atau kegagalan yang dialami akan membentuk pola pikir dari seseorang mempertimbangkan kembali karier yang telah dipilihnya.

e. Tahap kristalisasi

Individu berpikir lagi dan menyadari bahwa untuk menentukan pilihan kariernya harus mempertimbangkan faktor-faktor yang adayang sangat mempengaruhi dalam menentukan keputusannya baik itu faktor yang berasal dari diri individu maupun faktor yang berasal dariluar diri individu. Adanya faktor-faktor tersebut pada akhirnya individu akan menentukan pilihan kariernya yang sesuai.

f. Tahap spesifikasi

Setelah seseorang menentukan pilihan karier yang menurutnya sesuai, dalam tahap ini pilihan pekerjaan atau jurusan dispesifikasikan lebih khusus.³²

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwasanya proses pemilihan karir terdapat langkah-langkah atau prosedur agar setiap individu mampu memilih karir dengan benar. Untuk dapat memahami serta menghindari dari kesalahan fahaman, maka peneliti dapat menyimpulkan pendapat dari para tokoh mengenai langkah-langkah pemilihan karir diatas, antara lain ialah setiap individu mencari pengetahuan sebanyak-banyaknya di pendidikan formal atau non formal. Dari hasil pengetahuan yang didapat tadi, setiap individu mampu mengenali bakat dan minatnya. Setiap individu mempertimbangkan kembali keadaan diri dan orang disekitarnya. Setiap individu mengambil keputusan dan menentukan sasaran dan tujuan yang ingin dicapai, meliputi dampak positif dan negatif. Setiap individu mulai menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang

³²Ginzberg, *Program Bimbingan Karier di Sekolah...*, hal. 28.

telah diperoleh. Setiap individu menekuni bidang profesinya hingga benar-benar ahli serta profesional di bidangnya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Pekerjaan

Menurut Dariyo pilihan pekerjaan atau karir dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:³³

1. Faktor internal

Faktor-faktor internal yang mempengaruhi dalam proses pilihan karir antara lain: Jenis kelamin (gender), Kepribadian (personality), Minat dan Bakat dan Intelegensi (kecerdasan). Beberapa faktor internal tersebut membentuk keunikan kepribadian individu, diantaranya sebagai berikut:

- a. Taraf intelegensi, merupakan kemampuan siswa untuk mencapai prestasi-prestasi yang memiliki peranan untuk menetapkan dan mempertahankan suatu tujuan, untuk melakukan penyesuaian dalam rangka mencapai tujuan itu, untuk menilai keadaan diri secara kritis, dan objektif.
- b. Bakat khusus, merupakan kemampuan yang menonjol yang dimiliki seseorang dalam bidang kognitif, bidang keterampilan dan bidang kesenian.
- c. Minat, merupakan kecenderungan yang menetap pada diri seseorang untuk merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang berkecimpung dalam berbagai kegiatan dalam bidang tertentu.
- d. Sifat-sifat, merupakan sifat-sifat kepribadian, ciri-ciri kepribadian yang memiliki kecenderungan dan memberikan corak pada seseorang, seperti gembira, ramah, halus, terbuka, fleksibel, tertutup, pesimis, dan ceroboh.
- e. Nilai-nilai kehidupan, nilai-nilai kehidupan merupakan beberapa konsep ideal yang diterima seseorang dan dijadikan sebagai pedoman atau pegangan hidup. Nilai-nilai sangat berpengaruh dan membentuk gaya hidup seseorang (*life style*).
- f. Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki tentang bidang-bidang dan tentang diri sendiri. Informasi tentang dunia kerja yang dimiliki oleh siswa dapat akurat dan sesuai dengan kenyataan atau tidak akurat idealisasinya, bilamana informasi yang tidak akurat diganti dengan informasi yang lebih akurat, ada kemungkinan siswa mengalihkan perhatiannya dari beberapa jabatan yang mula-mula didambakan kejabatan lain.

³³Dariyo, *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*, (Jakarta: Grasindo, 2004), hal. 54-55

- g. Keadaan jasmani, yaitu ciri-ciri fisik yang dimiliki oleh seseorang seperti tinggi badan, berat badan, jenis kelamin, dalam bidang pekerjaan tertentu mempersyaratkan keadaan jasmani berkaitan dengan ciri-ciri fisik seseorang.

2. Faktor eksternal

Berdasarkan konsep teori belajar sosial (*social learning theory*), maka pilihan karir merupakan hasil dari proses belajar terhadap lingkungan hidupnya. Melalui proses pengamatan yang intensif seseorang dapat melihat baik-buruknya atau kelebihan-kekurangan suatu karir yang dijalani oleh orang lain. Faktor-faktor eksternal ini antara lain: orang tua, guru, teman, media massa, atau masyarakat umum lainnya. Pendapat lain mengatakan bahwa faktor-faktor yang menentukan dalam memasuki pekerjaan terdiri dari:

- a. Tuntutan untuk dapat lebih maju
- b. Faktor kebutuhan fungsional, ganjaran seperti: gaji, prestise, promosi, bonus, dan yang sejenis
- c. Faktor informasi pekerjaan
- d. Faktor keterampilan teknik pekerjaan dalam berbagai macam tugas
- e. Karakteristik sosial pekerja yang berpengaruh dalam pengambilan keputusan.
- f. Faktor orientasi nilai masyarakat.

Menurut Ulifa Rahma faktor eksternal adalah sejumlah hal atau faktor yang berada diluar diri seseorang yang berpengaruh langsung maupun tidak langsung dengan diri seseorang. Perkembangan karir berlangsung didalam ruang lingkup pilihan karir.³⁴ W.S Winkel dan Sri Hastuti Sebagaimana menjelaskan perubahan pada faktor eksternal meskipun tidak dalam gradasi yang sama pada masing-masing faktor. Faktor eksternal antara lain:

³⁴Ulifa Rahma, *Bimbingan Karier Siswa*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2010), hal. 44

- a. Status sosial ekonomi keluarga, beberapa hal yang melatarbelakangi status sosial ekonomi orang tua adalah tingkatan pendidikan orang tua, penghasilan dan status pekerjaan orang tua.
- b. Prestasi akademik siswa, prestasi akademik diartikan sebagai suatu tingkat pencapaian tertentu dalam kerja akademik terbukti pada hasil evaluasi belajar, hasil tes, nilai lapor, atau hasil tespotensi akademik lainnya.
- c. Pendidikan sekolah, yaitu tingkatan atau jenjang yang dimiliki atau diperoleh melalui lembaga pendidikan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin mudah orang tersebut memperoleh pekerjaan atau jabatan tertentu dan penghargaan di masyarakat.
- d. Tuntutan yang melekat pada masing-masing jabatan dan pada setiap program studi atau latihan, yang mempersiapkan seseorang untuk diterima pada jabatan tertentu dan berhasil di dalamnya.
- e. Lingkungan, lingkungan yang bersifat potensial maupun direayasa mempunyai hubungan yang positif terhadap sikap, perilaku dan keseluruhan hidup dan kehidupan orang disekitarnya.³⁵

Dapat disimpulkan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi perkembangan karir yaitu faktor internal dan faktor eksternal membentuk keunikan kepribadian individu dan faktor eksternal yang berpengaruh langsung maupun tidak langsung dengan diri seseorang.

Lebih lanjut dalam pemilihan karir, terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi. Faktor-faktor tersebut dapat berasal dari dalam diri sendiri maupun dari luar diri sendiri. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan satu sama lain, tetapi tidak dapat dipisah-pisahkan karena secara bersama-sama.

Faktor-faktor tersebut akan membentuk keunikan kepribadian seseorang.

Winkel mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang memengaruhi pilihan karir seseorang diantaranya:³⁶

³⁵ W.S Winkel dan Sri Hastuti, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. (Yogyakarta: Media Abadi, 2004), hal. 647.

³⁶ W.S Winkel dan Sri Hastuti, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan...*, hal. 647.

- a. Faktor internal, meliputi nilai-nilai kehidupan, taraf integrasi, bakat khusus, sifat-sifat, pengetahuan, dan keadaan jasmani.
- b. Faktor eksternal, meliputi masyarakat, keadaan sosial, status sosial ekonomi keluarga, pengaruh keluarga, pendidikan sekolah, pengaruh teman sebaya, dan tuntutan jabatan.

Dari berbagai uraian di atas mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pemilihan karir, maka dapat disimpulkan bahwa dalam menentukan pilihan karir terdapat dua faktor yang berpengaruh yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Dalam proses pemilihan karir banyak teori yang menjelaskan salah satunya teori ginzberg, dimana teori ginzberg menjelaskan bahwasnya tahapan dalam bidang pemilihan karir dimulai dari tahap fantasi, tentative, realistic dan eksplorasi.

D. Hubungan Tipe Diri dengan Pemilihan Karir

Wahid Suharmawan mengemukakan bahwa Teori Holland mengalami modifikasi sebagai hasil dari penelitian ulang, hal ini terbatas pada lingkungan kerja pada masyarakat Amerika. Teori Holland mengemukakan enam lingkungan okupasional dan enam tipe kepribadian. Pada tahun 1966, Holland berpendapat bahwa lingkungan-lingkungan okupasional itu adalah: realistik, investigatif, artistik, sosial, enterprising, dan konvensional, demikian juga tipe kepribadian diberi nama yang sama. Holland mengakui bahwa pandangannya berakar dalam psikologi diferensial, terutama penelitian dan pengukuran terhadap minat, dan dalam tradisi psikologi kepribadian yang mempelajari tipe-tipe kepribadian. Dua sumber berpengaruh ini mendorong Holland untuk mengasumsikan bahwa orang yang memiliki minat yang berbeda-beda dalam lingkungan yang berlain-lainan,

sebenarnya adalah orang yang berkepribadian lain-lain dan mempunyai sejarah hidup yang berbeda-beda pula.³⁷

John Holland dalam Ruslan A.Gani menjelaskan pendapat bagaimana individu memilih karir atau jabatan tertentu atas dasar pemilihan-pemilihan tersebut untuk memenuhi kebutuhannya baik fisik maupun psikis dan membicarakan sifat-sifat serta karakteristik-karakteristik pribadi siswa yang dilihat dari sisi kecocokan dan tidaknya dengan karir atau jabatan yang dimasukinya.³⁸ Dalam pandangan Holland pemilihan dan penyelarasan karir merupakan suatu kepanjangan dari tipe diri seseorang. Manusia mengekspresikan diri, minat dan nilai-nilai mereka melalui pilihan pekerjaan dan pengalaman kerja mereka.

Dalam buku *Bimbingan Karir* Ruslan A.Gani, dijelaskan Holland menyusun teori karirnya sebagai berikut terdiri atas beberapa pokok pikiran bahwa:

- a) Pemilihan suatu jabatan adalah merupakan pernyataan kepribadian seseorang
- b) Inventory minat merupakan inventory kepribadian, jika minat vokasional merupakan ekspresi kepribadian, maka selanjutnya inventory minat adalah merupakan inventory kepribadian.
- c) Stereo-tipe mempunyai makna psikologis dan sosiologis yang penting dan dapat dipercaya.

³⁷Wahid Suharmawan. *Penelusuran Minat Karir Holland dan Pengolahan Data Berbasis IT*. Bogor: PT Grha Cipta Media. (2016), hal. 8.

³⁸Ruslan A.Gani, *Bimbingan Karir*, (Bandung: Angkasa, 2009), hal. 12.

Dalam buku Richard S Sharf, Holland menggunakan dua alat tes psikologis yang dianggap esensial yaitu *Vocational Preference Inventory* dan *Self-directed search*. Kedua alat itu mengukur kompetensi-kompetensi dan minat-minat menurut persepsi diri sendiri sebagai evaluasi atas tipe diri seseorang. Holland juga dengan jelas mengatakan bahwa model teorinya dapat dipengaruhi oleh usia, gender, kelas soaial, inteligensi dan pendidikan. Ia pun menjelaskan betapa individu dan lingkungan saling berinteraksi melalui enam tipe yang berbeda yaitu realistik, Intelektual, sosial, konvensional, usaha dan realistik.³⁹

Mendasari teori Holland yang berasumsi bahwa kepentingan pekerjaan merupakan salah satu dari aspek kepribadian, dan karena itu deskripsi dalam pekerjaan individu juga terkait dengan deskripsi dalam kepribadian individu. Usmawati menjelaskan dalam Teori Holland menjelaskan tentang struktural-interaktif, karena teori Holland tersebut telah menyiapkan antara kepribadian dan jenis pekerjaan. Holland menggambarkan *typology* sebagai struktur untuk informasi pengorganisasian tentang pekerjaan dan individu, sedangkan asumsi tentang individu dan lingkungan yang bertindak satu sama lain merupakan komponen interaktif dalam teorinya. Hal tersebut dapat disimpulkan dalam proposisi asumsi formal (utama) teori Holland sebagai berikut:⁴⁰

1. Dalam budaya, orang yang paling dapat dikategorikan sebagai salah satu dari enam jenis: Realistik, investigatif (intelektual), artistik, sosial, Enterprising (giat), dan konvensional.
2. Ada enam model lingkungan yaitu realistik, investigatif (intelektual), artistik, sosial, Enterprising (giat), dan konvensional.

³⁹ Richard S Sharf dalam buku *Aplying Career Developmental Theory to Counseling*, (California: Brooks/Cole Publishing Company, 1992), hal. 45 - 49

⁴⁰ Usmawati, *Konsep Dasar Pilihan Karir Berdasarkan Teori Holland*, Artikel Teori Karir Holland-PPPTK Penjas dan BK, tt), hal 5.

