

PERKEMBANGAN KARIR

Konsep dan Implikasinya

Prof. DR. Drs. H. WAKHINUDDIN S., M.Pd

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NO 19 TAHUN 2002
TENTANG HAK CIPTA
PASAL 72
KETENTUAN PIDANA SANGSI PELANGGARAN

1. Barang siapa dengan sengaja dan tanpa hak mengumumkan atau memperbanyak suatu Ciptaan atau memberi izin untuk itu, dipidana dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan denda paling sedikit Rp 1.000.000, 00 (satu juta rupiah), atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan denda paling banyak Rp 5.000.000.000, 00 (lima milyar rupiah)
2. Barang siapa dengan sengaja menyerahkan, menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu Ciptaan atau barang hasil pelanggaran Hak Cipta atau Hak Terkait sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp 500.000.000, 00 (lima ratus juta rupiah).

PERKEMBANGAN KARIR

Konsep dan Implikasinya

Prof. Dr. Drs. H. Wakhinuddin S., M.Pd



2020

PERKEMBANGAN KARIR

Konsep dan Implikasinya

editor, Tim editor UNP Press

Penerbit UNP Press, Padang, 2020

1 (satu) jilid; 14,8 x 21 cm (A5)

xiv+344 hal.

ISBN : 978-602-1178-65-2

PERKEMBANGAN KARIR

Konsep dan Implikasinya

Hak Cipta dilindungi oleh undang-undang pada penulis

Hak penerbitan pada UNP Press

Penyusun: Prof. Dr. Wakhinuddin S., MPd

Editor Substansi: TIM UNP Press

Editor Bahasa: Prof. Dr. Harris Effendi Thahar, M.Pd

Desain Sampul & Layout: Dr. Asrul huda, S.Kom., M.Kom &

Noper Ardi, S.Pd., M.Eng

KATA PENGANTAR

Evaluasi merupakan bagian integral dari pembelajaran. Evaluasi formatif adalah sebuah metode yang sistematis dan empirik untuk merevisi pembelajaran guna memperbaiki efektifitas dan efisiensinya. Buku ini membahas tentang evaluasi formatif dalam pembelajaran yang bersifat konseptual hingga praktis dan hasil penelitian. Di dalamnya dijelaskan tentang berbagai evaluasi formatif yang dapat digunakan dalam pembelajaran.

Buku ini terdiri dari atas sepuluh bab. Pada Bab 1 diuraikan tentang hakikat evaluasi pembelajaran. Kemudian, pada bab 2 diuraikan aspek yang dievaluasi meliputi aspek kognitif, afektif, dan psikomotor. Sementara itu pada Bab 3 dibahas tentang evaluasi formatif dan bedanya dengan evaluasi sumatif, jenis evaluasi formatif, dan umpan balik evaluasi formatif.. Memasuki Bab 4 dan 5 dibahas instrumen yang dapat digunakan dalam evaluasi formatif meliputi tes dan non tes.

Adapun di Bab 6 diuraikan kajian tentang evaluasi proses dan hasil pembelajaran. Untuk mendapat tes yang memiliki indeks kesukaran, daya beda, dan keberfungsian distraktor yang baik dibahas pada 7. Berikutnya untuk mendapat tes dan non tes yang valid dan reliabel dibahas pada 8. Bab 9 membahas tentang pembelajaran Fisika. Terakhir, pada Bab X membahas hasil penelitian tentang penerapan evaluasi formatif sehingga diperoleh dampaknya.

Lewat buku ini diharapkan pembaca dapat memahami konsep dan praktik evaluasi formatif dalam pembelajaran. Demi pengembangan buku ini di masa mendatang, kami sangat menantikan kritik dan saran.

Terima kasih dan selamat membaca.

