

## ***Decision Making* Sebagai Model dalam Konseling Karir di SMA untuk Pembuatan Keputusan Karir yang Tepat**

**Alfi Rahmi, M.Pd**

**Email: Alfi.rahmi79@gmail.com**

**Institut Agama Islam Negeri Bukittinggi**

**Abstrak:** Pengambilan keputusan karir telah mulai direncanakan sejak siswa memasuki Sekolah Menengah Atas (SMA). Siswa tingkat SMA mulai mengembangkan kesadaran diri dan eksplorasi karir. Namun tidak semua siswa SMA memiliki kesadaran diri dan kemampuan mengeksplorasi kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat berakibat tidak mampu membuat keputusan karir yang tepat dengan mempertimbangkan potensi-potensi yang dimilikinya. Menyikapi kondisi ini terdapat suatu model dalam konseling karir yang dapat membantu siswa mengambil keputusan karir yang tepat yaitu *Decision Making Model*. *Decision Making Model* memuat delapan langkah dalam pengambilan keputusan karir. Melalui penerapan model ini diharapkan masalah-masalah karir yang dihadapi oleh siswa tingkat SMA dapat diatasi.

**Kata Kunci:** Decision Making, Konseling Karir, Masalah Karir

### **PENDAHULUAN**

Penerapan teori-teori konseling karir ini terhadap klien-klien yang membutuhkan bantuan konseling, dilakukan melalui berbagai model. Menurut Zunker 1986 sebagaimana yang disadur oleh Didi Tarsidi (2007) terdapat program konseling karir dan komponen-komponen program tersebut. Program-program ini telah dipilih untuk mewakili contoh model-model prosedur konseling karir yang inovatif yang kini banyak dipergunakan di sekolah lanjutan tingkat atas, lembaga pendidikan keterampilan, dan di sejumlah perguruan tinggi pada program S1. Terdapat tujuh model program dalam konseling karir, yaitu (1) *module model*, (2) *effective problem-solving model*, (3) *paraprofessional*

*model*, (4) *metroplex model*, (5) *decision-making model*, (6) *replicable model*, dan (7) *experience model*.

Salah satu model konseling karir yang dapat dilaksanakan di Sekolah Menengah Atas yaitu *decision-making model*. *Decision-making model* memberikan contoh system pembuatan keputusan dalam pemilihan karir. Keterampilan membuat keputusan karir merupakan tujuan yang sangat penting dari konseling karir. Oleh karena itu dalam pembuatan keputusan karir ini, individu harus menerapkan nilai-nilai yang dianutnya, minatnya, *attitudenya* dan kualitas lain yang terkait khusus dengan keputusan yang akan dibuat. Pertimbangan yang matang dalam pembuatan keputusan karir sangat menentukan perjalanan kehidupan individu ke depan. Jadi pembuatan

keputusan adalah sebuah keterampilan yang dipelajari yang harus mengarah kepada solusi yang lebih memuaskan menurut nilai-nilai pribadi seseorang.

*Decision-making model* dirancang oleh Krumboltz dan Sorenson (1974) (dalam Hadiarni dan Irman, 2009:157) yang aplikasinya dirancang untuk Sekolah Menengah Atas. Terdapatnya keluhan dari siswa yang bingung dalam menentukan pilihan jurusan, tidak mengenali bakat dan minatnya, cita-cita yang sering berubah-ubah, ingin pindah jurusan, tentu akan berpengaruh dalam pembuatan keputusan karir yang tepat. Model ini dapat membantu Sekolah Menengah Atas untuk menentukan pilihan jurusan yang tepat sesuai dengan bakat dan minatnya, sehingga persoalan tidak berminat dalam belajar karena tidak sesuai dengan kemampuannya dapat diatasi sejak dini, begitu juga dengan persoalan ingin pindah jurusan.

## **HAKEKAT KONSELING KARIR**

### **A. Pengertian Konseling Karir**

Konseling karir adalah suatu disiplin ilmu yang sepanjang sejarahnya dikenal dengan nama yang berbeda-beda seperti bimbingan profesi, konseling jabatan dan konseling profesi. Menurut Tolber (dalam Belkin, 1976:418) mendefinisikan konseling karir yaitu:

*Career counselling...is really much the same as other kinds of counselling except that it focuses on planning and making decision about occupations and education. As in all counselling, the personal relationship is critical,*

*but information and factual data...are more significant than in personal counselling. Even so, it usually is not possible to help someone with a vocational problem without recognizing, such other aspect of his life as need conflict, and relations with others*

Konseling karir memusatkan perhatian pada perencanaan dan pembuatan keputusan tentang pekerjaan dan pendidikan. Melalui konseling karir terdapat hubungan yang berisikan informasi yang faktual dengan data-data. Jadi konseling karir melibatkan hubungan personal yang akan membantu orang-orang yang mengalami masalah dalam jabatannya yang mempengaruhi kehidupannya.