3. Individu akan mencari lingkungan yang membiasakan dirinya untuk melatih ketrampilan dan kemampuan, mengekspresikan sikap dan nilai-nilai, dan mengambil peran dan masalah yang menyenangkan.
4. Perilaku ditentukan oleh interaksi antara kepribadian dan lingkungan.
5. Manusia akan menemukan lingkungan-lingkungan yang kuat dan memuaskan ketika pola-pola lingkungan tersebut menyerupai pola kepribadian mereka. Situasi ini berpengaruh pada stabilitas perilaku karena orang-orang mendapatkan banyak penguatan yang selektif dari perilaku mereka.
6. Interaksi-interaksi yang tak sejenis merangsang perubahan di dalam perilaku manusia; dan sebaliknya, interaksi-interaksi sama dan sebangun mendorong stabilitas perilaku. Manusia cenderung untuk berubah atau menjadi seperti manusia yang dominan yang ada di dalam lingkungannya. Kecenderungan ini akan lebih besar jika tingkat kongruen antara individu dengan lingkungannya juga besar. Orang-orang seperti ini yang sangat sulit untuk berubah.
7. Seseorang akan mengatasi inkongruensinya dengan mencari lingkungan yang baru atau dengan mengubah perilaku pribadi dan persepsi-persepsinya.
8. Interaksi-interaksi timbal balik antara orang dan pekerjaan secara berturut-turut biasanya menuju kepada satu rangkaian kepuasan dan kesuksesan. Keputusan karir yang dibuat juga menggunakan enam tipe kepribadian.

Adanya teori Holland ini untuk memahami perbedaan individu dalam kepribadian, minat dan perilaku atau model yang banyak digunakan individu sesuai dengan kenyataan. Dalam buku Usrawati, Holland menjelaskan bahwa individu mengembangkan preferensi untuk kegiatan tertentu sebagai hasil interaksi individu dengan budaya dan kekuatan pribadi termasuk teman-teman, keturunan, orang tua, kelas sosial, budaya dan lingkungan fisik dan bahwa preferensi ini menjadi kepentingan individu untuk mengembangkan kompetensi.⁴¹

Usrawati juga menjelaskan bahwa tipe kepribadian yang ditandai oleh pilihan mata pelajaran di sekolah, hobi, kegiatan rekreasi dan bekerja, dan ketertarikan pekerjaan dan pilihan yang tercermin dari kepribadian. Dalam memilih dan

⁴¹ Usrawati, *Konsep Dasar Pilihan Karir Berdasarkan Teori Holland...*, hal. 6.

menghindari lingkungan dan kegiatan tertentu, hal tersebut merupakan tipe yang dipandang aktif bukan pasif.⁴²

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, typology Holland mengkategorikan atau mengelompokkan individu kedalam enam tipe kepribadian secara luas, khususnya yaitu (R) realistik, (I) investigative (intelektual), (A) artistik, (S) sosial, (E) Enterprising (giat), dan (K) konvensional. Sebagaimana disimpulkan, teori tipe Holland biasanya disebut dengan model RIASEC dan dalam diagram biasanya menggunakan heksagonal yang telah memberikan representasi visual dari hubungan antar kepribadian atau jenis pekerjaan.

Menurut Usrawati Teori Holland tentang teori kepribadian dan model lingkungan merupakan pendekatan yang populer saat ini dalam bimbingan kerja. Teori Holland terhadap pilihan pekerjaan dikembangkan berdasarkan beberapa asumsi lain, yaitu:⁴³

1. Kepribadian seorang individu merupakan faktor utama dalam pilihan pekerjaan/kejuruan.
2. Inventori minat/ketertarikan pada kenyataannya merupakan inventori kepribadian.
3. Individu mengembangkan pandangan stereotip jenis pekerjaan yang memiliki relevansi psikologis. Stereotip ini memainkan peran utama dalam pilihan pekerjaan.
4. Angan-angan tentang pekerjaan seringkali merupakan tanda untuk pilihan pekerjaan.
5. Identitas-kejelasan persepsi individu tentang tujuan dan karakteristik pribadinya-berhubungan dengan memiliki sejumlah kecil tujuan kejuruan/pekerjaan yang lebih berfokus.
6. Untuk menjadi sukses dan puas dalam sebuah karir, seseorang perlu memilih pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian seseorang. Kesesuaian pekerjaan adalah salah satu di mana orang lain dalam lingkungan kerja memiliki karakteristik yang sama atau mirip seperti miliknya sendiri.

⁴² Usrawati, *Konsep Dasar Pilihan Karir Berdasarkan Teori Holland...*, hal. 6.

⁴³ Usrawati, *Konsep Dasar Pilihan Karir Berdasarkan Teori Holland...*, hal. 6.

Holland dalam Usmawati mengemukakan ada enam tipe kepribadian murni, yang jarang terjadi jika sama sekali dalam bentuk murni. Keenam tipe “murni” biasa disebut dengan RIASEC, sebagai berikut:⁴⁴

1. *Realistic (Realistis).*

Tipe orang-orang yang berurusan dengan lingkungan yang objektif, konkrit, dan sikap fisik yang manipulatif. Mereka menghindari tujuan dan tugas-tugas yang menuntut subjektivitas, ekspresi intelektual atau seni, atau kemampuan sosial. Mereka digambarkan sebagai pribadi yang maskulin, fisik yang kuat, tidak ramah, emosional yang stabil, dan materialistis. Mereka lebih memilih bidang pertanian, teknik, terampil-perdagangan, dan pekerjaan yang berhubungan dengan mesin. Mereka menyukai kegiatan yang melibatkan keterampilan motorik, peralatan, mesin, peralatan, dan struktur, seperti olah raga, kepramukaan, kerajinan, dan kerja toko.

2. *Investigative (Investigasi)*

Tipe orang-orang yang menghadapi lingkungan dengan menggunakan akal memanipulasi ide, kata, dan simbol. Mereka lebih memilih panggilan ilmiah, tugas teoritis, membaca, mengumpulkan, aljabar, bahasa asing, dan aktivitas kreatif seperti seni, musik, dan seni pahat. Mereka menghindari situasisosial dan melihat diri mereka sebagai orang yang tidak ramah, maskulin, gigih, ilmiah, dan tertutup. Mereka berprestasi terutama dalam bidang akademik dan ilmiah, serta biasanya buruk sebagai pemimpin.

⁴⁴Usmawati, *Konsep Dasar Pilihan Karir Berdasarkan Teori Holland...*, hal. 8.

3. *Artistic (Artistik)*

Tipe ini adalah individu yang menghadapi lingkungan dengan menciptakan bentuk-bentuk seni dan produk. Mereka mengandalkan tayangan subjektif dan fantasi dalam mencari solusi untuk masalah. Mereka lebih memilih bidang musik, seni, sastra, pekerjaan yang berhubungan dengan drama, dan kegiatan kreatif yang berkaitan dengan alam. Mereka tidak menyukai kegiatan dan peran yang bernuansa maskulin, seperti perbaikan mobil dan atletik. Mereka melihat diri mereka sebagai pribadi yang tidak ramah, feminin, penurut, introspektif, sensitif, impulsif, dan fleksibel.

4. *Social people (Sosial)*

Tipe ini adalah orang-orang yang menghadapi lingkungan dengan menggunakan keahliannya dalam berinteraksi dan berhubungan dengan orang lain. Mereka dilambangkan dengan ketrampilan sosial dan kebutuhan untuk interaksi sosial. Mereka lebih memilih pendidikan, terapeutik, dan pekerjaan/panggilan religius dan aktivitasnya, seperti gereja, pemerintah, layanan masyarakat, musik, membaca, dan drama. Mereka melihat diri mereka sebagai individu yang ramah, alami, ceria, konservatif, bertanggung jawab, berprestasi, dan penerimaan dirinya baik.

5. *Enterprising (Giat)*

Tipe ini adalah orang-orang yang menghadapi lingkungan dengan cara mengekspresikan kualitas petualang, dominan, antusias, dan impulsif. Dicitrakan sebagai pribadi yang persuasif, verbal, terbuka, menerima diri, percaya diri,

agresif dan *exhibitionistic* (suka menunjukkan kemampuan yang dimilikinya), mereka lebih suka bidang penjualan, pengawasan, dan panggilan/pekerjaan yang berkaitan dengan kepemimpinan dan kegiatan yang dapat memuaskan kebutuhan akan dominasi, ekspresi verbal, pengakuan, dan kekuasaan.

6. *Conventional* (Konvensional)

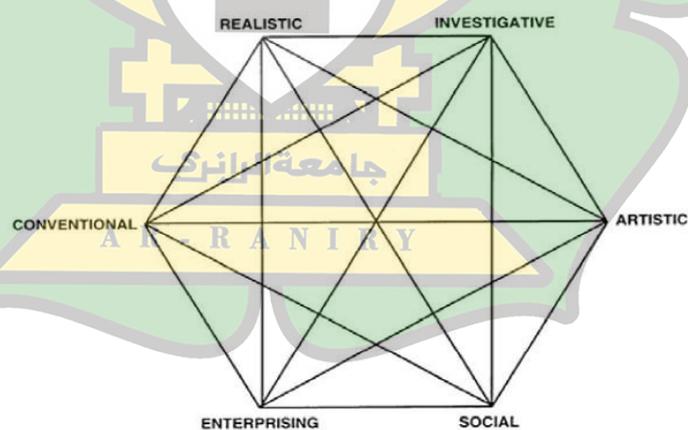
Tipe ini adalah orang-orang yang menghadapi lingkungan dengan memilih tujuan dan kegiatan yang membawa persetujuan sosial. Pendekatan mereka terhadap masalah adalah stereotip, benar, dan tidak orisinal. Mereka menciptakan kerapihan, ramah, terkesan konservatif. Mereka lebih memilih tugas yang berhubungan dengan ketatausahaan/administrasi dan tugas komputasional, teridentifikasi dengan bisnis, dan menempatkan nilai tinggi pada sikap ekonomis. Mereka melihat diri mereka sebagai pribadi yang maskulin, cerdas, dominan, dikendalikan, kaku, dan stabil dan memiliki lebih matematis dari bakatverbal. Seorang individu mungkin mirip dengan satu, dua atau tiga bahkan keenam tipe dari.

Menurut Usmawati tujuan dari eksplorasi karir dan konseling menggunakan teori Holland (1997) adalah untuk membantu kelompok-kelompok konseling dalam mengidentifikasi pekerjaan yang termasuk di dalamnya para pekerja yang memiliki karakteristik kepribadian yang sama seperti mereka sendiri. Holland dalam Usmawati mengklaim bahwa individu yang berusaha keluar dari lingkungan pekerjaannya dengan sikap dan nilai mereka yang memungkinkan mereka menggunakan ketrampilan dan kemampuannya, konsekuensi mereka bahwa individu dalam pekerjaan yang sama akan memiliki kepribadian yang sama

pula. Hal ini dapat dijelaskan hubungan lingkungan kerja dengan kepribadian individu lebih detail dalam model *Hexagonal Holland*.⁴⁵

Menurut pandangan Holland dalam Usmawati, baik pekerjaan maupun minat kerja yang disusun menurut model RIASEC yang memudahkan individu untuk menemukan pekerjaan yang sesuai, (Holland, 1996). Setiap jenis tipe kepribadian di tandai oleh konsistensi minat, aktivitas, keyakinan, kemampuan, nilai, dan karakteristik yang disukai, yang terpenting dalam teorinya Holland menegaskan bahwa individu mencari dan memasuki lingkungan kerja yang memungkinkan individu tersebut melatih keterampilan dan kemampuan mereka, (Holland, 1997).

Pada teori penggunaan hexagon (Gambar 1) telah dilakukan sebuah perhitungan empiris teoritis atau sistem diagnostik secara logis dan detail serta menjalani uji empiris secara berkala.



Gambar 2.1

Model Hexagon Holland ini Untuk Menunjukkan Hubungan Lingkungan Kerjadi Antara Individu-Individu Berdasarkan Jenis Kepribadian

⁴⁵Usmawati, *Konsep Dasar Pilihan Karir Berdasarkan Teori Holland*, Artikel Teori Karir Holland-PPPTK Penjas dan BK, tt), hal. 9.

Keterangan:

R = tipe kepribadian Realistis

I = tipe kepribadian Intelektual

A = tipe kepribadian Artistik/seni

S = tipe kepribadian Sosial

E = tipe kepribadian Usaha/enterprising

C = tipe kepribadian Conventional

— = hubungan antar tipe kepribadian dengan lingkungan.⁴⁶

Menurut Usmawati melalui model hexagon tersebut, ada empat asumsi yang dapat menunjukkan hubungan keenam tipe kepribadian dengan lingkungan kerja, yaitu kesesuaian (*congruence*), ketepatan (*consistency*), diferensiasi/perbendaharaan (*differentiation*) dan identitas (*identity*). Masing-masing lingkungan akan menunjukkan karakteristik yang berbeda-beda, karakteristik tersebut sesuai dengan karakter orang-orang yang tinggal dalam lingkungan tersebut.