Padang, 03 Desember 2020

Penulis

Prof. Dr. Drs. H. Wakhinuddin S., MPd.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. RASIONAL	1
B. ALASAN BEKERJA.....	4
BAB II KAJIAN LITERATUR TEORI	
PERKEMBANGAN KARIR	10
A. RASIONAL DARI SISI TEORI PERSPEKTIF.....	10
B. RASIONAL DARI SISI PERSPEKTIF TEORI	
SISTEM.....	12
C. DEFINISI DAN ARTI KARIR.....	15
D. PERKEMBANGAN KARIR.....	23
BAB III PERSIAPAN KARIR.....	68
A. KUALITAS PRIBADI.....	68
B. PERSIAPAN KEAHLIAN DALAM BERKARIR	77
C. KEAHLIAN DALAM PEKERJAAN	78
BAB IV TEORI KARIR.....	86
A. Teori Non Psikologis	86
B. TEORI PSIKOLOGIS.....	95
BAB V PERSIAPAN MASUK PEKERJAAN	132
A. INFORMASI KARIR	132
B. TEKNIK WAWANCARA	147
C. WAWANCARA PEKERJAAN	149
D. SURAT LAMARAN KERJA.....	171
BAB VI PERENCANAAN KARIR DAN	
PENGEMBANGAN KARIR	204
A. PERENCANAAN KARIR	204
B. PENGEMBANGAN KARIR.....	212

C. Manfaat pengembangan karir.....	221
BAB VII PEMILIHAN KARIR.....	223
A. UMUM.....	223
B. TEORI-TEORI PEMILIHAN KERJA	226
C. Teori Holland	251
D. Tahap-Tahap Perkembangan Vokasi	256
E. Teori Perkembangan Karir.....	260
BAB VIII JALUR KARIR	274
A. Umum.....	274
B. Jalur karir	275
C. PERENCANAAN KARIER APARATUR SIPIL NEGARA	278
D. JALUR KARIR GURU	285
E. Daftar Jabatan Fungsional PNS	288
F. Angka Kredit Guru.....	295
G. Besar Angka Kredit Dipersyaratkan dalam PKB.....	296
H. JALUR PEKERJAAN MEKANIK OTOMOTIF.....	309
I. JOB TITLE : SERVICE MAN III	310
BAB IX PENILAIAN KARIR	320
A. ANALISIS SWOT	320
B. PENILAIAN KARIR SENDIRI	322
BAB X PROSES PENYESUAIAN KERJA.....	328
A. Model Penyesuaian Kerja	329
C. Tahap-tahap Penyesuaian Kerja.....	333
D. Kepuasan Kerja	335
DAFTAR PUSTAKA.....	343

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Ilustrasi Perkembangan Karir.....	2
Gambar 1. 2 Siklus karir	3
Gambar 1. 3 Persimpangan jalan hidup	4
Gambar 1. 4 Kehidupan guru	5
Gambar 1. 5 Human relation.....	5
Gambar 1. 6 Personal development	6
Gambar 1. 7 Pelayanan	6
Gambar 1. 8 Penghasilan	7
Gambar 1. 9 Jabatan dan gaji tinggi.....	8
Gambar 2. 1 Karya Mahasiswa Jurusan Teknik Otomotif FT UNP.....	10
Gambar 2. 2 John S Watson teori karir refleksi	11
Gambar 2. 3 Patton dengan teori STF.....	12
Gambar 2. 4 Norman E Amundson seorang constructivist.....	14
Gambar 2. 5 Karir Lulusan Jurusan Teknik Otomotif	15
Gambar 2. 6 Bekerja (job).....	17
Gambar 2. 7 Setiap orang unik.....	18
Gambar 2. 8 Blustein.	20
Gambar 2. 9 Hidup dan bekerja	20
Gambar 2. 10 Adaptasi untuk hidup	23
Gambar 2. 11 Perkembangan karir	27
Gambar 2. 12 Lingkungan makro perkotaan	28
Gambar 2. 13 Samuel Osipow, ahli psikologi kejuruan	31
Gambar 2. 14 Donald Super.....	31
Gambar 2. 15 John Holland dengan teori kesesuaian lima kepribadian dan lingkungan kerjanya.	37
Gambar 2. 16 Struktur karir bertingkat.....	40
Gambar 2. 17 Diagram alir Desain Struktur Karir.....	41
Gambar 2. 18 Struktur karir konsultan.....	42