Pelaksanaan konseling karir melalui program yang sistematis untuk memanfaatkan berbagai informasi yang faktual tersebut. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Herr (dalam Tayeb Manrihu, 1992; 18) menjelaskan bahwa konseling karir adalah suatu perangkat, lebih tepatnya suatu program yang sistematis, proses-proses, teknik-teknik atau layanan-layanan yang dimaksudkan untuk membantu individu memahami dan berbuat atas dasar pengenalan diri dan pengenalan kesempatan-kesempatan dalam pekerjaan, pendidikan dan waktu luang, serta mengembangkan keterampilan-keterampilan mengambil keputusan sehingga yang bersangkutan dapat mencipta dan mengelola perkembangan karirnya.

Kemudian National Career Development Assosiation (NCDA) sebagai salah satu asosiasi dalam

konseling karir (dalam Lee E. Isaacson and Duane Brown, 1993:372) juga mendefinisikan :

*vocational/career counselling consist of those activities performed or coordinated by individuals who have credentials to work with other individuals or group of individuals about occupation, life/career, career decision making, career planning, career pathing, or other career development related questions or conflicts.*

Konseling karir berisikan aktivitas yang dibangun atau dikoordinasikan oleh individu yang memiliki pengakuan untuk membantu individu atau kelompok mengenai jabatan, hidupnya/karirnya, pengambilan keputusan karir, perencanaan karir dan perkembangan karir.

Berdasarkan definisi di atas, konseling karir dapat diartikan sebagai suatu proses membantu individu dalam pengembangan kehidupan karir dimulai dari perencanaan, pengambilan keputusan, dan bagaimana individu tersebut berinteraksi dengan peran kehidupan yang lain.

Melalui konseling karir individu akan melalui proses dengan berbagai jenis layanan untuk mengenali potensi yang dimiliki serta kesempatan dan peluang yang ada. Proses dalam konseling karir merupakan proses yang kompleks untuk memperoleh karir yang sesuai dengan nilai-nilai pribadinya karena karir mempengaruhi hidup seseorang secara keseluruhan, termasuk kesehatan fisik dan mental.

## **B. Pentingnya Konseling Karir**

Brown (dalam Samuel T Gladding, 2012;403) mengemukakan bahwa konseling karir dapat menjadi intervensi praktis untuk beberapa klien yang mempunyai permasalahan emosional berkaitan dengan lingkungan yang non suportif dan menimbulkan stres. Kemudian Herr dan kawan-kawan (dalam Samuel T Gladding, 2012;403) juga menegaskan bahwa beragam permasalahan hidup dan masalah mental muncul, ketika karir atau kehidupan kerja seseorang tidak memuaskan.

Menurut Crites (dalam Samuel T Gladding, 2012;403) menyebutkan aspek-aspek penting pada konseling karir yaitu:

1. Kebutuhan akan konseling karir lebih besar daripada kebutuhan untuk psikoterapi.
2. Konseling karir dapat menjadi terapi
3. Konseling karir lebih sulit daripada psikoterapi.

Konseling karir akan melibatkan individu berurusan dengan dunia luar dan dalam seseorang, apabila klien berhasil mengatasi permasalahan pengambilan keputusan dalam karir akan mendapat kemampuan dan keyakinan diri untuk mengatasi masalah di bidang lainnya. Sebagai contoh orang yang kehilangan pekerjaan dan takut tidak menemukan posisi yang lain akan mempunyai dua permasalahan yaitu permasalahan karir dan permasalahan kegelisahan pribadi. Orang seperti ini harus dibantu dengan pendekatan holistik yaitu dengan menawarkan

informasi tentang aspek intelektual dalam menemukan suatu pekerjaan dan bekerjasama dengannya untuk menghadapi dan mengatasi kecemasan emosional saat mencari pekerjaan baru atau arah dalam kehidupan.