1. Kesesuaian (*congruence*)

Kongruen merupakan kesesuaian antara tipe kepribadian dengan lingkungan yang berbeda. Contohnya, tipe kepribadian sosial cenderung kepada lingkungan yang memberi peluang kepada interaksi/hubungan sosial, kepekaan masalah sosial serta berminat dengan aktivitas pendidikan. Manakala kongruen/kesesuaian tidak terbentuk apabila, individu dengan tipe kepribadian Realistik berada dalam lingkungan sosial. Keadaan ini menjelaskan keinginan dan minat individu dalam pekerjaannya.⁴⁷

⁴⁶ Usmawati, *Konsep Dasar Pilihan Karir Berdasarkan Teori Holland...*, hal. 8

⁴⁷ Usmawati, *Konsep Dasar Pilihan...*, hal 9.

3) Ketepatan (*consistency*)

Ketepatan/*consistency* merupakan tingkat hubungan yang berkaitan antara tipe kepribadian atau tipe lingkungan. Keterhubungan tersebut dapat diasumsikan mempengaruhi prioritas/keutamaan untuk setiap individu dalam membuat pilihan karir/kerja. Diantaranya ada yang memiliki lebih banyak persamaan dibandingkan yang lain. Dalam diri seseorang terdapat beberapa pasangan tipe kepribadian dan model lingkungan yang dekat diantara satu sama lain. Contohnya, tipe sosial dan *enterprising* (usaha) memiliki banyak persamaan dibandingkan dengan tipe investigatif dan konvensional. Individu akan mengalami konsistensi/ketepatan yang lebih tinggi, apabila tipe kepribadian saling berdekatan dan menghubungkan seperti RIC/ESA.

4) Perbedaan (*differentiation*)

Perbedaan ini membantu individu mengubah pemikiran tentang tingkah laku karier. Individu yang sangat sesuai dengan kepribadian tertentu akan melahirkan sedikit kesamaan dengan kepribadian lain. Individu yang sesuai dan beberapa tipe kepribadian memiliki definisi kepribadian yang lemah dan dianggap tidak dapat membedakan kepribadian. Dengan maksud lain, munculnya tipe kepribadian berdasarkan lingkungan, maka semakin berbeda dengan tipe kepribadian tunggal.

5) Identitas (*identity*)

Identitas mengacu pada individu yang memiliki gambaran jelas dan kestabilan padatujuan, minat, dan bakat yang dimilikinya. Identitas ini berkaitan

dengan perbedaan (*differentiation*) dan Ketepatan (*consistency*) dalam menentukan kekuatan kepribadian lingkungan.⁴⁸

Menurut Usmawati terdapat empat asumsi yang menjadi inti (jantung) teori pemilihan karir yang dikemukakan oleh Holland, yaitu:

1. Kebanyakan orang dapat dikategorikan sebagai salah satu dari enam tipe: realistik, investigatif, artistik, sosial, enterprising, dan konvensional.
2. Ada enam jenis lingkungan: realistik, investigatif, artistik, sosial, enterprising, dan konvensional.
3. Individu menyelidiki lingkungan-lingkungan yang memungkinkannya melatih keterampilan-keterampilan (*skills*) dan kemampuan-kemampuannya, mengekspresikan sikap-sikap dan nilai-nilainya, dan menerima masalah-masalah serta peranan-peranan yang sesuai.
4. Perilaku individu ditentukan oleh interaksi antara kepribadiannya dengan ciri-ciri lingkungannya.⁴⁹

E. Konsepsi Dewasa Awal

1. Pengertian Dewasa Awal

Istilah dewasa merupakan organism yang telah matang. Tetapi lazimnya merujuk pada manusia. Dewasa ialah orang yang bukan lagi anak-anak dan telah menjadi pria atau wanita seutuhnya. Setelah mengalami masa kanak-kanak dan remaja yang panjang seorang individu akan mengalami masa dimana ia telah menyelesaikan pertumbuhannya dan mengharuskan dirinya untuk berkecimpung

⁴⁸Usmawati, *Konsep Dasar Pilihan Karir Berdasarkan Teori Holland...*, hal. 10.

⁴⁹Uman Suherman. *Bimbingan dan Konseling Karir: Sepanjang Rentang Kehidupan*. (Bandung: Rizqi Press, 2013), hal. 45-46.

dengan masyarakat bersama dengan orang dewasa lainnya. Dibandingkan dengan masa sebelumnya, masa dewasa ialah waktu yang paling lama dalam rentang kehidupan.⁵⁰

Masa dewasa biasanya dimulai dari usia 18 tahun hingga kira-kira usia 40 tahun dan biasanya ditandai dengan selesainya pertumbuhan pubertas dan organ kelamin anak yang telah berkembang dan mampu memproduksi. Pada masa ini, individu akan mengalami suatu perubahan fisik dan psikologis tertentu bersamaan dengan masalah-masalah penyesuaian diri dan harapan-harapan terhadap perubahan tersebut. Dalam masa kedewasaan dengan berakhirnya masa adolesensi orang muda pada masa kedewasaan.

Bahwa ciri utama dari adolesensi ialah : 1) Mampu mengaitkan realitas dunia luar yang obyektif dengan AKU-nya (kehidupan jiwanya) sendiri; dan 2) Mampu mengendalikan dorongan-dorongan dari dalam, untuk diarahkan pada tujuan yang berarti. Batas dari adolesensi ini pun tidak jelas, dan relative sekali. Lagi pula, pada suatu masing-masing individu ekspresi adolesensi tersebut mengambil bentuk yang berbeda. Namun dapat dinyatakan di sini, bahwa cirri-ciri adolesensi itu masih banyak melekat dalam fase kedewasaan. KEDEWASAAN itu dapat diartikan sebagai : satu pertanggung jawaban penuh terhadap diri sendiri, bertanggung jawab atas nasib sendiri dan pembentukan diri sendiri. Bertanggung jawab dapat diartikan sebagai : memahami arti norma-norma susila dan nilai-nilai etis, dan berusaha hidup sesuai dengan norma-norma tadi.⁵¹

⁵⁰ Yudrik Jahja. Psikologi Perkembangan, (Jakarta: PT Kharisma Putra Utama, 2011), hal 245.

⁵¹ Kartini kartono, Psikologi Anak (Psikologi Perkembangan), (Bandung: Mandar Maju 1995), hal 243-245.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perkembangan Manusia Dewasa

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi masa dewasa menurut Elizabet, B Hurlock menjadi tiga bagian, yaitu sebagai berikut:⁵²

1) Masa dewasa awal (masa dewasa dini/*young adult*)

Masa dewasa awal ialah masa pencarian kemantapan dan masa reproduktif yaitu suatu masa yang penuh dengan masalah dan ketegangan emosional, periode isolasi sosial, periode komitmen dan masa ketergantungan, perubahan nilai-nilai, kreativitas dan penyesuaian diri pada suatu hidup yang baru. Berkisar antara umur 21 sampai 40 tahun.

2) Masa Dewasa madya (*middle adulthood*)

Masa dewasa madya ini berlangsung dari umur 40 sampai 60 tahun. Ciri-ciri yang menyangkut pribadi dan sosialnya antara lain; masa dewasa madya ialah masa transisi, di mana pria dan wanita meninggalkan ciri-ciri jasmani dan perilaku masa dewasanya dan memasuki suatu periode dalam kehidupan dengan ciri-ciri jasmani dan perilaku yang baru. Perhatiannya kepada agama lebih besar dibandingkan dengan masa sebelumnya, dan terkadang minat dan perhatiannya kepada agama ini dilandasi kebutuhan pribadi dan sosial.

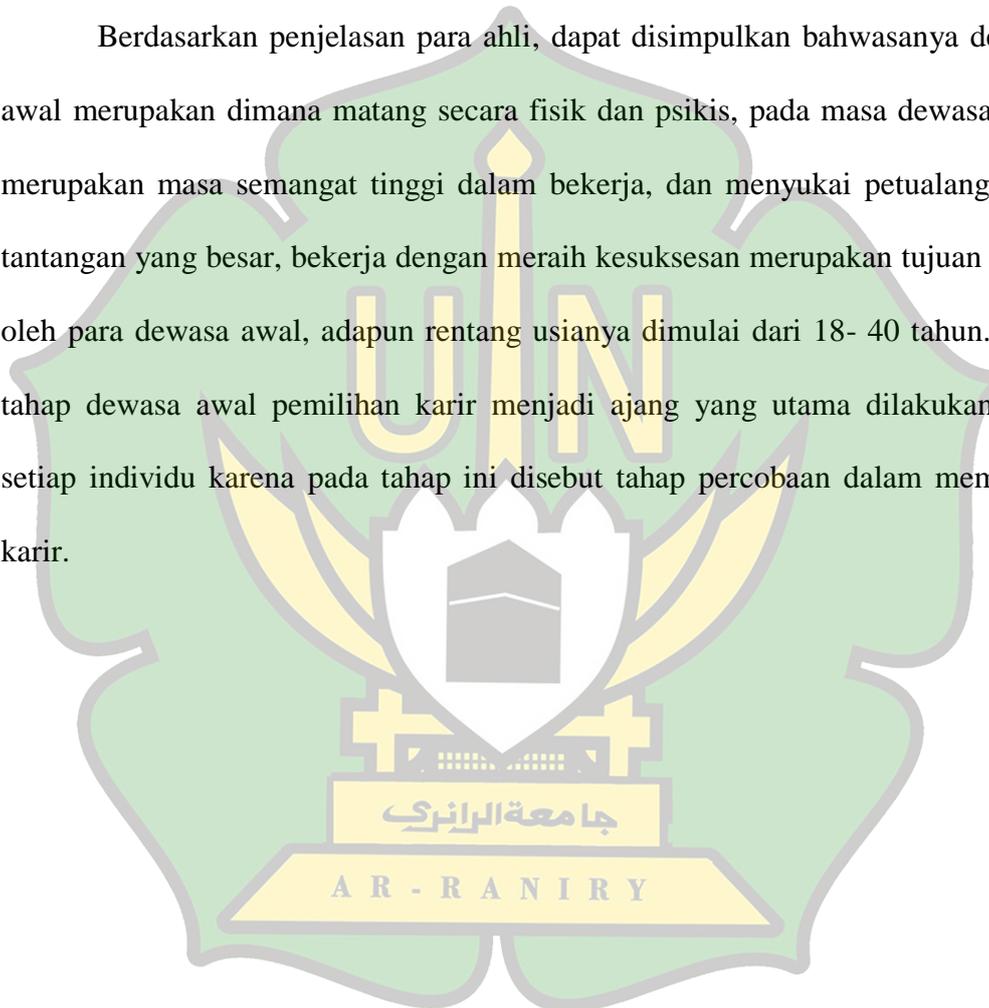
3) Masa dewasa lanjut (masa tua/*older adult*).

Usia lanjut ialah periode penutup dalam rentang hidup seseorang. Masa ini dimulai dari umur 60 tahun sampai akhir hayat, yang ditandai oleh adanya perubahan yang bersifat fisik dan psikologis yang semakin menurun.

⁵² Katini kartono, Psikologi...., hal 274-276.

Adapun ciri-ciri yang berkaitan dengan penyesuaian pribadi dan sosialnya sebagai berikut: perubahan yang menyangkut kemampuan motorik, kekuatan fisik, perubahan dalam fungsi psikologis, perubahan dalam sistem saraf, dan penampilan.

Berdasarkan penjelasan para ahli, dapat disimpulkan bahwasanya dewasa awal merupakan dimana matang secara fisik dan psikis, pada masa dewasa awal merupakan masa semangat tinggi dalam bekerja, dan menyukai petualang serta tantangan yang besar, bekerja dengan meraih kesuksesan merupakan tujuan hidup oleh para dewasa awal, adapun rentang usianya dimulai dari 18- 40 tahun. Pada tahap dewasa awal pemilihan karir menjadi ajang yang utama dilakukan oleh setiap individu karena pada tahap ini disebut tahap percobaan dalam memulaik karir.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode dan Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kualitatif. Menurut Nawawi metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak, atau sebagaimana adanya.¹ Sedangkan menurut Laxy J Moleong penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia baik dalam kawasannya maupun dalam peristilahannya.² Dalam penelitian ini pendekatan kualitatif digunakan karena memanfaatkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang semuanya dijabarkan dalam bentuk narasi kata-kata terkait kesesuaian tipe diri dengan pemilihan pekerjaan pada pekerjadewasa awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen ditinjau dari teori karir Holland.

B. Subjek dan Objek Penelitian

Menurut Muh. Fitrah & Lutfiah subjek penelitian yaitu seseorang atau sesuatu yang mengenainya ingin diperoleh keterangan atau orang pada latar penelitian yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar peneliti. Informan orang yang bisa memberikan informasi-informasi

¹ Narwawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2007), hal. 67.

² Laxy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2006), hal. 4.

utama yang dibutuhkan dalam penelitian³ Informan yaitu orang yang diwawancarai, diminta informasi oleh pewawancara, penentuan informan menggunakan teknik *sampling purposive* yaitu pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu atau pertimbangan tertentu. Diantaranya masyarakat atau individu yang berada pada usia dewasa awal yang bekerja tidak sesuai keahliannya, yang sudah kuliah namun tidak selesai dalam kuliahnya, yang sudah sarjana namun bekerja tidak sesuai dengan ijazah stratanya di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen ditinjau dari teori karir Holland.

Objek penelitian adalah sesuatu yang dikenai peneliti atau sesuatu yang diteliti, pada masalah atau tema yang sedang diteliti yang merupakan objek penelitian di sini adalah pekerja dewasa awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen.