Gambar 2. 19 Teori karir berbasis teori psikologi pembelajaran	44
Gambar 2. 20 Teori Pembelajaran sosial Krunboltz's dalam pemilihan Karir.	45
Gambar 2. 21 Karir dan kehdupan	51
Gambar 2. 22 Meniti karir.....	52
Gambar 2. 23 Konstruktivisme karir.....	55
Gambar 2. 24 Falsafah karir.....	58
Gambar 2. 25 Pengembangan karir guru	62
Gambar 2. 26 Sistem Karir Guru	64
Gambar 3. 1 Perencanaan Karir	68
Gambar 3. 2 Faktor yang mempengaruhi sukses berkarir	69
Gambar 3. 3 Kemampuan mekanik.....	69
Gambar 3. 4 Punya Bakat Mekanik	70
Gambar 3. 5 Keselarasan minat	71
Gambar 3. 6 Minat mekanik	71
Gambar 3. 7 Kemampuan fisik mekanik	72
Gambar 3. 8 Kondisi fisik guru prima	72
Gambar 3. 9 Hubungan Antara Struktur Sekolah Kejuruan dan	73
Gambar 3. 10 Peserta pendidikan	73
Gambar 3. 11 Sikap melayani	74
Gambar 3. 12 Menghargai diri sendiri	74
Gambar 3. 13 Syarat mekanik.....	75
Gambar 3. 14 Mekanik Berprestasi.....	76
Gambar 3. 15 Mekanik siap melayani 24 jam di pos jaga	76
Gambar 3. 16 Pengalaman magang.....	77
Gambar 3. 17 Persiapan karir.....	77
Gambar 3. 18 Keahlian dasar personal sebelum bekerja	78
Gambar 3. 19 Kapolsek Bezuk anak anggotanya	78
Gambar 3. 20 Diskusi SATU Indonesia.....	79

Gambar 3. 21 Festival Payung Indonesia.....	80
Gambar 3. 22 Pertunjukan teater psikologi UI	80
Gambar 3. 23 Jendral Prabowo mampu mengorganisir	81
Gambar 3. 24 Satu Gang Kampung kreatif Dago Pojok Bandung	82
Gambar 3. 25 Sri Mulyani pimpinan Kementerian Keuangan RI	82
Gambar 3. 26 Penggunaan tangan dan jari-jari.....	83
Gambar 3. 27 Supervisor menjelaskan	84
Gambar 3. 28 Keahlian membuat keputusan	85
Gambar 4. 1 Mewabahnya COVID-19 yang membutuhkan tenaga kerja Kesehatan.....	87
Gambar 4. 2 Kebutuhan tenaga kerja meningkat akibat pertumbuhan ekonomi.....	89
Gambar 4. 3 Ekonom Indonesia.....	89
Gambar 4. 4 Adam Smith	90
Gambar 4. 5 Pasar tradisional	90
Gambar 4. 6 Lingkungan Sosial-Budaya yang Mempengaruhi	91
Gambar 4. 7 Pelapasan wisudawan/ti Jurtek Otomotif FT UNP	95
Gambar 4. 8 Kepribadian berbeda-beda	96
Gambar 4. 9 Karakter Manusia.....	97
Gambar 4. 10 Karakter manusia dan pekerjaan	98
Gambar 4. 11 Pertumbuhan Manusia.....	99
Gambar 4. 12 Kebutuhan uang	101
Gambar 4. 13 Teori Kebutuhan Maslow.....	102
Gambar 4. 14 Reaksi.....	103
Gambar 4. 15 Konsistensi	105
Gambar 4. 16 Diferensiasi pekerjaan.....	106
Gambar 4. 17 Kongruensi	107