### C. Tujuan Konseling Karir

Menurut Prayitno (1997;66-67) menjelaskan bahwa konseling karir di SMA membantu siswa merencanakan dan mengembangkan masadepan karir dengan rincian sebagai berikut:

1. Pemantapan pemahaman diri berkenaan dengan kecendrungan karir yang hendak dikembangkan.
2. Pemantapan orientasi dan informasi karir pada umumnya, khususnya karir yang hendak dikembangkan
3. Orientasi dan informasi terhadap dunia kerja dan usaha memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup.
4. Orientasi dan informasi tentang pendidikan yang lebih tinggi, khususnya sesuai dengan karir yang hendak dikembangkan

Kemudian Bimo Walgito (2010;202-203) juga merinci tujuan konseling karir adalah untuk membantu para siswa agar:

1. Dapat memahami dan menilai dirinya sendiri, terutama berkaitan dengan potensi yang ada dalam dirinya mengenai kemampuan, minat, bakat, sikap dan cita-citanya.
2. Menyadari dan memahami nilai-nilai yang ada dalam dirinya dan yang ada dalam masyarakat.
3. Mengetahui berbagai jenis pekerjaan yang berhubungan dengan potensi yang ada dalam dirinya, mengetahui

jenis-jenis pendidikan dan latihan yang diperlukan bagi suatu bidang.

4. Menemukan hambatan yang mungkin timbul, yang disebabkan oleh dirinya dan faktor lingkungan serta mencari jalan yang dapat mengatasi hambatan-hambatan tersebut.

Kemudian menurut Herr (Hadiarni dan Irman, 2009:208) bahwa tujuan konseling karir di SMA yang meliputi membantu siswa belajar untuk:

1. Menunjukkan hubungan antara hasil-hasil belajar, nilai-nilai, preferensi, aspirasi pendidikan, dan preferensi karirnya
2. Menganalisis kompetensi pribadi sekarang dalam keterampilan-keterampilan yang diperlukan untuk preferensi karir.
3. Memegang tanggung jawab dalam perencanaan karir dan konsekuensinya.
4. Siap memenuhi syarat bagi taraf memasuki pekerjaan-pekerjaan dengan mengambil mata pelajaran yang sesuai.
5. Siap untuk memenuhi syarat bagi pendidikan pasca sekolah lanjutan dengan mengambil mata pelajaran yang diperlukan
6. Mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang berhubungan dengan kehidupan sebagai konsumen
7. Mengembangkan keterampilan yang berhubungan dengan penggunaan efektif waktu luang
8. Secara sistematis mengetes realitas preferensi karir
9. Mengidentifikasi alternatif cara-cara mencapai tujuan pendidikan

atau okupasional yang diinginkan

10. Menggambarkan bentuk-bentuk utama meneruskan pendidikan
11. Mengidentifikasi langkah-langkah yang diperlukan untuk masuk sesudah sekolah lanjutan.
12. Membuat estimasi akurat tentang sifat pribadi dan prestasi dan mengemukakan hal-hal ini secara efektif.
13. Mengembangkan rencana-rencana khusus untuk mengimplementasikan tujuan karir
14. Melaksanakan rencana-rencana karir.

#### **D. Masalah-Masalah Karir Remaja/Siswa SLTA**

Menurut teori perkembangan karir Super (dalam Uman Seherman, 2013:83) mengenai kematangan karir remaja bermasalah dalam karirnya manakala tidak mencapai kematangan karir sesuai dengan tahap dan tugas perkembangannya sebagai berikut:

1. Tidak mampu merencanakan karir dengan baik yang ditandai dengan:
  - a) Tidak adanya kesediaan untuk mempelajari informasi karir secara memadai
  - b) Malas/tidak membicarakan karir dengan orang dewasa
  - c) Malas/tidak mengikuti pendidikan tambahan untuk menambah pengetahuan tentang keputusan karir

- d) Malas/tidak berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler
- e) Malas/tidak mengikuti pelatihan berkaitan dengan pekerjaan yang diinginkan
- f) Kurang memiliki pengetahuan tentang kondisi pekerjaan yang diinginkan
- g) Kurang memadainya pengetahuan tentang persyaratan pendidikan untuk pekerjaan yang diinginkan
- h) Kurang/tidak mampu merencanakan apa yang harus dilakukan setelah tamat sekolah
- i) Kurang/tidak memadainya pengetahuan tentang cara dan kesempatan memasuki dunia kerja yang diinginkan
- j) Kurang/tidak mampu mengatur waktu luang secara efektif.