C. Sumber Data Penelitian

Adapun sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder, penjelasannya sebagai berikut:

1. Data Primer

Menurut Burhan Bungin data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama dilokasi penelitian atau objek penelitian.⁴ Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian pada pekerja dewasa awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen.

³ Muh. Fitrah & lutfiah. *Metodelogi Penelitian* , (Jawa Barat , CV Tegal. 2017), hal.152

⁴ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Komuningkasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya,...*, hal. 132.

2. Data Sekunder

Menurut Burhan Ashofa data sekunder yang diperoleh tidak dari sumber aslinya, data tersebut data yang dikumpulkan, diolah, disajikan oleh pihak lain⁵. Adapun sumber data primer dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen terkait teori karir, teori Jhon Holand, skripsi, jurnal serta rtikel yang terkait.

D. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data menggunakan 3 teknik yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi, penjelasan sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi atau pengamatan ialah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan panca indra sebagai alat bantu utamanya, seperti telinga, penciuman, mulut, dan kulit.⁶ Dalam kegiatan ini penulis melakukan pengamatan secara langsung di lapangan terkait bentuk-bentuk layanan tipe diri dan jenis pekerjaan pekerja dewasa awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang.

2. Wawancara

Wawancara ialah usaha mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan, untuk dijawab secara lisan pula. Secara sederhana wawancara diartikan sebagai alat pengumpul data dengan mempergunakan tanya jawab antar pencari informasi tanya jawab antar pencari informasi

⁵ Burhan Ashofa, *Metode Penelitian Hukum*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), hal. 9

⁶ Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial ...*, hal. 143 .

dan sumber informasi.⁷ Dalam penelitian ini wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi yang lebih untuk memperkuat data yang diperoleh untuk dokumentasi. Adapun responden yang akan diwawancarai terdiri dari 10 orang pekerjadewasa awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang. Agar wawancara berjalan dengan baik, maka penulis terlebih dahulu menyiapkan daftar pertanyaan wawancara dan agar hasilnya terekam dengan baik maka perlu pula disiapkan alat perekam suara berupa *recorder* terkait dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini.

3. Dokumentasi

Menurut Basrowi & Suwandi metode dokumentasi ialah suatu cara pengumpulan data untuk dapat menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang teliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan perkiraan.⁸ Adapun dokumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa profil Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan mengatur secara sistematis transkrip wawancara atau bahan-bahan yang ditemukan di lapangan. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Sugiyono mengemukakan ada tiga komponen pokok dalam analisis data yakni:

⁷ Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial...*, hal. 118.

⁸ Basrowi & Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), hal. 158.

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan dan pemusatan perhatian pada penyederhanaan data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data juga merupakan suatu bentuk analisis yang memper-tegas, memperpendek, membuang hal yang tidak penting, dan mengatur data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat dilakukan pada pada pekerja dewasa awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen.

2. Penyajian Data

Penyajian data diartikan sebagai pemaparan informasi yang tersusun untuk memberi peluang terjadinya suatu kesimpulan. Selain itu, dalam penyajian data diperlukan adanya perencanaan kolom dan tabel bagi data kualitatif dalam bentuk khususnya. pada pekerja dewasa awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen.

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan tahap akhir dalam penelitian dimana data-data yang telah diperoleh akan ditarik garis besar atau kesimpulan sebagai hasil keseluruhan dari penelitian tersebut.⁹ pada pekerja dewasa awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*,..., hal. 10-112.

F. Prosedur Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam 3 tahapan yaitu: (1) tahap pra lapangan, (2) tahap lapangan dan, (3) tahap laporan.

1. Tahap pra lapangan

Pada tahap pra lapangan peneliti melakukan persiapan untuk melakukan penelitian lapangan seperti, mengurus surat izin penelitian dari fakultas untuk melakukan penelitian, kemudian membuat pedoman wawancara dan menyiapkan keperluan-keperluan lain seperti alat perekam suara, buku catatan dan alat tulis.

2. Tahap lapangan

Pada tahap lapangan, peneliti bertemu dengan responden atau melakukan wawancara secara mendalam dengan berdasarkan daftar wawancara yang telah dipersiapkan sebelumnya. Agar tidak terjadinya kesalahpahaman dan kehilangan data maka hasil wawancara dapat menggunakan alat perekam suara dengan menggunakan alat (*tipe recorder*) supaya data yang telah didapatkan agar dapat disimpan dan peneliti dapat menganalisis secara mendalam.

3. Tahap Penulisan Laporan

Langkah terakhir dalam setiap kegiatan penelitian adalah laporan penelitian. Dalam tahap ini peneliti menulis laporan penelitian, dengan menggunakan rancangan penyusunan laporan penelitian yang telah tertera dalam sistematika penulisan penelitian. Peneliti berusaha melakukan konsultasi dan pembimbingan dengan dosen pembimbing yang telah ditentukan.

Panduan penulisan skripsi UIN Ar-Raniry, menyatakan sistematika penulisan ini dimaksudkan sebagai suatu cara yang ditempuh untuk menyusun suatu

karyatulis, sehingga masalah yang ada di dalamnya menjadi lebih jelas, teratur, berurutan dan mudah dipahami. Dalam karya ilmiah ini, penulis menggunakan pedoman buku panduan skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh 2013.

Sedangkan penulisan bahasa lain dan bahan-bahan yang digunakan disesuaikan dengan penulisan tulisan inggris dan penulisan latin yang digunakan berdasarkan pedoman buku panduan penulisan-penulisan skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh 2013 dan arahan yang diperoleh penulis.¹⁰



¹⁰Tim Penyusun, *Panduan Penulisan Skripsi*, (Banda Aceh: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-sRaniry, 2013), hal. 21-27s

BAB IV

DESKRIPSI DAN PEMBAHASAN DATA PENELITIAN

A. Deskripsi Data Penelitian

Dalam sub bab ini ada dua aspek data yang akan di deskripsikan berdasarkan teknik pengambilan data yaitu sebagai berikut:

1. Hasil wawancara penelitian

Dalam sub bagian bab ini ada tiga aspek data yang akan di deskripsikan berdasarkan temuan di lapangan, yaitu: (a) deskripsi gambaran tipe diri para pekerja dewasa awal, (b) proses pemilihan pekerjaan para pekerja dewasa awal, dan (c) kinerja para dewasa awal.

1. Deskripsi Gambaran Tipe Diri Para Pekerja Dewasa Awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen

Guna untuk mendapatkan data terkait tipe diri pekerja dewasa awal, peneliti mewawancarai beberapa orang para dewasa awal yang bekerja.

- 1) Menurut RA (26 tahun) yang pekerjaan sebagai pegawai di klinik dokter hewan.

“Sebelumnya saya tidak mengenali sih klinik dokter hewan ini cuman ya saya gaada kerja ya lewatnya disini ya kerja aja. Ada tantangan tersendiri ya mungkin saya gak tau jadi tantangannya sendiri gitu dari membantu dokternya sendiri, saya kan belum tau apa-apa gitu saya baru pertama kali disini dan kalau sekarang Alhamdulillah gitu ya saya sudah terbiasa disini. Tetapi saya sih sampe sekarang masih mencari pekerjaan juga yang sesuai dengan bidang saya. Saya bisa masuk disini karna yang punya nya saudara saya gitu ya saya Tanya gitu ada lowongan gak disana ya kata saudara saya ada saya di suruh dating langsung kesini ya saya datang aja langsung saya kerja. Saya dulunya berkuliah di tehnik elektro di politeknik lhokseumawe, jauh ya

melencengnya. Kalau ada kerjaan lain yang sehubungan dengan bidang saya ya saya keluar dari sini. dan saya lumayan merasa puas dengan kerjaan disini ya namanya kita rejekinya disini ya disini aja gitu tapi tetap saya masih ingin mencari pekerjaan yang sesuai dengan bidang saya. Saya bekerja disini memberi suatu tantangan tersendiri ya yang namanya saya tidak tau dan tidak pernah mencoba tapi bisa tau. Untuk gaji disini sekitar tiga jutaan dan Alhamdulillah mencukupi”¹

2) Menurut AY (24 tahun) sarjana, bekerja jualan olshop

“Selama ini saya berjualan olshop, sebelumnya saya pernah bekerja di instansi pendidikan sebagai pegawai honorarium, selama saya bekerja saya tidak mendapatkan honor yang sesuai dengan pekerjaan, dan saya berhenti bekerja saya alihkan bekerja online jualan masker, baju dan kolesi aksesoris lainnya, hanya saja untuk mendapatkan penghasilan memenuhi kebutuhan sehari-hari, jika saya tidak bekerja online saya tidak tau mau bekerja apalagi, seluruh lamaran kerja sudah saya hantar ke berbagai instansi namun belum ada balasan untuk bekerja, saya maunya bekerja di perkantoran sesuai dengan ilmu yang saya dapatkan di waktu perkuliahan, namun. Keadaan yang memaksa saya bekerja seperti ini ya saya jalani terus sedikit demi sedikit. Penghasilan yang saya dapat dalam seminggu kadang-kadang ada 50.000 ribu ya, kalau dikatakan cukup ya tidak cukup karena masih tinggal bersama orangtua jadi bolehlah dari pada tidak ada sama sekali”.²

3) Menurut ZL (24) sebagai seorang sarjana Hukum bekerja di salah satu Instansi Keuangan (Bank)

“Saya sekarang bekerja di salah satu Instansi Keuangan (Bank), saya lulusan dari jurusan hukum, selama ini saya bekerja tidak sesuai dengan keahlian saya, ya menurut saya hal yang lumrah terjadi selama ini, karena lowongan pekerjaan sangat tidak mendukung masyarakat untuk bekerja sesuai dengan jurusan yang diambil masa kuliah atau bakat, daripada saya menjadi penganggur yang abadi mending saya bekerja di Bank, dan saya mendapat pengalaman baru, dulu selesai kuliah saya pernah kasih lamaran ke perkantoran baik Negeri atau Swasata namun satupun dari instansi tersebut tidak menerima saya, yang diebritahkan tidak menerima pegawai honor karena tidak digaji sama sekali,

¹ Hasil wawancara dengan RA, pegawai klinik dokter hewan pada tanggal 10 Juli 2021.

² Hasil wawancara dengan AY, penjual Olshop pada tanggal 10 Juli 2021.

*kasian kan kalau saudara bekerja di sini, ujar salah satu pegawai instansi tempat saya kasih surat lamaran”.*³

4) Menurut NZ (22) seorang sarjana, sebagai pegawai kantor Desa

*“Saya sekarang bekerja di kantor desa, saya kuliah di manajemen pendidikan, saya bekerja di kantor desa karena dulu ada rekrutmen Kader Posyandu dengan keahlian bisa menguasai IT (teknologi) selain sebagai pegawai di kantor Desa saya juga menjadi salah seorang kader di posyandu, menurut saya pribadi pekerjaan yang sedang saya jalani ini tidak sesuai dengan jurusan dan bakat saya, yang dulunya saya memahmi tentang pendidikan sekarang saya harus belajar tentang kesehatan, penempatan saya di posyandu di bidang Gizi, jadi saya benar- benar harus belajar lagi, untuk honor/gaji sesuai dan mencukupi kebutuhan saya perbulan, jadi menurut saya ya dinikmati pekerjaan sekarang daripada tidak bekerja sama sekali, namun saya sekarang juga lagi mempersiapkan untuk ikut CPNS mudah-mudahan saya bisa lulus dan bekerja sesuai dengan bakat dan minat saya, itulah harapan saya selama ini.”*⁴

5) Menurut HS (35) sebagai pegawai honor di salah satu instansi pendidikan (guru/pendidik)

*“Saya bekerja di salah satu Madrasah Ibtidayah Negeri (MIN) mata pelajaran yang saya ampu sebagai guru agama, dulunya saya pernah mengajar di SMP karena situasi dan kondisi di lapangan tidak mendukung ya saya pindah ke MIN, dari pada saya lanjut kerja di SMP membuat saya tidak nyaman, meskipun sekarang saya mengajar mata pelajaran Agama yang sangat bertolak belakang dengan jurusan atau keahlian saya, ya daripada tidak bekerja saya pikir bolehlah. Dan selama ini saya menikmati kerja di MIN bisa berkumpul dengan peserta didik, mengajar AlQur’an juga jadi hati saya menjadi tenang dan nyaman, dan selama ini saya sering mendapat reward dari orangtua murid mungkin tanda terimakasih mereka, terkait gaji/honor yang diberikan saya rasa tidak mencukupi kebutuhan hidup, apalagi saya sekarang sudah berkeluarga, apalagi untuk mendaftar CPNS sekarang sudah tida bisa lagi karena usia saya sudah 35 tahun, mau tidak mau ya saya nikmatilah kehidupan sekarang”.*⁵

³ Hasil wawancara dengan ZL pegawai Bank, pada tanggal 11 Juli 2021.

⁴ Hasil wawancara dengan NZ pegawai Kantor Desa pada Tanggal 13 Juli 2021.

⁵ Hasil wawancara dengan HS, pegawai honor di Sekolah pada Tanggal 14 Juli 2021.

