



PEMBERIAN TES BAKAT DAN MINAT KARIER (ANALISIS TEORI HOLLAND)

Moesarofah¹, Elia Firda Mufidah^{2*}, Mudhar³, Muwakhidah⁴

^{1,2,3,4}Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
eliafirda@unipasby.ac.id*

Article History:

Received: 02-05-2023

Revised: 05-06-2023

Accepted: 14-06-2023

Keywords: Bakat, Minat, Karier

Abstract: Pengabdian ini bertujuan untuk membantu guru bimbingan dan konseling dalam menganalisis bakat dan minat karier siswa berdasarkan teori karier Holland yang difokuskan pada tipe kepribadian enterprising dan konvensional. Hasil pengabdian didapatkan 17,2% siswa memiliki tipe kepribadian enterprising dan 10,3% siswa memiliki tipe kepribadian konvensional. Pengabdian ini dilakukan di SMP Bilingual Terpadu.

© 2022 SWARNA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat

PENDAHULUAN

Minat sebagai preferensi suatu sifat memotivasi perilaku individu yang berorientasi pada tujuan, dan mengarahkan perilaku ke suatu lingkungan tertentu (Rounds & Su, 2014). Minat dikonseptualkan sebagai keadaan situasional atau disposisi yang relatif stabil. Minat selalu memiliki objek tertentu, sehingga akan membedakan pilihannya pada orang "ekstravert" atau "teliti". Secara kontekstual minat merupakan bagian dari perbedaan individual seperti kemampuan kognitif dan sifat kepribadian, yang secara langsung menangkap kesesuaian hubungan antara individu dan jenis lingkungan tertentu. Dengan alasan ini, minat bersifat prediktif terhadap perilaku di lingkungan tertentu.

Ada konsensus luas bahwa minat merupakan "pilar" dari perbedaan individual (Armstrong, Su, & Rounds, 2011). Beberapa tahun terakhir, studi minat mengalami kebangkitan dengan fokus pada minat kejuruan, di mana minat kejuruan menjadi prediktor kuat karir individu termasuk kewirausahaan. Minat kejuruan mencerminkan preferensi perilaku dan aktivitas tertentu yang memengaruhi lingkungan mana yang disukai dan dipilih. Sejalan dengan pendapat ini, teori minat kejuruan menunjukkan bahwa individu tertarik pada lingkungan kerja yang kongruen dengan kepribadian mereka.

Hal ini sejalan dengan teori perbedaan individual yang paling berpengaruh dalam minat kejuruan, yakni Holland (1997), dan Armstrong et al. (2011). Tipologi karier Holland berfokus pada keterkaitan antara individu dan lingkungannya. Dalam kerangka ini, kepribadian individu diartikulasikan sebagai preferensi untuk aktivitas kerja, dan lingkungan kerja didefinisikan dalam istilah kegiatan yang dilakukan oleh orang-orang yang bekerja di dalamnya. Dengan demikian, artikel pengabdian masyarakat ini mencoba untuk menganalisis apa yang tampaknya penting dari minat karier dalam tinjauan Entrepreneur dan Konvensional.

Lebih lanjut, Holland (1997) mengklasifikasikan individu ke dalam enam jenis minat atau kepribadian karier yang berbeda: Realistic (realistis), Investigative (penyelidik), Artistic (artistik), Social (sosial), Enterprising (berwirausaha), dan Conventional

(konvensional) yang diwakili oleh akronim RIASEC. Menurut taksonomi Holland hubungan di antara enam kategori, biasanya digambarkan dalam segi enam. Kategori proksimal menunjukkan satu sama lain secara konseptual dan empiris saling terkait daripada mereka yang berjauhan. Individu dengan minat konvensional cenderung menyukai pekerjaan yang realistis, sedangkan individu dengan minat artistik cukup tertarik pada pekerjaan investigasi (Almeida et al., 2014).

Holland memandang minat karier sebagai sesuatu yang tetap dan stabil sepanjang hidup individu. Namun, realitasnya bahwa minat karier dapat berkembang dan berubah seiring waktu. Individu dapat mengembangkan minat baru, mengubah preferensi mereka, atau mengalami perubahan dalam tujuan karier mereka.