2. Malas melakukan eksplorasi karir yang dikarakteristikan:
  - a) Kurang/tidak berusaha menggali dan mencari informasi karir dari berbagai sumber (guru BK, Orangtua, orang yang sukses)
  - b) Kurang/tidak memadainya pengetahuan tentang potensi diri diantaranya bakat, minat,

- intelegensi, kepribadian, nilai-nilai dan prestasi
- c) Tidak memiliki cukup banyak informasi karir
3. Kurang/tidak memadainya pengetahuan tentang membuat keputusan karir (*Decision Making*) yang ditandai dengan:
- Tidak mengetahui cara-cara membuat keputusan karir
  - Tidak mengetahui langkah-langkah dalam membuat keputusan karir terutama penyusunan rencana karir
  - Malas/tidak mau mempelajari cara orang lain membuat keputusan karir
  - Tidak mampu menggunakan pengetahuan dan pemikiran dalam membuat keputusan karir.
4. Kurang/tidak memiliki pengetahuan (informasi) tentang dunia kerja (*world of work information*) yang ditandai dengan:
- Kurang pengetahuan mengenai minat dan kemampuan diri
  - Tidak mengetahui cara orang lain mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaannya
  - Tidak mengetahui alasan mengapa orang berganti pekerjaan
  - Tidak memiliki pengetahuan tentang tugas-tugas pekerjaan dalam satu vokasi dan perilaku dalam bekerja.
5. Kurang memadainya pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang lebih disukai (*knowledge of preferred occupational group*) yang ditandai dengan:
- Tidak memahami tugas dari pekerjaan yang diinginkan
  - Tidak mengetahui persyaratan fisik dan psikologis dari pekerjaan yang diinginkan
  - Tidak mengetahui minat-minat dan alasan yang tepat dalam memilih pekerjaan
6. Tidak mencapai realisme keputusan karir (adanya kesenjangan antara kemampuan individu dengan pilihan karir secara realistis) dengan karakteristik sebagai berikut:
- Tidak memiliki pemahaman yang baik tentang kekuatan dan kelemahan diri berhubungan dengan pilihan karir yang diinginkan
  - Tidak mampu melihat faktor-faktor yang akan mendukung

- atau menghambat karir yang diinginkan
- c) Tidak mampu melihat kesempatan yang ada berkaitan dengan pilihan karir yang diinginkan
  - d) Tidak mampu memilih salah satu alternatif pekerjaan dari berbagai pekerjaan beragam
  - e) Tidak dapat mengembangkan kebiasaan belajar dan bekerja secara efektif.
7. Tidak memadainya orientasi karir (*career orientation*) sehingga akiatnya tidak mampu membuat keputusan perencanaan keputusan karir yang tepat
8. Adanya *stereotype gender*, yaitu munculnya persepsi atau pandangan yang membatasi ruang gerak pemilihan karir karena gender yang dimiliki.

### **E. Teori Keterampilan Pengambilan Keputusan /Theories Decision Making Sebagai Model Pembuat Keputusan Karir**

Teori keterampilan pengambilan keputusan/ *decision-making model* merupakan aspek yang penting dalam pemilihan karir dan perkembangan karir. Maksud Teori keputusan menurut Bergland (dalam DidiTarsidi, tt: 21) adalah satu metode yang digunakan

untuk menjelaskan proses pemilihan karir dan merupakan kerangka untuk merumuskan tujuan konseling. Teori keputusan didasarkan atas premis bahwa seorang individu mempunyai sejumlah opsi atau alternatif yang dapat dipilihnya. Urutan peristiwa yang dapat mengarah pada sebuah keputusan mencakup: (1) mendefinisikan masalah, (2) merumuskan sejumlah alternatif, (3) mengumpulkan informasi, (4) memproses informasi, (5) membuat rencana, (6) memilih tujuan, dan (7) mengimplementasikan rencana (Bergland, 1974; Herr & Cramer, 1984). Pentingnya pembuatan keputusan digarisbawahi oleh keyakinan bahwa ia merupakan proses seumur hidup.

Menurut Gelatt yang memandang system nilai sebagai bagian penting dari proses pembuatan keputusan. Model pembuatan keputusan menurut Gelatt mengemukakan konsep tentang serangkaian keputusan (*immediate, intermediate, dan future*), yang menunjukkan bahwa pembuatan keputusan merupakan proses yang berkelanjutan.