6) Menurut RP (30) sebagai pedagang rumah makan menyatakan bahwa:

*“Pekerjaan saya sangat tidak sesuai dengan kuliah saya dulu, saya kuliah di tarbiyah sebagai guru, selesai kuliah saya sempat melamar pekerjaan ke sekolah tapi tidak di terima, akhirnya saya membuka rumah makan dan saya menjadi pedagang rumah makan seperti saat ini, kalau dilihat ini sangat jauh dari kemampuan kuliah saya, tapi saya menikmati saja, karena saya berdagang seperti ini juga sudah lama. Tapi sampai saat ini saya masih berharap agar bisa bekerja sesuai dengan profesi saya sebagai guru ya walaupun sampai hari ini belum ada lowongannya, dan untuk saat ini Alhamdulillah saya merasa puas dengan pekerjaan saya karena cukuplah untuk kehidupan sehari-hari”.*⁶

7) Menurut HA (23) sales rokok menyatakan bahwa:

*“Saya bekerja di sales rokok, saya hanya tamat SMA tetapi karena tidak ada pekerjaan lain saya memilih bekerja seperti ini, lagi pula pekerjaan ini menghasilkan gaji yang lumayan, maka saya terus bekerja, meskipun saya tidak berminat di perjaan ini, kalau sekarang sangat susah cari kerja, apa lagi saya hanya tamat SMA sangaingan dengan s1 sangat banyak, saya teruskan disini saja. Tapi jika ada tawaran dengan gaji yang lebih besar saya mau mencari pekerjaan lain karena sebenarnya saya lebih suka bekerja di bengkel daripada sebagai sales karena saya sedikit bisa di bagian bengkel dan saya merasa bakat saya memang disitu tapi disini gaada lowongannya jadi tidak apa-apa menjadi sales.”*⁷

8) Menurut S (29) penjual asongan menyatakan bahwa:

“Saya lulusan s1 hukum, dan sebenarnya keinginan saya dari dulu bisaa menjadi pengacara, karena saya tidak memiliki orang yang saya kenal di kantor pengacara untuk ikut jadi pengacara jadi sangat susah untuk masuk kesana. Dan karena tidak ada pekerjaan lain, saya gunakan modal sedikit ini untuk jual asongan, kalau saya pikir pekerjaan ini tidak sesuai dengan minat saya, terpaksa saya kerja ini saja, lagi pula saya kerja ini juga tidak terikat dengan orang lain dan lumayan cukup untuk kehidupan saya walaupun terkadang merasa juga kekurangan tetapi ya mau gimana lagi tetap harus di jalani karena untuk sekarang walaupun

⁶ Hasil wawancara dengan RP, pedagang rumah makan pada Tanggal 15 Juli 2021.

⁷ Hasil wawancara dengan HA, Sales Rokok pada Tanggal 15 Juli 2021.

terkadang ga cukup tetapi saya belum berniat mencari pekerjaan yang lain.”⁸

9) Menurut NS (26) pegawai kantor camat menyatakan bahwa:

“Saya dulu berkuliah di jurusan teknik sipil dan minat, bakat dan keinginan saya memang disitu. Tetapi setelah kuliah saya tidak mendapat pekerjaan yang sesuai dengan yang saya inginkan jadi saya bekerja tidak sesuai dengan minat saya, disini saya sebagai operator, saya bisa bekerja sebagai operator karena dorongan dari orang tua saya biar saya mendapatkan pekerjaan dan tidak keluyuran lagi akan tetapi saya tidak menerapkan ilmu saya di tempat ini, karena tidak ada pekerjaan lain, saya bekerja disini. Dan disini saya tidak memiliki jabatan apa-apa hanya sebagai operator saja. Dan saya sangat tidak puas bekerja disini karena tidak sesuai dengan yang diinginkan. Saya bekerja hanya karena tidak ada pekerjaan lain dan gaji yang lumayan untuk kehidupan saya sendiri.”⁹

10) Menurut MI (29) pekebun menyatakan bahwa:

“Saya dulu berkuliah di pertanian dan berkeinginan kerja di kantor pertanian. Dan setelah saya lulus saya mencoba melamar pekerjaan di kantor pertanian tetapi tidak lulus akhirnya saya memilih berkebun walaupun bukan pilihan saya, karena saya ada kebun dan tidak ada yang menggarapnya terpaksa saya berkebun saja, pekerjaan lain juga tidak ada, apa lagi sekerang sangat susah cari kerja, ikut CPNS berapa kali tidak lewat, daripada menjadi pengangguran lebih baik saya garap kebun saya, dan lumayan ketika panen cukup untuk menghidupi keluarga saya”.¹⁰

Berdasarkan hasil wawancara di atas peneliti menemukan 1 orang yang menerima pekerjaan walaupun tidak sesuai dengan minat, bakat ataupun keahlian yang dimiliki namun seiring berjalannya waktu responden tersebut merasa nyaman dengan pekerjaan yang sedang di geluti dan 9 lainnya tidak dapat menerima dan mengakibatkan adanya keterpaksaan dalam melakukan pekerjaan dan tidak puas dalam bekerja. Jadi dapat disimpulkan, bahwasanya individu

⁸ Hasil wawancara dengan S, penjual Asongan pada Tanggal 15 Juli 2021.

⁹ Hasil wawancara dengan NS, pegawai kantor camat pada Tanggal 16 Juli 2021.

¹⁰ Hasil wawancara dengan MI pekebun pada Tanggal 16 Juli 2021

yang bekerja di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen tidak sesuai tipe diri, dan lingkungan pekerjaan, individu yang bekerja cenderung dibidang tipe diri sosial dan *enterprising*.

2. Proses Pemilihan Pekerjaan Para Pekerja Dewasa Awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen

Guna untuk menadapat data tentang proses pemilihan pekerjaan pada pekerja dewasa awal di gampong tingkeum manyang

- 1) Menurut RA (26 tahun) yang bekerja sebagai pegawai di klinik dokter hewan.

“Sebelumnya saya tidak mengenali sih klinik dokter hewan ini cuman ya saya gaada kerja ya lewatnya disini ya kerja aja. Ada tantangan tersendiri ya mungkin saya gak tau jadi tantangannya sendiri gitu dari membantu dokternya sendiri, saya kan belum tau apa-apa gitu gitu saya baru pertama kali disini dan kalau sekarang Alhamdulillah gitu ya saya sudah terbiasa disini. Tetapi saya sih sampe sekarang masih mencari pekerjaan juga yang sesuai dengan bidang saya. Saya bisa masuk disini karna yang punya nya saudara saya gitu ya saya Tanya gitu ada lowongan gak disana ya kata saudara saya ada saya di suruh dating langsung kesini ya saya datang aja langsung saya kerja. Saya dulunya berkuliah di tehnik elektro di politeknik lhokseumawe, jauh ya melencengnya. Kalau ada kerjaan lain yang sehubungan dengan bidang saya ya saya keluar dari sini.dan saya lumayan merasa puas dengan kerjaan disini ya namanya kita rejekinya disini ya disini aja gitu tapi tetap saya masih ingin mencari pekerjaan yang sesuai dengan bidang saya. Saya bekerja disini memberi suatu tantangan tersendiri ya yang namanya saya tidak tau dan tidak pernah mencoba tapi bisa tau. Untuk gaji disini sekitar tiga jutaan dan Alhamdulillah mencukupi.”¹¹

- 2) Menurut AY (24 tahun) sarjana, bekerja jualan olshop menyatakan, bahwa

“Selama ini proses pemilihan kerja sangat sulit, mulai dari yang swasta apalagi yang negeri, seperti CPNS sangat membuat saya

¹¹ Hasil wawancara dengan RA, pada tanggal 10 Juli 2021.

kecewa, tahun kemaren hanya satu poin saya gagal di SKD, selain itu pemilihan kerja yang lain memang tidak menerima sama sekali, dari pada seperti itu ya saya menjul online saja yang prosesnya tidak susah, karena tidak memahami lagi sistim penerimaan kerja di perkantoran, selama ini saya lihat yang bekerja dikantor tersebut kebanyakan dari saudara pejabat, maksud saya sanak saudaranya yang bekerja, kadangkala ada yang taman SMA.”¹²

- 3) Menurut ZL (24) sebagai seorang sarjana Hukum bekerja di salah satu Instansi Keuangan (Bank) menyatakan bahwa,

“Proses pemilihan kerja yang saya lakukan selama ini sangatlah rumit, saya sarjana hukum di saat saya melamar pekerjaan di instansi hukum tidak akan diterima sama sekali, dan bahkan untuk surat lamaran saja tidak diterima, dan akhirnya saya melamar pekerjaan di salah satu perbankan yang di rekrut secara umum, Alhamdulillah saya diterima di perbankan, saya bekerja di dibidang pembantu marketing mencakupi semuanya seperti sortir uang, pemasukan data, dan mencari nasabah, sebenarnya sangat bertolak belakang dengan bidang keahlian saya, dan saya harus banyak belajar lagi terkait masalah keuangan dan pelayanan.”¹³

- 4) Menurut NZ (22) seorang sarjana, sebagai pegawai kantor Desa, menyatakan bahwa

“Proses pemilihan pekerjaan yang saya lalui tidak sesuai dengan harapan saya, saya bekerja di kantor desa, sebagai kader perangkat desa, saya bekerja di kantor desa tersebut disebabkan ada salah satu laporan harus upload data, jadi diminta salah satu masyarakat yang bisa dibidang computer, dan akhirnya saya dipilih oleh geuchik/kepala desa untuk bekerja upload data hasil pembuatan laporan, serta di ikut sertakan sebagai kader posyandu.”¹⁴

- 5) Menurut HS (35) sebagai pegawai honor di salah satu instansi pendidikan (guru/pendidik), menyatakan bahwa.

“Proses pemilihan kerja selama ini sangat sulit dan rumit, saya mulai bekerja setelah lulusan dari kuliah namun, sampai sekarang belum mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keahlian atau bidang yang saya ampu, saya sebagai guru biologi di salah satu sekolah menengah pertama selama satu tahun, dan akhirnya saya sekarang

¹² Hasil wawancara dengan AY , pada tanggal 10 Juli 2021.

¹³ Hasil wawancara dengan ZL, pegawai Bank, pada tanggal 11 Juli 2021.

¹⁴ Hasil wawancara dengan NZ pegawai Kantor Desa, pada Tanggal 13 Juli.

mengajar di MIN sebagai guru agama, saya bekerja di MIN karena ada dibuka pendaftaran untuk guru diniyah, jadi saya ikut tes dan Alhamdulillah diterima, dari pada saya menunggu untuk menjadi guru biologi tidak diterima ya saya pasrah dan akhirnya saya bekerja sebagai guru agama dan guru mengaji.”¹⁵

6) Menurut RP (30) sebagai pedagang rumah makan menyatakan bahwa:

“Pekerjaan saya sangat tidak sesuai dengan kuliah saya dulu, saya kuliah di tarbiyah sebagai guru, selesai kuliah saya sempat melamar pekerjaan ke sekolah tapi tidak di terima, akhirnya saya membuka rumah makan dan saya menjadi pedagang rumah makan seperti saat ini, kalau dilihat ini sangat jauh dari kemampuan kuliah saya, tapi saya menikmati saja, karena saya berdagang seperti ini juga sudah lama. Tapi sampai saat ini saya masih berharap agar bisa bekerja sesuai dengan profesi saya sebagai guru ya walaupun sampai hari ini belum ada lowongannya, dan untuk saat ini Alhamdulillah saya merasa puas dengan pekerjaan saya karena cukuplah untuk kehidupan sehari-hari”.¹⁶

7) Menurut HA (23) sales rokok menyatakan bahwa:

“Saya bekerja di sales rokok, saya hanya tamat SMA tetapi karena tidak ada pekerjaan lain saya memilih bekerja seperti ini, lagi pula pekerjaan ini menghasilkan gaji yang lumayan, maka saya terus bekerja, meskipun saya tidak berminat di perjaan ini, kalau sekarang sangat susah cari kerja, apa lagi saya hanya tamat SMA saingan dengan s1 sangat banyak, saya teruskan disini saja. Tapi jika ada tawaran dengan gaji yang lebih besar saya mau mencari pekerjaan lain karena sebenarnya saya lebih suka bekerja di bengkel daripada sebagai sales karena saya sedikit bisa di bagian bengkel dan saya merasa bakat saya memang disitu tapi disini gaada lowongannya jadi tidak apa-apa menjadi sales.”¹⁷

8) Menurut S (29) penjual asongan menyatakan bahwa:

“Saya lulusan s1 hukum, dan sebenarnya keinginan saya dari dulu bisaa menjadi pengacara, karena saya tidak memiliki orang yang saya kenal di kantor pengacara untuk ikut jadi pengacara jadi sangat susah untuk masuk kesana. Dan karena tidak ada pekerjaan lain, saya gunakan modal sedikit ini untuk jual asongan,

¹⁵ Hasil wawancara dengan HS pegawai honor di Sekolah pada, Tanggal 14 Juli.

¹⁶ Hasil wawancara dengan RP pedagang rumah makan pada, Tanggal 15 Juli 2021.