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian pada masyarakat yang dilaksanakan program studi Bimbingan dan Konseling dilakukan di SMP Bilingual Terpadu dengan sasaran siswa kelas IX. Bentuk kegiatan yang diberikan yakni berupa pemberian layanan tes bakat dan minat karier dan pengarahan terkait hasil tes yang sudah dilakukan oleh siswa. Pelaksanaan kegiatan dilaksanakan pada 1 Maret – 1 April 2023. Metode pelaksanaan pengabdian pada masyarakat melalui pemberian Layanan Tes Bakat dan Minat Karier (Analisis Enterpreneur dan Konvensional) dilaksanakan dengan konsep FGD dengan alur sebagai berikut:

Gambar 1. Alur Konsep FGD

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian pada masyarakat ini dilakukan dengan tahapan awal koordinasi dengan mitra SMP Bilingual Terpadu. Pemberian layanan tes bakat dan minat yang diajukan oleh peneliti sesuai dengan kebutuhan yang ada di sekolah tersebut sehingga dilaksanakanlah kegiatan layanan tes bakat dan minat untuk mendukung program dari bimbingan dan konseling yang ada di sekolah. Berikut hasil pelaksanaan layanan tes bakat dan minat yang dilakukan berupa analisis prosentase hasil pemetaan tipe kepribadian karier:

Tabel 1. Analisis Hasil Tes Bakat Minat Karier

Tipe kepribadian	Laki-laki		Perempuan	
	Jumlah Responden	Dalam %	Jumlah Responden	Dalam %
Enterprising	5	17,2	5	17,9
Konvensional	3	10,3	4	14,3

Dari hasil analisis diperoleh data bahwa tipe kepribadian enterprising lebih besar prosentasenya dari pada tipe kepribadian konvensional. Artinya, siswa di SMP Bilingual Terpadu lebih banyak yang memiliki tipe kepribadian karier enterprising. Tipe kepribadian karier enterprising memiliki ciri individu mempunyai daya saing dan ambisi yang kuat dalam melihat peluang, sedangkan tipe kepribadian karier konvensional memiliki ciri individu menyukai ketelitian dan ketepatan dalam aktivitas kerja.

Teori pilihan karir yang dikembangkan Holland (Foutch et al., 2014) menjadi teori karier yang banyak digunakan maupun diadaptasi oleh peneliti dalam mengembangkan bidang karier. Salah satu point dalam teori ini yakni urgensi kepribadian menjadi hal yang berpengaruh dalam bidang karier pada diri individu. Teori ini mengadaptasi beberapa unsur yakni psikologi kepribadian, perilaku kejuruan, psikologi sosial, termasuk dari teori persepsi diri dan stereotip social. Implementasi teori karier Holland mengarahkan individu untuk memiliki gabungan dari beberapa unsur RIASEK yang kemudian digabungkan dengan aspek lingkungan maupun unsur karier yang potensial. Teori karier ini memprediksi bahwa semakin tinggi derajat kesesuaian dari karakteristik individu dan pekerjaan, semakin baik pula potensi untuk hasil positif yang berkaitan dengan karir, kepuasan, kegigihan diri, dan bentuk prestasi (Lent et al., 2010)

Teori Karier Holland menawarkan beberapa kerangka tipologi sederhana dari analisis konsep RIASEK yang mudah untuk dipahami mengenai hal minat dan lingkungan karier sehingga dapat digunakan untuk layanan bimbingan dan konseling terutama layanan bidang karier. Holland menyampaikan bahwa minat karier merupakan sebuah ekspresi kepribadian dari diri individu. Minat karier Holland (RIASEK) terdiri dari jабaran Realistik (R), Investigasi (I), Artistik (A), Sosial (S), Enterprising (E), dan Konvensional (C). Analisis RIASEK dalam diri individu mengarahkan individu dalam 3 tipe kepribadian yang akan bersinggungan atau yang ada dalam diri individu (misalnya, SIA, RIA), hal tersebut menunjukkan dan merangkum minat karier pada diri seseorang. Huruf pertama dari kode minat karier RIASEK menjelaskan bahwa tipe kepribadian karier tersebut yang cenderung banyak dimiliki dalam diri individu, huruf selanjutnya kedua dan ketiga merupakan tipe kepribadian yang menyusul ada dalam diri individu (Leung, 2008).

Teori karier John Holland (RIASEC) menjabarkan bahwa dalam memilih karir, individu yang memiliki ketertarikan dalam suatu pekerjaan akan memiliki kenyamanan di lingkungan karier yang mereka inginkan. Individu akan mencari lingkungan yang memungkinkan individu untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang individu miliki, dan mengekspresikan sikap maupun nilai-nilai yang ada dalam diri individu, sambil mengambil unsur masalah maupun peran yang menyenangkan dari lingkungan karier yang diinginkan. Sebagai bentuk pemilihan karier, perilaku ditentukan oleh interaksi antara kepribadian dan lingkungan (Hurtado Rúa et al., 2019).