Kemudian Teori Social-Learning tentang Pemilihan Karir yang dipelopori oleh Krumboltz, Mitchell, dan Gelatt (1975). Teori ini merupakan upaya untuk menyederhanakan proses pemilihan karir, terutama didasarkan atas peristiwa-peristiwa kehidupan yang berpengaruh terhadap penentuan pilihan karir. Dalam teori ini, proses perkembangan karir melibatkan empat faktor yaitu: (1) warisan genetik dan kemampuan khusus, (2) kondisi dan peristiwa lingkungan, (3) pengalaman belajar, dan (4) keterampilan pendekatan tugas.

Warisan genetic dan kemampuan khusus mencakup sejumlah kualitas bawaan yang dapat membatasi kesempatan karir individu.

Kondisi dan peristiwa lingkungan dipandang sebagai faktor yang berpengaruh yang sering kali berada di luar kontrol individu. Peristiwa-peristiwa dan keadaan tertentu di dalam lingkungan individu mempengaruhi perkembangan keterampilan, kegiatan, dan pilihan karir.

Pengalaman belajar, mencakup pengalaman belajar instrumental dan asosiatif. Pengalaman belajar instrumental adalah yang dipelajari individu melalui reaksi terhadap konsekuensi, tindakan yang hasilnya dapat langsung teramati, dan melalui reaksi orang lain. Konsekuensi kegiatan belajar dan pengaruhnya terhadap perencanaan dan perkembangan karir ditentukan terutama oleh *reinforcement* atau *non reinforcement* kegiatan tersebut, warisan genetic individu, kemampuan dan keterampilan khususnya, dan tugas pekerjaan itu sendiri. Pengalaman belajar asosiatif mencakup reaksi negatif dan positif terhadap pasangan situasi yang sebelumnya bersifat netral. Misalnya, pernyataan "semua politisi tidak jujur" dan "semua banker kaya" berpengaruh terhadap persepsi individu tentang okupasi ini. Asosiasi seperti ini dapat juga dipelajari melalui observasi, bacaan, dan film.

Keterampilan pendekatan tugas (*tasks approach skills*), mencakup keterampilan-keterampilan yang sudah dikembangkan oleh individu, seperti keterampilan problem-solving, kebiasaan

kerja, mental sets, respon emosional, dan respon kognitif. Keterampilan-keterampilan ini menentukan hasil masalah dan tugas yang dihadapi oleh individu. *Tasks approach skills* sering kali termodifikasi akibat pengalaman yang bagus maupun jelek.

Teori belajar tentang keputusan karir berguna untuk mengenali kondisi-kondisi lingkungan dan peristiwa yang memberikan pengalaman belajar kepada seseorang untuk menyusun rencana karir. Teori ini tidak menentukan urutan langkah-langkah tertentu yang harus ditempuh, karena ada banyak jalan yang bisa membawa orang ke keberhasilan menyusun rencana. Hal yang penting adalah bahwa jalan itu memberikan kepuasan.

Menurut A. W. Miller (1968) juga meyakini bahwa teori belajar seyogyanya diaplikasikan dalam pembuatan keputusan karir. Dia berkonsentrasi pada hubungan antara perilaku yang secara konsisten dan signifikan terkait dengan pilihan okupasi. Terdapat empat kategori perilaku seperti itu yaitu kegiatan fisik nyata (*overt*), pernyataan verbal nyata, perubahan emosional atau fisiologis tersembunyi (*covert*), dan respon verbal atau pemikiran tersembunyi. Fungsi teori pembuatan keputusan karir adalah untuk memprediksi, menjelaskan, dan mengontrol perilaku pembuatan keputusan.