Gambar 4. 18 Teori Holland	113
Gambar 4. 19 Proses Terbentuknya Kepribadian Kerja	119
Gambar 4. 20 Teori big five Holland.....	121
Gambar 4. 21 Model Segi Enam Kepribadian Kerja Manusia	125
Gambar 4. 22 Karyawati demo	126
Gambar 4. 23 Karyawan menolak Omnibus law	127
Gambar 7. 1 Lingkungan Sosial-Budaya yang Mempengaruhi Pilihan	230
Gambar 7. 2 Proses Terbentuknya Kepribadian Kerja	244
Gambar 7. 3 Model Korelasi Segi Enam Kepribadian Kerja Manusia Holland.....	249
Gambar 7. 4 Model Segi Enam Kepribadian Kerja Manusia	255
Gambar 7. 5 Klasifikasi okupasi	257
Gambar 7. 6 Perkembangan karir	259
Gambar 8. 1 Jalur Karir Lulusan Teknik Otomotif FT UNP.	275
Gambar 8. 2 Struktur Organisasi FT UNP.....	276
Gambar 8. 3 Struktur organisasi UNP	277
Gambar 8. 4 Jalur Karir PNS	280
Gambar 8. 5 Jalur Karir PNS	281
Gambar 8. 6 Pola karir ASN.....	283
Gambar 8. 7 Jalur Karir ASN di Daerah.....	284
Gambar 8. 8 Jalur Karir Guru	285
Gambar 8. 9 Jenjang jabatan fungsional guru.....	308
Gambar 8. 10 Jalur karir mekanik otomotif.....	309
Gambar 8. 11 Mekanik mobil	316
Gambar 8. 12 Menambah angin ban	319
Gambar 9. 1 Analisis SWOT	320
Gambar 9. 2 Analisis SWOT pada karir Guru	321
Gambar 10. 1 Penyesuaian kerja.....	329

Gambar 10. 2 Hubungan Beberapa Ubahan pada Proses Penyesuaian Kerja.....	330
Gambar 10. 3 Tahap-tahap Penyesuaian Kerja.....	335
Gambar 10. 4 Kepuasan kerja	337
Gambar 10. 5 Faktor-faktor yang Menentukan Kepuasan Kerja	338
Gambar 10. 6 Kesuksesan Kerja	340

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Categories of career theories.....	43
Tabel 7. 1 Tugas-tugas Perkembangan Vokasional dari Super	264
Tabel 7. 2 Pola karir Super.....	265
Tabel 7. 3 Pola karir perempuan menurut Super	266
Tabel 7. 4 Karakteristik teori dari Ginzberg	271
Tabel 9. 1 Analisis SWOT	321

BAB I PENDAHULUAN

A. RASIONAL

Semua orang akan mengalami pekerjaan, baik bekerja secara formal maupun informal, seseorang tak terhindar lagi dari pekerjaan, karena pekerjaan merupakan kebutuhan maupun untuk pemenuhan kebutuhan manusia. Perkembangan pekerjaan seseorang disebut karir (*career*), lebih rinci dapat dikatakan mulai dari seseorang mempersiapkan diri, memilih jenis pekerjaan, melaksanakan pekerjaan tetap (permanent), dan pensiun disebut perkembangan karir (*career development*).

Dalam kenyataannya ada orang dalam bekerja tidak sesuai dengan bakat, potensi, dan pendidikannya dengan pekerjaannya yang permanen. Salah jalur karir, ini dapat menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja, bahkan dapat menimbulkan tidak serius bekerja dan akhirnya dipecat perusahaan atau lembaga. Untuk perlu kita pahami kecocokan bakat, potensi, latar belakang pendidikan dengan posisi pekerjaan yang akan kita masuki.

Perkembangan karir adalah kemajuan dan tindakan yang diambil oleh seseorang sepanjang hidup, berkaitan dengan pekerjaan. Sebuah karir sering terdiri dari pekerjaan yang tetap, dalam jangka waktu yang panjang, bukan hanya mengacu pada satu posisi.