¹⁷ Hasil wawancara dengan HA Sales Rokok pada Tanggal 15 Juli 2021.

kalau saya pikir pekerjaan ini tidak sesuai dengan minat saya, terpaksa saya kerja ini saja, lagi pula saya kerja ini juga tidak terikat dengan orang lain dan lumayan cukup untuk kehidupan saya walaupun terkadang merasa juga kekurangan tetapi ya mau gimana lagi tetap harus di jalani karena untuk sekarang walaupun terkadang ga cukup tetapi saya belum berniat mencari pekerjaan yang lain.”¹⁸

9) Menurut NS (29) pegawai kantor camat menyatakan bahwa:

“saya dulu berkuliah di jurusan tehnik sipil dan minat, bakat dan keinginan saya emang disitu. Tetapi setelah kuliah saya tidak mendapat pekerjaan yang sesuai dengan yang saya inginkan jadi saya berkerja tidak sesuai dengan minat saya, disini saya sebagai operator, saya bisa bekerja sebagai operator karena dorongan dari orang tua saya biar saya mendapatkan pekerjaan dan tidak keluyuran lagi akan tetapi saya tidak menerapkan ilmu saya di tempat ini, karena tidak ada pekerjaan lain, saya bekerja disini. Dan disini saya tidak memiliki jabatan apa-apa hanya sebagai operator saja. Dan saya sangat tidak puas bekerja disini karena tidak sesuai dengan yang diingikan. Saya bekerja hanya karena tidak ada pekerjaan lain dan gaji yang lumayan untuk kehidupan saya sendiri.”¹⁹

10) Menurut MI (29) pekebun menyatakan bahwa:

“saya dulu berkuliah di pertanian dan berkeinginan kerja di kantor pertanian. Dan setelah saya lulus saya mencoba melamar pekerjaan di kantor pertanian tetapi tidak lulus akhirnya saya memilih berkebun walaupun bukan pilihan saya, karena saya ada kebun dan tidak ada yang menggarapnya terpaksa saya berkebun saja, perkerjaan lain juga tidak ada, apa lagi sekerang sangat susah cari kerja, ikut CPNS berapa kali tidak lewat, daripada menjadi pengangguran lebih baik saya garap kebun saya, dan lumayan ketika panen cukup untuk menghidupi keluarga saya”.²⁰

Berdasarkan hasil wawancara terdapat 6 responden yang bekerja dengan berkeinginan sendiri untuk mencari lowongan kerja walaupun belum sesuai dengan minat bakat ataupun kemampuan yang dimiliki tetapi hanya sekedar

¹⁸ Hasil wawancara dengan S Penjual Asongan pada Tanggal 15 Juli 2021.

¹⁹ Hasil wawancara dengan NS pegawai kantor camat, pada Tanggal 16 Juli 2021.

²⁰ Hasil wawancara dengan MI pekebun, pada Tanggal 16 Juli 2021.

memiliki pekerjaan dan tidak menjadi pengangguran, 2 responden yang mencoba membuka usahanya sendiri setelah mencoba mencari pekerjaan yang sesuai namun tidak di dapatkan dan 2 responden yang bekerja karna keterpaksaan ataupun dorongan dari orang tua, maka dapat disimpulkan bahwasanya proses pemilihan kerja sangat sulit dan rumit, serta tidak sesuai dengan harapan, dimana mereka bekerja karena keadaan lingkungan bukan karena bakat dan minat atau keahlian yang dimiliki, memulai pekerjaan sesuai dengan tipe diri, bakat dan minta untuk mencapai kesuksesan merupakan impian setiap individu. Namun realitanya setiap inidvidu harus melewati dan bekerja sesuai dengan permintaan lingkungan.

3) Kinerja Para Dewasa Awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen.

Guna untuk mendapatkan data terkait kinerja para dewasa awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen, peneliti mewawancari 5 orang para dewasa awal, sebagai berikut:

- 1) Menurut RA (26 tahun) yang pekerjaan sebagai pegawai di klinik dokter hewan.

“sebelumnya saya tidak mengenali sih klinik dokter hewan ini cuman ya saya gaada kerja ya lewatnya disini ya kerja aja. Ada tantangan tersendiri ya mungkin saya gak tau jadi tantangannya sendiri gitu dari membantu dokternya sendiri, saya kan belum tau apa-apa gitu gitu saya baru pertama kali disini dan kalau sekarang Alhamdulillah gitu ya saya sudah terbiasa disini. Tetapi saya sih sampe sekarang masih mencari pekerjaan juga yang sesuai dengan bidang saya. Saya bisa masuk disini karna yang punya nya saudara saya gitu ya saya Tanya gitu ada lowongan gak disana ya kata saudara saya ada saya di suruh dating langsung kesini ya saya datang aja langsung saya kerja. Saya dulunya berkuliah di tekhnik elektro di politekhnik lhokseumawe, jauh ya

melencengnya. Kalau ada kerjaan lain yang sehubungan dengan bidang saya ya saya keluar dari sini. dan saya lumayan merasa puas dengan kerjaan disini ya namanya kita rejekinya disini ya disini aja gitu tapi tetap saya masih ingin mencari pekerjaan yang sesuai dengan bidang saya. Saya bekerja disini memberi suatu tantangan tersendiri ya yang namanya saya tidak tau dan tidak pernah mencoba tapi bisa tau. Untuk gaji disini sekitar tiga jutaan dan Alhamdulillah mencukupi”²¹

- 2) Menurut AY (24 tahun) sarjana, bekerja jualan olshop menyatakan, bahwa

“Selama saya jualan online, kadang-kadang ada laba dan lebih sering saya rugi, apalagi sekarang masa pandemi, jadi ekonomi masyarakat sangat rendah, minat belanja menurun, kecuali pas masa selesai panen, sehingga banyak barang-barang yang sudah saya stock harus jual murah, daripada tidak laku sama sekali, keuntungannya saya dapatkan hanya 20% selama saya jualan.”²²

- 3) Menurut ZL (24) sebagai seorang sarjana Hukum bekerja di salah satu Instansi Keuangan (Bank), menyatakan bahwa

“Selama saya bekerja di perbankan, saya bisa bekerja dengan tim, dan bank yang saya kerja menjadi bank terfavorit, karena selama ini bank tersebut belum pernah minus, transaksi lancar dan nasabah merasa dilayani sepenuh hati oleh pihak bank, dan untuk honor yang saya terima cukuplah untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.”²³

- 4) Menurut NZ (22) seorang sarjana, sebagai pegawai kantor Desa, menyatakan bahwa

“Selama saya bekerja di kantor desa, banyak program-program kantor desa ter update, dan banyak laporan keuangan, laporan kegiatan masyarakat selesai tepat pada waktunya, meskipun ada kendala jairngan/wifi yang bermasalah saya rasa, masih bisa diselesaikan, dan apalagi di posyandu, data-data bayi, dan ibu hamil semua tercatat dengan rapi sehingga untuk pendataan tidak sulit lagi bidan desa, meskipun saya harus banyak belajar lagi terkait bidang kesehatan.”²⁴

²¹ Hasil wawancara dengan RA, pada tanggal 10 Juli 2021.

²² Hasil wawancara dengan AY penjual Olshop, pada tanggal 10 Juli 2021.

²³ Hasil wawancara dengan ZL pegawai Bank, pada tanggal 11 Juli 2021.

²⁴ Hasil wawancara dengan NZ pegawai Kantor Desa, pada Tanggal 3 Juli 2021.

- 5) Menurut HS (35) sebagai pegawai honor di salah satu instansi pendidikan (guru/pendidik), menyatakan bahwa

“Selama saya bekerja sebagai guru agama dan diniyah di madrasah ibtidayyah, murid yang saya ajarkan lancar dan pasih dalam mengaji dan sudah pernah ikut lomba tingkat kecamatan dan mendapat juara 3, jadi ada kepuasan dalam saya bekerja, karena peserta didik saya meraih prestasi dibidang mengaji Al-Qur’an, sekolah MIN juga menjadi sekolah kebanggaan bagi orangtua/wali murid, kepala sekolah memberikan peluang kepada saya agar bisa ikut kontrak kedepannya, dan peluang besar juga bisa ikut pppk semoga karir saya satu langkah lebih maju dari sebelumnya.”²⁵

- 6) Menurut RP (30) sebagai pedagang rumah makan menyatakan bahwa:

“Pekerjaan saya sangat tidak sesuai dengan kuliah saya dulu, saya kuliah di tarbiyah sebagai guru, selesai kuliah saya sempat melamar pekerjaan ke sekolah tapi tidak di terima, akhirnya saya membuka rumah makan dan saya menjadi pedagang rumah makan seperti saat ini, kalau dilihat ini sangat jauh dari kemampuan kuliah saya, tapi saya menikmati saja, karena saya berdagang seperti ini juga sudah lama. Tapi sampai saat ini saya masih berharap agar bisa bekerja sesuai dengan profesi saya sebagai guru ya walaupun sampai hari ini belum ada lowongannya, dan untuk saat ini Alhamdulillah saya merasa puas dengan pekerjaan saya karena cukuplah untuk kehidupan sehari-hari”.²⁶

- 7) Menurut HA (23) sales rokok menyatakan bahwa:

“Saya bekerja di sales rokok, saya hanya tamat SMA tetapi karena tidak ada pekerjaan lain saya memilih bekerja seperti ini, lagi pula pekerjaan ini menghasilkan gaji yang lumayan, maka saya terus bekerja, meskipun saya tidak berminat di perjaan ini, kalau sekarang sangat susah cari kerja, apa lagi saya hanya tamat SMA saingan dengan sl sangat banyak, saya teruskan disini saja. Tapi jika ada tawaran dengan gaji yang lebih besar saya mau mencari pekerjaan lain karena sebenarnya saya lebih suka bekerja di bengkel daripada sebagai sales karena saya sedikit bisa di bagian bengkel dan saya merasa bakat saya memang disitu tapi disini gaada lowongannya jadi tidak apa-apa menjadi sales.”²⁷

²⁵ Hasil wawancara dengan HS pegawai honor di Sekolah, pada Tanggal 14 Juli 2021.

²⁶ Hasil wawancara dengan RP pedagang rumah makan, pada Tanggal 15 Juli 2021.

²⁷ Hasil wawancara dengan HA Sales Rokok, pada Tanggal 15 Juli 2021.

8) Menurut S (29) penjual asongan menyatakan bahwa:

“Saya lulusan s1 hukum, dan sebenarnya keinginan saya dari dulu bisa menjadi pengacara, karena saya tidak memiliki orang yang saya kenal di kantor pengacara untuk ikut jadi pengacara jadi sangat susah untuk masuk kesana. Dan karena tidak ada pekerjaan lain, saya gunakan modal sedikit ini untuk jual asongan, kalau saya pikir pekerjaan ini tidak sesuai dengan minat saya, terpaksa saya kerja ini saja, lagi pula saya kerja ini juga tidak terikat dengan orang lain dan lumayan cukup untuk kehidupan saya walaupun terkadang merasa juga kekurangan tetapi ya mau gimana lagi tetap harus di jalani karena untuk sekarang walaupun terkadang ga cukup tetapi saya belum berniat mencari pekerjaan yang lain.”²⁸

9) Menurut NS (29) pegawai kantor camat menyatakan bahwa:

“saya dulu berkuliah di jurusan tekhnik sipil dan minat, bakat dan keinginan saya emang disitu. Tetapi setelah kuliah saya tidak mendapat pekerjaan yang sesuai dengan yang saya inginkan jadi saya berkerja tidak sesuai dengan minat saya, disini saya sebagai operator,saya bisa bekerja sebagai operator karena dorongan dari orang tua saya biar saya mendapatkan pekerjaan dan tidak keluyuran lagi akan tetapi saya tidak menerapkan ilmu saya di tempat ini, karena tidak ada pekerjaan lain, saya bekerja disini. Dan disini saya tidak memiliki jabatan apa-apa hanya sebagai operator saja. Dan saya sangat tidak puas bekerja disini karena tidak sesuai dengan yang diinginkan. Saya bekerja hanya karena tidak ada pekerjaan lain dan gaji yang lumayan untuk kehidupan saya sendiri.”²⁹

10) Menurut MI (29) pekebun menyatakan bahwa:

“saya dulu berkuliah di pertanian dan berkeinginan kerja di kantor pertanian. Dan setelah saya lulus saya mencoba melamar pekerjaan di kantor pertanian tetapi tidak lulus akhirnya saya memilih berkebun walaupun bukan pilihan saya, karena saya ada kebun dan tidak ada yang menggarapnya terpaksa saya berkebun saja, perkerjaan lain juga tidak ada, apa lagi sekerang sangat susah cari kerja, ikut CPNS berapa kali tidak lewat, daripada

²⁸ Hasil wawancara dengan S Penjual Asongan, pada Tanggal 15 Juli 2021.

²⁹ Hasil wawancara dengan NS pegawai kantor camat, pada Tanggal 16 Juli 2021.

*menjadi pengangguran lebih baik saya garap kebun saya, dan lumayan ketika panen cukup untuk menghidupi keluarga saya”.*³⁰

Berdasarkan hasil wawancara peneliti menemukan ada 4 responden yang mendapatkan kinerja yang baik dan cukup memenuhi kehidupan sehari-hari dari hasil bekerja dan ada 6 responden yang belum mendapatkan kinerja dengan baik dikarenakan kurangnya keinginan dalam pekerjaan tersebut dan bekerja karena dorongan dari orang lain selain itu responden mencari kerja hanya karena tidak menjadi pengangguran tanpa ada keinginan tersendiri untuk bekerja. Berdasarkan hasil pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwasanya kinerja para dewasa awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen. Selama bekerja individu tersebut ada yang mendapatkan kinerja yang baik atas pekerjaan yang digeluti seperti mendapatkan penghargaan, akan tetapi ada juga yang bekerja namun belum mendapatkan apapun tetapi tetap masih bergelut pada pekerjaan tersebut.

B. Pembahasan Data Penelitian

Dalam sub bagian ini ada tiga data yang akan dibahas secara lebih dalam yaitu tentang tipe diri para dewasa awal di desa Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen.