Sedangkan menurut Dudley dan Tiedeman (dalam Tayeb Manrihu, 1992;103-104) pengambilan keputusan karir sebagai berikut:

1. Periode Antisipasi



- a. Tahap Eksplorasi yang meliputi menyadari masalah, kekurangan informasi tentang diri dan okupasi, tidak terdorong untuk mengeksplorasi pilihan-pilihan.
  - b. Tahap Kristalisasi yang meliputi identifikasi alternatif, biaya dan keuntungan dari tujuan yang dipertimbangkan, nilai-nilai diatur secara hirarkis, tidak ada komitmen secara publik.
  - c. Tahap pilihan yang meliputi motivasi terhadap pilihan yang ditentukan, mulai bebas dari kecemasan.
  - d. Tahap klasifikasi yang meliputi citra masa depan lebih akurat dan terperinci, menghilangkan keraguan, perincian dibuat lebih eksplisit.
2. Periode Akomodasi
- a. Tahap Induksi yang meliputi kontak realitas dengan lingkungan kerja, identifikasi diri dengan lingkungan kerja, penerimaan kelompok.
  - b. Tahap Reformasi meliputi secara tegas terlibat dalam kelompok, mencoba untuk lebih membawa nilai-nilai kelompok sejalan dengan nilai-nilai diri, perasaan diri jauh lebih kuat daripada kelompok.
  - c. Tahap Integrasi meliputi diferensiasi dalam identifikasi dicapai, sintesis diri dan kelompok, citra diri dan kelompok yang berhasil dianggap keberhasilannya.

Aplikasi *decision making model* yang dikembangkan oleh Krumboltz dan

Sorensen (1971) memuat delapan langkah dalam proses pembuatan keputusan yang dapat dilaksanakan secara kelompok. Diskusi kelompok memiliki beberapa keuntungan karena setting kelompok memberikan kesempatan untuk *reinforcement* dari teman sebaya. Oleh karena itu, delapan langkah tersebut dideskripsikan untuk kelompok, berdasarkan deskripsi tersebut dirumuskanlah model untuk pembuatan keputusan dan tujuan khususnya serta tugas-tugas yang tepat untuk masing-masing langkah tersebut.

Langkah-langkah aplikasi *decision making* yaitu:

1. Menuntut individu untuk menyatakan alasan atau masalah yang telah memotivasinya mengikuti konseling karir. Dengan menyatakan masalah pribadinya sendiri, tujuan individu dapat dirumuskan secara lebih mudah dalam kelompok. Contoh individu mengalami masalah tidak mengetahui potensi yang dimilikinya, ragu dengan pilihan jurusannya. Tujuan individu ingin mengetahui potensi yang dimilikinya, ingin memilih jurusan yang tepat sesuai dengan potensinya serta memiliki prospek karir yang baik,
2. Membuat komitmen waktu  
Konselor harus memastikan bahwa setiap individu membuat komitmen tentang waktu yang diperlukannya untuk mencapai tujuan individual yang telah ditetapkannya. Waktu yang ditetapkan harus realistis dan benar-benar dipatuhi. Contoh minggu pertama mengetahui tentang

potensinya, kemudian menganalisis hasil belajar, kemudian baru menentukan pilihan jurusan misalnya IPA

3. Mengarahkan kegiatan

Tujuan langkah ini yaitu mempersempit alternatif dalam penelusuran karir. Siswa diharuskan menyelesaikan tugas-tugas individual seperti mengerjakan tes minat, mereviue film, mempelajari literatur tentang okupasi. Kemudian diminta siswa untuk menyampaikannya dalam kelompok sehingga memperoleh tanggapan dan *reinforment* dari anggota kelompok. Contoh Jurusan IPA memiliki banyak pilihan bidang, diantara bidang IPA tersebut, bidang mana yang memiliki karakteristik yang cocok dengan potensi hasil pengukuran.

4. Mengumpulkan informasi

Anggota kelompok dapat berbagi cerita tentang kegiatan yang telah diselesaikannya pada langkah sebelumnya. Interaksi antar anggota kelompok dapat memberikan *reinforment* dalam mengeksplorasi karir lebih jauh. Konselor dapat memberikan saran tentang sumber informasi untuk setiap individu. Contoh diskusi kelompok mencakup hakikat pengelompokan karir, informasi pasar kerja, kesempatan untuk mengembangkan diri, skala gaji, dan yang lainnya.

5. Berbagi informasi dan memperkirakan konsekuensi yang mungkin dihadapi.

Langkah ini membantu anggota kelompok memprediksi

keberhasilan berdasarkan informasi yang terkumpul. Contoh dari jurusan IPA ingin mengambil kedokteran, tentu prospeknya bagus dan hal yang perlu diperhatikan berkaitan dengan biaya dan masa pendidikan.