Perkembangan karir pengelolaan karir baik di dalam suatu instansi atau di beberapa instansi. Pengembangan karir adalah proses, berlangsung seumur hidup dan mengarahkan seseorang belajar dan mencapai lebih banyak dalam karirnya. Perkembangan karir, merupakan aspek utama dari perkembangan seseorang, yaitu proses di mana identitas kerja individu terbentuk, dan dalam waktu yang lama atau seumur

hidup seseorang. Perkembangan karir dimulai dengan kesadaran seseorang mempersiapkan diri, dan awal satu cara di mana orang mencari nafkah, berlanjut hingga mengeksplorasi pekerjaan dan akhirnya memutuskan mengejar karir, untuk mendapat kemajuan pekerjaan ataupun mengubah karir atau pekerjaan.

Perencanaan karir adalah proses seumur hidup, yang mencakup mempersiapkan diri, memilih pekerjaan, mendapatkan pekerjaan, yang berkembang dalam pekerjaan seseorang, bisa saja mengubah karirnya, dan akhirnya pensiun. Eksplorasi karir merupakan tahap kedua dari proses perencanaan karir. Eksplorasi karir setelah menyelesaikan tahap pertama dari proses perencanaan karir, penilaian diri. Selama tahap itu ada inventarisasi nilai-nilai, minat, kepribadian dan keterampilan. Ini bermula dari menilai diri sendiri (*self assessment*) sehingga didapat data daftar karir yang sesuai untuk Anda, dan berdasarkan pada apa Anda tahu tentang diri Anda sendiri. Penilaian diri sendiri (*self assessment*) adalah langkah pertama dari proses perencanaan karir. Selama penilaian diri sendiri seseorang mengumpulkan informasi tentang diri untuk membuat keputusan karir informasi. Penilaian diri sendiri ditinjau dari aspek: nilai-nilai, minat, kepribadian, dan keterampilan.



Gambar 1. 1 Ilustrasi Perkembangan Karir
(Career development.gif)

Dalam aspek lain, perkembangan karir adalah merupakan metode mempersiapkan diri yang terorganisir digunakan untuk mencocokkan kebutuhan individu dan lembaga dengan tujuan karir karyawan. Lebih jauh lembaga merumuskan rencana pengembangan karir dapat membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan lebih efisien. Selain itu, rencana karir bermanfaat bagi karyawan yang ingin meningkat ke karir atas dalam sebuah perusahaan atau mencari pekerjaan lain untuk masa depan.

Didasari hal-hal tersebut di atas dibuatlah buku ini, disamping itu belum banyak buku yang membahas karir secara teoritis dan praktis. Dalam buku ini dikemukakan tentang persiapan diri, kepribadian, teori karir, jenjang karir, CV, surat lamaran, dan pengembangan diri. Isi buku dapat dikelompokkan dalam 6 bab, yaitu: bab I Pendahuluan, bab II Persiapan kerja, bab III Teori Karir, bab IV Evaluasi diri, bab V Informasi karir, dan bab VI Pengembangan profesi.



Gambar 1. 2 Siklus karir

Penulisan buku Perkembangan karir ini bertujuan membantu mahasiswa tingkat D3, S1, dan Pascasarjana dalam

mempelajari tentang karir. Penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada Dekan FT UNP dan Rektor UNP atas kesempatan yang diberikan untuk membuat buku teks ini.



Gambar 1. 3 Persimpangan jalan hidup

B. ALASAN BEKERJA

1. Mengapa Seseorang Bekerja ?

Ada beberapa alasan yang menyebabkan seseorang perlu mempunyai pekerjaan. Alasan itu dapat diklasifikasikan atas alasan ekonomi, sosial, dan kepuasan pribadi, alasan mengapa seseorang bekerja dapat disampaikan sebagai berikut:

a. Untuk kehidupan (livelihood)

Alasan utama bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan dasar yang penting untuk kehidupannya berupa makanan, pakaian dan tempat berlindung.