1. Gambaran Tipe Diri Para Pekerja Dewasa Awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen

Berdasarkan hasil temuan dilapangan, didapatkan bahwa tipe diri individu yang bekerja cenderung di bidang **sosial** dan *enterprising*.

³⁰ Hasil wawancara dengan MI pekebun, pada Tanggal 16 Juli 2021.

Bidang sosial menurut holland merupakan tipe diri lebih menyukai aktivitas-aktivitas yang melibatkan orang-orang lain dengan penekanan pada membantu, mengajar, atau menyediakan bantuan. Tidak menyukai aktivitas-aktivitas rutin dan sistematis yang melibatkan obyek-obyek dan materi-materi. Kompetensi-kompetensi social cenderung dikembangkan, dan hal-hal yang bersifat manual dan Teknik diabaikan. Menganggap diri kompeten dalam membantu dan mengajar orang lain serta menilai tinggi aktivitas-aktivitas hubungan-hubungan social. Beberapa ciri khususnya adalah kerjasama, bersahabat, persuasif, dan bijaksana. Okupasi-okupasi sosial mencakup pekerjaan pekerjaan seperti mengajar, konseling dan pekerjaan kesejahteraan sosial.³¹

Selanjutnya Manrihu menyatakan bahwa, orang dengan tipe social cenderung suka menolong dan ramah, orang dengan tipe ini sangat menyukai kegiatan yang melibatkan pemberian informasi, mengajar, merawat, konseling memberi penyuluhan dan menolong orang lain, tipe ini sering mengembangkan kemampuan untuk bekerja dengan orang-orang. Vokasional seperti konselor, ahli psikologi, guru, dan sejenisnya terkait layanan.³²

Sedangkan tipe kedua menurut Holland merupakan tipe *Enterprising* (giat), tipe kepribadian ini cenderung giat. Lingkungan ini menuntut dan menghargai individu-individu yang mengikuti orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, menjalankan peran-peran kepemimpinan, dan menilai kekuasaan, status dan tanggung jawab. Sifat dari lingkungan ini seperti ambisi, semangat,

³¹ Gottfredson, G.D. 1999. John L. Holland's Contributions to Vocational Psychology: A Review and Evaluation. *Journal of vocational Behavior*, 55, hal 18

³² Muhammad Thayeb Manrihu, Pengantar Bimbingan dan Konseling Karir (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), hal 75

impulsif, mencari kesenangan dan pemaarah. Lingkungan ini menuntut orang-orang agar mengundang dunia sederhana.³³

Selanjutnya tipe enterprising lebih menyukai aktivitas-aktivitas yang melibatkan manipulasi terhadap orang-orang lain untuk perolehan ekonomi atau tujuan-tujuan organisasi. Tidak menyukai aktivitas-aktivitas yang sistematis, abstrak, dan ilmiah. Kompetensi-kompetensi kepemimpinan, persuasif dan yang bersifat supervise dikembangkan, dan yang ilmiah diabaikan. Memandang diri sebagai agresif, populer, percaya diri, dan memiliki kemampuan memimpin. Keberhasilan politik dan ekonomik dinilai tinggi. Ciri-ciri khasnya ambisi, dominasi, optimism, dan sosialibilitas.³⁴

Tipe diri juga telah dibagikan, sebagaimana dalam buku Nur Azizah, *Pengaruh Tipe Keribadian dan Jenis Kelamin* bahwa tipe diri dari hasil penelitian penulis di lapangan maka di kategorikan pada tipe kepribadian extrovert; yakni mempunyai ciri-ciri antara lain, sadar akan waktu, semangat berkompetensi, sangat ambisius, sangat agresif, pekerja keras, menetapkan target yang tinggi bagi dirinya dan orang lain, memiliki emosi yang tinggi.³⁵ Hal ini sesuai pada responden yang telah penulis wawancarai bahwa pada umumnya responden yang penulis wawancarai mereka mempunyai semangat tinggi, sangat ambisius, sangat agresif, pekerja keras, dan menetapkan target pada dirinya serta emosi yang tinggi.

³³ Muhammad Thayeb Manrihu, Pengantar....., hal 76

³⁴ Gottfredson, G.D. 1999. John L. Holland's Contributions to....., hal 18.

³⁵ Nur Azizah, *Pengaruh Tipe Keribadian dan Jenis Kelamin*. Hikmah, Vol, XII, No.2, 2017-52.

Pekerja dewasa awal cenderung memilih pekerjaan yang aman dari tekanan dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya, namun dari beberapa temuan cenderung para pekerja dewasa awal bekerja bukan pada pemilihan yang di inginkan, hal ini di sebabkan oleh beberapa faktor, seperti faktor menghindari dari pada pengangguran juga faktor kebutuhan, sehingga bekerja apa saja yang dapat menghasilkan.

Para pekerja dewasa awal ini sangat pekerja keras, karna apapun pekerjaan meskipun tidak sesuai dengan keinginan akan tetap dikerjakan, hal ini dilakukan tentu telah menetapkan target yang akan dicapai, seperti untuk memenuhi kebutuhan keluarga yang di tanggunginya, juga untuk kebutuhan dirinya. Kerja keras dan target yang telah di tetapkan inilah sehingga menimbulkan semangat tinggi untuk dikerjakan dalam mencapai hasilnya.

2. Proses Pemilihan Pekerjaan Para Pekerja Dewasa Awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen

Proses pemilihan kerja yang dilakukan oleh para pekerja dewasa awal sangat sulit dan rumit, serta tidak sesuai dengan harapan, dimana mereka bekerja karena keadaan lingkungan bukan karena bakat dan minat atau keahlian yang dimiliki, memulai pekerjaan sesuai dengan tipe diri, bakat dan minta untuk mencapai kesuksesan merupakan impian setiap individu.

Kondisi yang dialami oleh para pekerja dewasa awal disebabkan permintaan pekerjaan sesuai bakat minat belum ada, selain itu kompetisi antar pelamar pekerjaan juga sangat ketat, sehingga membuat mereka memilih pekerjaan yang dapat menghasilkan meskipun bukan pada bakat dan minatnya.

Selain kedua masalah tersebut, rumitnya proses pemilihan pekerjaan juga disebabkan karena kurangnya keahlian di bidang yang diminati sesuai bakat, kekurangan kemampuan ini membuat mereka tidak mampu memenuhi standar pekerjaan. Dari responden yang penulis temukan juga terdapat kekurangan pendidikan sesuai dengan kebutuhan, seperti keinginan respon untuk berkerja suatu perjaan yang belum sesuai dengan pendidikan yang dimiliki, seperti tidak punya ijazah sarjana dan juga tidak memiliki klasifikasi yang sesuai dengan kebutuhan tempat kerja yang di minati tersebut.

Sedangkan Teori Holland terutama menyangkut pilihan bidang jabatan *occupational field*. Mengenai tahapan atau tingkat yang dapat dicapai oleh seseorang dalam bidang jabatan tertentu *occupational level*, Holland menunjuk pada taraf intelegensi yang memungkinkan tingkat pendidikan sekolah tertentu, namun dipertanyakan apakah masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi dalam hal ini seperti taraf aspirasi seseorang. Pandangan Holland sangat relevan bagi bimbingan karir dan konseling karir di institusi pendidikan untuk jenjang pendidikan menengah dan masa awal pendidikan tinggi. Tekanan yang diberikan pada pemahaman diri sehubungan dengan beberapa kualitas vokasional yang dimiliki seseorang dan pada informasi yang akurat berbagai lingkungan jabatan, menyadarkan tenaga bimbingan akan tugasnya untuk membantu orang muda mengenal diri sendiri dan mengenal ciri-ciri lingkungan.³⁶

³⁶ Muslim Afandi. Tipe Kepribadian dan Model Lingkungan dalam Perspektif Bimbingan Karier John Holland. Jurnal Sosial Budaya, Vol. 8 No.01 2011. Hal 96.

3. Kinerja Para Dewasa Awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen.

Kinerja para dewasa awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireun selama bekerja individu tersebut ada yang mendapatkan prestasi dari tempat kerja, dan ada juga yang belum mendapatkan prestasi atau penghargaan sama sekali, hal ini di sebabkan posisi kerja yang belum sesuai dengan bakat dan minat, namun demikian, seperti penjual asongan merasa pekerjaannya selama ini telah mampu memenuhi kebutuhan, meskipun tidak pada pemenuhan yang lebih, pekerjaan yang ia geluti selama ini mampu membuat individu tersebut bertahan untuk bekerja, penghasilan yang dimiliki dari pekerjaannya juga dirasakan cukup untuk kebutuhan keluarga.

Sedangkan yang belum mendapatkan prestasi cenderung disebabkan oleh kondisi saat ini, yakni pandemi covid 19 yang melanda Indonesia, khususnya Aceh, kondisi seperti ini pendapatan para pekerja justru menurun, seperti yang dirasakan oleh penjual online shop, karena masyarakat tidak memiliki uang yang cukup untuk belanja, sehingga pendapatan yang dialami oleh pedagang olshop menurun, keterbatasan pembeli membuat pedangan kesulitan untuk memenuhi kebutuhan kehidupannya.

Hal yang sama juga dirasakan oleh pegawai Bank dan juga pegawai kantor desa, dengan adanya pandemi tekanan dalam pekerjaan terus meningkat, sedangkan penghasilan terkadang juga ikut di kurangi, hanya saja ketika adanya kegiatan covid yang dapat menghasilkan biaya tambahan pada mereka.

Kondisi seperti ini tentu mengakibatkan ekonomi masyarakat menurun, apalagi individu tidak memiliki kemampuan dalam berkerja yang lainnya, tentu

akan membuat kehidupan semakin susah, perbatasan kegiatan masyarakat yang telah di berlakukan saat ini juga membuat kesusahan pada masyarakat umumnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

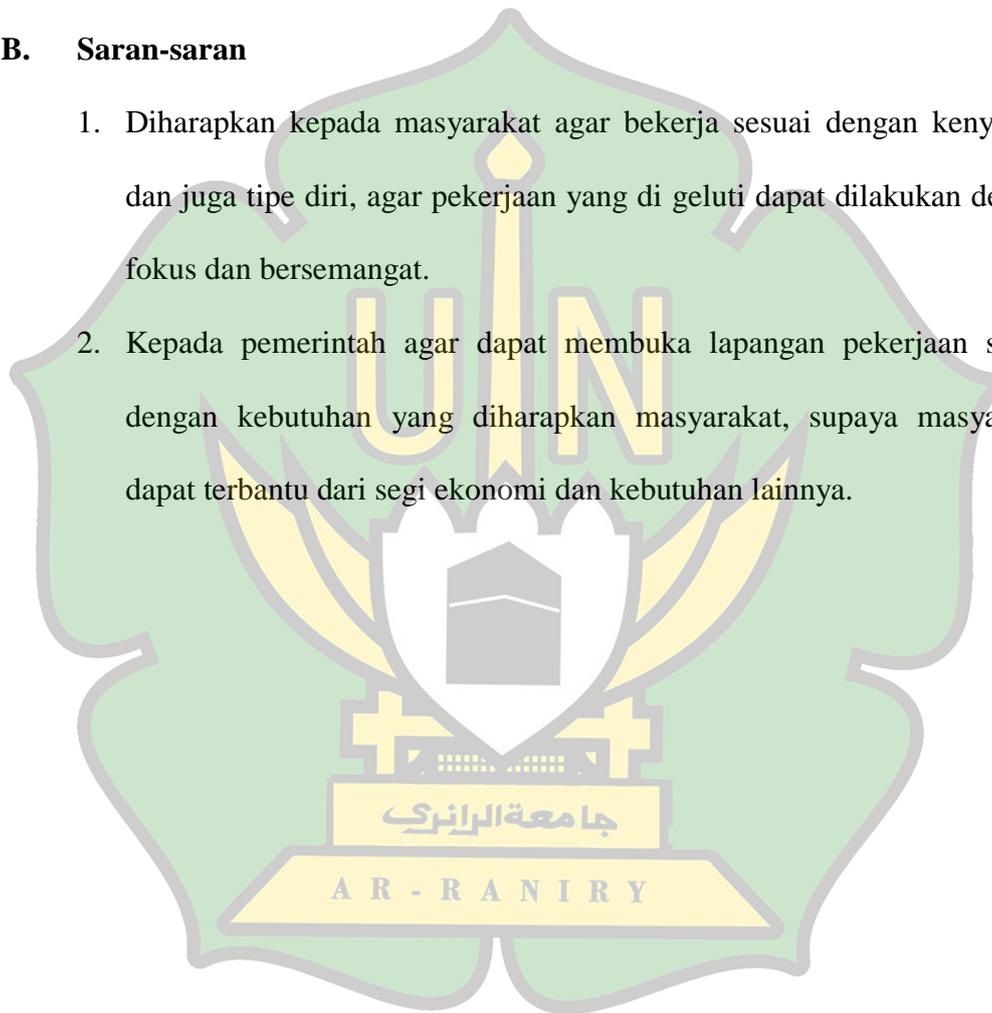
Berdasarkan hasil deskripsi dan pembahasan data terkait kesesuaian konsep diri dengan pemilihan pekerjaan pada dewasa awal menurut tinjauan teori Holland dapat dinyatakan pada umumnya belum sesuai antara tipe diri dengan pilihan pekerjaan, pernyataan ini didasari dari tiga temuan penelitian yaitu:

1. Dilihat dari aspek gambaran tipe diri para dewasa awal digampong tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireun cenderung mempunyai tipe diri sosial dan enterprising dalam bidang bekerja. Pekerjaan yang digeluti bukan karena bakat dan minat tetapi bekerja hanya sekedar pendapat dan menghindari dari pengangguran yang sesungguhnya tidak sesuai tipe diri dengan pilihan pekerja.
2. Dilihat dari proses pemilihan pekerjaan atau rekrutmen pekerjaan, para pekerja awal cenderung bekerja pada pekerjaan yang dijalani sendiri, meskipun demikian, pekerjaan yang dijalankannya juga tidak sesuai dengan tipe diri dan lingkungan pekerjaan, selain itu bekerja pada lembaga tertentu dikarena adanya bantuan dari orang yang di kenal dalam intansi tersebut, bukan di sebabkan skill yang dimiliki.
3. Dilihat dari kinerja para dewasa awal yang berkerja pada lembaga tertentu cenderung stagnan, artinya tidak ada inovasi dalam pekerjaan yang dilakukan, sehingga perkembangan karir juga tidak berjalan dengan baik, kurangnya prestasi yang didapatkan. Sedangkan yang

berkerja dengan usaha sendiri juga terjadi kegagalan, karena kemampuan atau skil yang di miliki tidak sesuai dengan pekerjaan, apa lagi berkerja tanpa pengalaman dan belajar secara otodidak sehingga banyak terjadi kegagalan.