6. Evaluasi ulang

Anggota kelompok berbagi kemungkinan keberhasilan dalam jenis okupasi tertentu yang telah mereka eksplorasi pada langkah sebelumnya. Tujuan langkah ini untuk memberi stimulus untuk memperkuat pengambilan keputusan tentang karir yang telah dipilih atau mengubah arah karir. Contoh mengkaji jenis profesi yanglain yang dapat dimasuki dengan jurusan yang dipilihnya.

7. Mengambil keputusan tentatif

Tujuannya adalah agar anggota kelompok mempersempit pilihannya dan mencoret kemungkinan yang paling tidak diinginkan. Proses pencoretan ini memerlukan pertimbangan teman sekelompok dan mengeksplorasi kemungkinan itu bersama. Contohnya pertimbangan dari anggota kelompok terhadap berbagai kemungkinan pilihan jabatannya untuk di persempit.

8. Pembuatan Keputusan karir ”Redece” (surut)

Setiap anggota kelompok didorong untuk memandang pembuatan keputusan karir sebagai proses yang berlangsung terus yang dapat digunakan untuk situasi lain. Idealnya pembuatan keputusan harus sistematis yang membawa

individu pada umumnya menuju solusi yang memuaskan.

Demikianlah delapan langkah Aplikasi *decision making model* yang dapat diterapkan dalam suasana kegiatan kelompok. Sehingga persoalan yang menjadi kendala tidak bisa memberikan informasi karir kepada siswa dapat dilakukan dengan alternatif kelompok. Pelaksanaannya juga menjadi lebih efektif karena memakai setting kelompok dibandingkan klasikal dan individual.

## PENUTUP

Karir bagi individu adalah pilihan hidup yang akan dilalui sepanjang hayat. Pilihan terhadap suatu pekerjaan yang tepat sesuai dengan bakat, minat dan keahlian, lingkungan kerja yang kondusif akan membawa kepada kepuasan dan kenyamanan dalam berkarir. Namun tidak semua orang memperoleh kondisi yang sesuai dengan yang diharapkannya. Oleh karena itu diperlukan konselor karir untuk membantu membuat keputusan pilihan karir yang tepat sejak masih dalam pendidikan. Terdapat berbagai macam model bantuan yang dapat diterapkan dalam konseling karir. *Decision making model* merupakan suatu model bantuan dalam pengambilan keputusan karir yang keterampilan dapat dipelajari, yang vital untuk program pendidikan.

*Decision making model*/pembuatan keputusan merupakan satu cara menemukan solusi yang memberi kepuasan dengan melakukan evaluasi terhadap berbagai opsi dan alternatif; tidak ada benar/salah yang jelas

seperti dalam pemecahan masalah. Krumboltz dan Sorenson merancang sistem pembuatan keputusan yang terdiri dari langkah-langkah berikut: (1) merumuskan tujuan individual, (2) membuat komitmen waktu, (3) menciptakan kegiatan, (4) mengumpulkan informasi, (5) mengestimasi konsekuensi, (6) reevaluasi, (7) mengambil keputusan tentatif, dan (8) melakukan daur ulang. *Decision making model* merupakan satu alternatif bagi guru pembimbing di sekolah untuk membantu siswa dalam membuat keputusan karir yang tepat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Belkin, Gary S (1976) *Practical Counseling in the School*. Dubuque; William C. Brown Company Publisher.
- Bimo Walgito (2010) *Bimbingan dan Konseling (Studi dan Karier)*. Yogyakarta: Andi Offset
- Didi Tarsidi. (2009) *Model-model Konseling Karir*. Diakses 10 Februari 2014 dari <http://d-tarsidi.blogspot.com/2007/08/modelbimbingankarir.html>.
- Hadiarni dan Irman (2009) *Konseling Karir*. Batusangkar; STAIN Batusangkar Press
- Isaacson, Lee E and Duane Brown. (1983) *Career Information, Career Counseling and Career Development* (Fifth

Edition).Boston :Allyn and Bacon.

Mohammad Tayeb Manrihu. (1992) *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karir*. Cetakan I Jakarta: Bumi Aksara.

Prayitno (1997). *Seri Pemandu Pelaksanaan Bimbingan Konseling di Sekolah*. Jakarta: Penebar Aksara.

Samuel T Gladding (2012) *Counseling: a Comprehensive Profession* (alih bahasa Konseling: Profesi yang Menyeluruh oleh Winarno). Jakarta: Indeks

Uman Suherman. 2013. *Bimbingan dan Konseling Karir Sepanjang Rentang Kahidupan*. Bandung: Rizki Press.