Gambar 1. 4 Kehidupan guru

b. Hubungan kemanusiaan (Human Relationships)

Pada dasarnya seseorang menyenangi kebersamaan dan suka bergaul dengan orang lain. Seseorang akan mencari kebersamaan dengan orang lain yang berminat sama. Dengan bekerja berarti ia berhubungan dengan orang lain yang mempunyai minat sama.



Gambar 1. 5 Human relation

c. Perkembangan Pribadi (personal development)

Bekerja memungkinkan seseorang mengembangkan diri lebih lanjut. Mengembangkan keterampilan baru dalam

kehidupan. Bekerja memungkinkan seseorang mencapai potensi penuh.



Gambar 1. 6 Personal development

d. Pelayanan (service)

Pelayanan dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang dilakukan seseorang yang berarti atau berguna bagi orang lain. Seseorang senang menciptakan produk (benda) yang baru, membuat produk yang berkualitas, menyiapkan pelayanan yang berguna, dan secara umum menyumbang untuk masyarakat dan tanah airnya.



Gambar 1. 7 Pelayanan

e. Rasa aman (Security)

Pekerjaan yang mantap dengan penghasilan yang tetap akan membawa kepuasan dan kemantapan terhadap kehidupan seseorang, yang menghilangkan kekuatirannya terhadap masa depan yang tidak menentu. Tidak semua “aspek keamanan sesuatu karir” berbentuk imbalan. Jaminan lain seperti asuransi, program pensiun, dan cuti harus dipertimbangkan juga.



Gambar 1. 8 Penghasilan

f. Keberhasilan (success)

Semua anak muda yang berambisi berminat mempertahankan kerja pertama yang diperolehnya memungkinkan ia bekerja terus. Para pemimpin perusahaan memilih mempekerjakan orang-orang yang menyenangkan tantangan dan yang ingin berhasil dalam kehidupannya.



Gambar 1. 9 Jabatan dan gaji tinggi

Di negara-negara lain seperti Amerika Serikat, banyak orang percaya bahwa ada 3 hal yang paling penting dalam hidup, yaitu:

1. Tuhan
2. Keluarga
3. Pekerjaan.

Banyak orang di Amerika Serikat menganggap bahwa pekerjaan merupakan hal yang sangat penting. Di Indonesia sendiri bagaimana orang menganggap tentang pekerjaan?. Berdasarkan Base Line study yang dilakukan 1993 terdapat lebih dari 2.000 mahasiswa dimana 70 % dari mereka menyatakan ingin jadi pegawai negeri sipil. Sekarang ini sedang terjadi perhatian terhadap produktivitas, prestasi dan mutu kerja seperti:

1. Penekanan akan inisiatif
2. Keinginan yang kuat terhadap perusahaan
3. Kecakapan pribadi sebagai lawan dari koneksi.

Untuk itu, sangat dibutuhkan sekali kepandaian tertentu agar berhasil dalam mencari pekerjaan. Kepandaian/keterampilan yang harus dimiliki adalah:

1. Mempunyai kecakapan tertentu, misalnya : ahli gardan, sistem kelistrikan (mobil eropah), akutansi, kimia, mekanik dll.
2. Pandai bahasa Inggris
3. Komputer
4. Dasar-dasar bisnis
5. Dasar-dasar manajemen

Jadi "Apa yang anda sebutkan tentang diri anda haruslah yang sebenarnya, kalau tidak anda akan rugi sendiri ". Intinya, pasarkanlah diri anda sendiri dengan jujur. Kebanyakan kegagalan yang banyak ditemui oleh pelamar kerja adalah pada waktu wawancara pertama (awal). Ini disebabkan karena:

1. Kurang inisiatif,
2. Tidak mempersiapkan diri,
3. Kurang mengenal tentang perusahaan yang dilamarnya.

--o0 WS 0o—