B. Saran-saran

1. Diharapkan kepada masyarakat agar bekerja sesuai dengan kenyamanan dan juga tipe diri, agar pekerjaan yang di geluti dapat dilakukan dengan fokus dan bersemangat.
2. Kepada pemerintah agar dapat membuka lapangan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan masyarakat, supaya masyarakat dapat terbantu dari segi ekonomi dan kebutuhan lainnya.

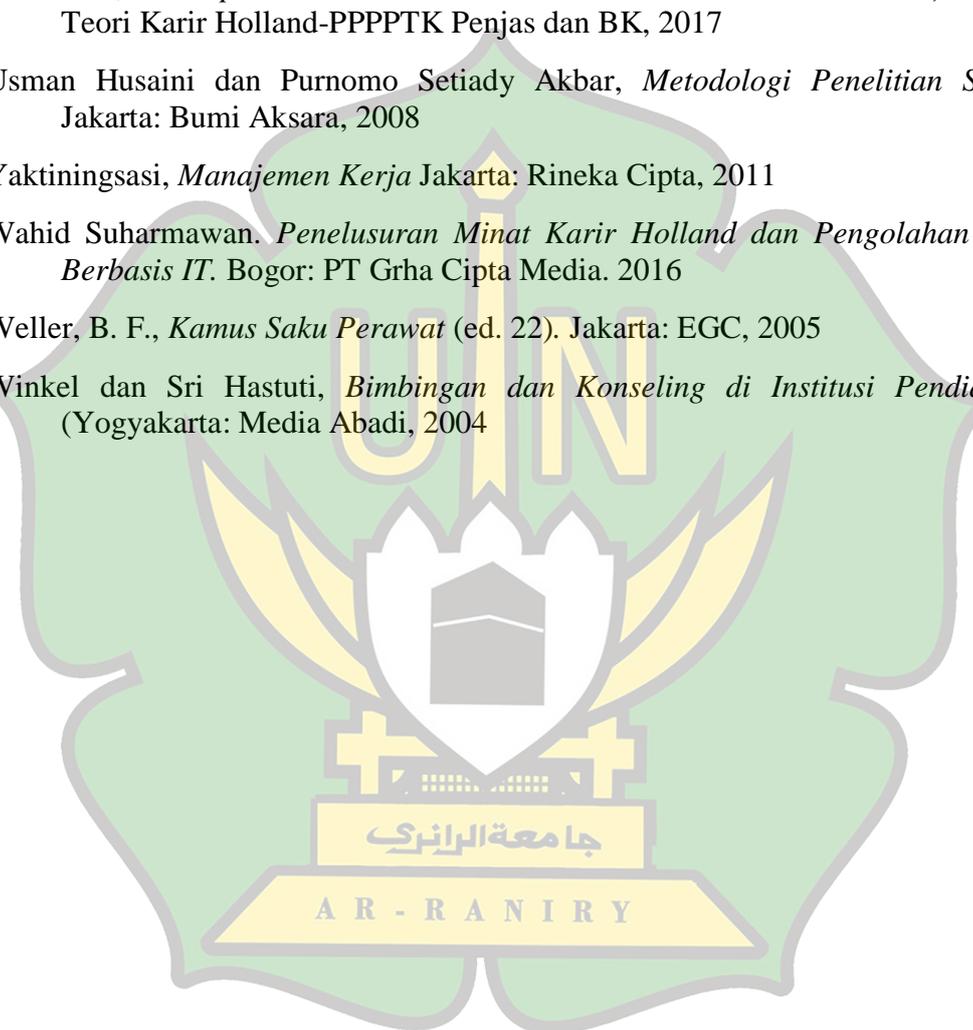


DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quran dan Terjemahan*, Jakarta: Departemen Agama Republik Indonesia, 2007
- Akbar. *Proses Pemilihan Karir*. [Jurnal Online]. <https://digilib.unimus.ac.id/download.php%teori/.html>. 2011
- Alwisol, *Psikologi Kepribadian*, Malang: UMM Pers, 2010
- Ardana Komang, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graham Ilmu, 2012
- Dariyo, *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*, Jakarta: Grasindo, 2004
- Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011
- Florence Littauer, *Personality Plus*, Jakarta: PT. Rosdakarya, 2006
- Ginzberg, *Program Bimbingan Karier di Sekolah*, Jakarta: Ghalia Indah, 2010
- Hall, C.S. & Lindzey, G., *Teori-teori Psikodinamik (Klinis)*, terj. Supratiknya, Yogyakarta: Kanisius, 1993
- Hardiarni Irman, *Konseling Karir*, Batusangkar: STAIN Batusangkar Press, 2009
- Hurlock, *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*, Jakarta: Erlangga, 2008
- Holland, *Making Vocational Choices: A Theory Of Vocational Personalities and Work Environments 3 edition*, Florida: Psychological Assessment Resources, Inc, 1997
- Komang, dkk, *Fektivitas Teori Karier Holland Melalui Layanan Informasi Untuk Meningkatkan Pemahaman Diri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa*, Jurnal Bimbingan Konseling Volume: Vol: 2 No: 1 Tahun: 2014
- Koswara, E. *Teori-teori Kepribadian*, Bandung: Eresco, 1991
- Littauer, *Personality Plus*. (A. Adiwiyoto, Terj.), Jakarta: Binarupa Aksara Naskahasli dipublikasikan tahun 1992
- Marliyah, Persepsi terhadap Dukungan Orang Tua dan Pembuatan Keputusan Karir Remaja. *Jurnal Provita*, 1 (1) Januari 2004,
- Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003
- Manrihu, *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karir*. Jakarta: Bumi Aksara. Mairimin. 2005
- Martoyo Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2007

- Moleong Lexy J., , *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung, Remaja Rosda Karya: 2005
- Muslim Afandi, *Tipe Kepribadian dan Model Lingkungan dalam Perspektif Bimbingan Karir John Holland*". Jurnal sosial budaya, Volume 8 Nomor 01, tahun 2011
- Nadia Azmi Harahap, dkk. "Tipe Kepribadian dalam mengambil keputusan karir berdasarkan Teori John L Holland. *Jurnal jurusan Bimbingan Konseling Undiksha. Vol 11 No 1*, 2019
- Nur Azizah, *Pengaruh Tipe Keribadian dan Jenis Kelamin*. Hikmah, Vol, XII, No.2, 2017
- Purwanto, *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2006
- Puteri Indah Sri Wahyuni, "Analisis Tipe Kepribadian Dan Arah Pilihan Jabatan Pada Siswa Kelas XII SMA Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung ". *Jurnal Keguruan dan Ilmu Pendidikan ((online)*, 2019
- Ramtia Darma Putrid & Syska Purnamasari, *Penggunaan Materi Teori Karier Jhon Holland Terhadap Peningkatan Perencanaan Karir Siswa Melalui Layanan Informasi Bermuatan Pembelajaran Kontekstual*, Jurnal Wahana Didaktika, 2018
- Ruslan A.Gani, *Bimbingan Karir*, Bandung: Angkasa, 2009
- Richard S Sharf dalam buku *Aplaying Career Developmental Theory to Counseling*, California: Brooks/Cole Publishing Company, 1992
- Rimbun, *Keperawatan Sebagai Karir*. Jakarta: Universitas Indonesia, 2011
- Riswanto, *Memilih Jenis Pekerjaan Sesuai Dengan Tipe Diri*, <https://riswantobk.wordpress.com/2011/02/13/memilih-jenis-pekerjaan-sesuai-dengan-tipe-diri>
- Sudiro Ahmad, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Malang: Universitas Brawijaya, 2011
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Bandung: Alfabeta, 2010
- Suharsimi Arikonto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Aneka Cipta, 2002
- Sujanto & Hadi, T. *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2001
- Sukardi, *Bimbingan Karir Di Sekolah menengah*, Jakarta: Asdi Mahastya, 1994
- Suryabrata, *Psikologi Kepribadian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993
- Syaodih Sukmadinata Nana. *Metodelogi Penelitian Pendidikan* Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005

- Thoyeb, *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karir*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 2006
- Ulifa Rahma, *Bimbingan Karier Siswa*, Malang: UIN-Maliki Press, 2010
- Uman Suherman. *Bimbingan dan Konseling Karir: Sepanjang Rentang Kehidupan*. Bandung: Rizqi Press, 2013
- Usmawati, *Konsep Dasar Pilihan Karir Berdasarkan Teori Holland*, Artikel Teori Karir Holland-PPPPTK Penjas dan BK, 2017
- Usman Husaini dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008
- Yaktiningsasi, *Manajemen Kerja* Jakarta: Rineka Cipta, 2011
- Wahid Suharmawan. *Penelusuran Minat Karir Holland dan Pengolahan Data Berbasis IT*. Bogor: PT Grha Cipta Media. 2016
- Weller, B. F., *Kamus Saku Perawat* (ed. 22). Jakarta: EGC, 2005
- Winkel dan Sri Hastuti, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. (Yogyakarta: Media Abadi, 2004



PEDOMAN WAWANCARA

Judul Skripsi :

“Kesesuaian Tipe Diri Dengan Pemilihan Pekerjaan Ditinjau Dari Teori Karir Holland (Studi Deskriptif Pada Pekerja Dewasa Awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen)”

Pertanyaan I. Bagaimana gambaran tipe diri para pekerja dewasa awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen?

Untuk mendapatkan data terkait objek di atas maka data yang diperlukan adalah:

1. Pekerjaan para pekerja dewasa awal
2. Profil para pekerja dewasa awal
3. Job discription para pekerja di tingkat kerja

Pertanyaan II. proses pemilihan pekerjaan para pekerja dewasa awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen?

Untuk mendapatkan data terkait objek di atas maka data yang diperlukan adalah:

1. Sistem rekrutmen para pekerja dewasa awal
2. Pendidikan para pekerja dewasa awal
3. Kesesuaian lolos bekerja bidang apa dengan bidang yang di kerjakan

Pertanyaan III. Bagaimana kinerja para dewasa awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen?

Untuk mendapatkan data terkait objek di atas maka data yang diperlukan adalah:

1. Penempatan dan karyawan lain
2. Kepuasan dalam pekerjaan para pekerja dewasa awal
3. Hasil/prestasi yang pernah di raih selama bekerja para pekerja dewasa awal
4. Berapa gaji rata-rata para pekerja dewasa awal
5. Berapa gaji yang dibutuhkan para pekerja dewasa awal



PEDOMAN WAWANCARA

Judul: Kesesuain Tipe Diri Dengan Pemilihan Pekerjaan Ditinjau Dari Teori Karir Holland (Studi Deskriptif Pada Pekerja Dewasa Awal di Gampong Tingkeum Manyang Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen)

1. Apakah bapak/ibu bekerja sesuai dengan bakat dan minat (tipe diri)?
2. Apakah bapak/ibu merasa senang dalam mengerjakan tugas selama ini (tipe diri)?
3. Jika dihadapkan pada tugas yang bukan bidang bapak/ibu, apakah bapak/ibu menyelesaikan secara mandiri atau diskusi bersama teman seprofesional (tipe diri)?
4. Apa yang bapak/ibu lakukan jika ditempat kerja, tugas yang diberikan terlalu banyak dan harus selesai tepat pada waktunya?
5. Apakah selama kerja banyak tuntutan yang harus bapak/ibu selesaikan dan apa yang bapak/ibu rasakan?
6. Jika bapak/ibu merasa tertekan ditempat kerja apa yang biasa dilakukan?
7. Proses apa saja yang dilalui ketika melamar pekerjaan, ataupun tahapan-tahapannya?
8. Sebelum masuk pekerjaan, apakah bapak/ibu ada mengikuti pelatihan?
9. Sudah berapa lama bapak/ibu bekerja dan apa rencana kedepan terhadap pekerjaan kedepan?
10. Jika bekerja tidak sesuai dengan keahlian (skill) apa yang bapak/ibu lakukan?
11. Bagaiman cara meningkatkan pekerjaan sesuai dengan bakat dan minat?
12. Apa hasil atau dampak yang bapak/ibu rasakan pada kehidupan sehari-hari?
13. Apa pesan bapak/ibu terhadap para pengangguran?

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y