Implikasi nyata dari teori Karier Holland untuk konseling karier yakni bahwa praktisi atau guru bimbingan dan konseling dapat membantu konseli dalam menilai kepentingan dan lingkungan kerja yang sesuai dengan dirinya serta memahami hubungan dalam diri maupun lingkungan kariernya (Xu, 2020). Struktur kognitif atau kerangka kerja dikembangkan untuk melihat diri individu dan pekerjaan yang sangat membantu banyak orang. Beberapa konselor karier melakukan pengarahan karier dan informasi pekerjaan individu sesuai dengan Teori Holland dengan analisis tipe kepribadian RIASEK. Hal ini memudahkan dalam proses matching interest dan environment (Kulcsár et al., 2020).

Menurut Holland suatu minat yang menyangkut pekerjaan dan okupasi adalah hasil perpaduan dari sejarah hidup seseorang dan keseluruhan kepribadiannya, sehingga minat tertentu akhirnya menjadi suatu ciri kepribadian yang berupa ekspresi diri dalam

bidang pekerjaan, bidang studi akademik, hobi inti, berbagai kegiatan rekreatif dan banyak kesukaan yang lain (Winkel & Hastuti, 2005).

Model pilihan karir Holland menunjukkan bahwa individu akan mencari lingkungan kerja yang sesuai dengan keterampilan, kemampuan, sikap, dan nilai mereka atau harus terdapat kesesuaian antara RIASEC dengan lingkungan (Gorji et al., 2011). Penggunaan teori Holland dalam layanan bimbingan dan konseling terutama layanan bimbingan dan konseling karier banyak digunakan. Salah satunya yakni teori karier Holland digunakan untuk mengembangkan media layanan bimbingan dan konseling BUKARIER (Mufidah, 2019). Selain itu, penggunaan teori Holland juga bisa untuk meningkatkan kesadaran karier siswa (Mufidah, 2021).

KESIMPULAN DAN SARAN

Ada perbedaan karakteristik antara minat karier *enterprising* dan *conventional*. Minat karier *enterprising* mencakup individu yang memiliki minat dalam mengambil risiko, mengendalikan dan mempengaruhi orang lain, serta memiliki dorongan kuat untuk menciptakan peluang baru. Sementara minat karier *conventional* melibatkan individu yang lebih suka tugas yang terstruktur, pekerjaan yang terorganisir, dan mengikuti aturan serta prosedur yang telah ditentukan.

Minat karier individu tidak terbatas pada satu kategori, melainkan dapat berkombinasi dari beberapa kategori atau melintasi batas-batas kategori, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kepribadian, bakat, pengalaman, dan nilai-nilai (interaksi individu dengan lingkungan).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Almeida, P. I. L., Ahmetoglu, G., & Chamorro-Premuzic, T. (2014). Who Wants to Be an Entrepreneur? The Relationship Between Vocational Interests and Individual Differences in Entrepreneurship. *Journal of Career Assessment*, 22(1), 102–112. <https://doi.org/10.1177/1069072713492923>
- [2] Armstrong, P. I., Su, R., & Rounds, J. (2011). Vocational interests: The road less traveled. In T. Chamorro-Premuzic, S. von Strumm, & A. Furnham, (Eds.), *Handbook of Individual Differences* (pp. 608-631). Oxford: Wiley-Blackwell
- [3] Foutch, H., McHugh, E. R., Bertoch, S. C., & Reardon, R. C. (2014). Creating and Using a Database on Holland's Theory and Practical Tools. *Journal of Career Assessment*, 22(1), 188–202. <https://doi.org/10.1177/1069072713492947>
- [4] Gorji, Z., fathi, E., Hatamy, A., & Khoshkonesh, A. (2011). The relationship between Holland's personality types and sensation seeking in Firemen and Clerks of municipality. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 15, 3737–3742. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.04.365>
- [5] Holland, J.L. (1997) *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. 3rd Edition, Psychological Assessment Resources, Odessa.
- [6] Hurtado Rúa, S. M., Stead, G. B., & Poklar, A. E. (2019). Five-Factor Personality Traits and RIASEC Interest Types: A Multivariate Meta-Analysis. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 527–543. <https://doi.org/10.1177/1069072718780447>
- [7] Kulcsár, V., Dobrea, A., & Gati, I. (2020). Challenges and difficulties in career decision making: Their causes, and their effects on the process and the decision. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103346. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103346>

- [8] Lent, R. W., Sheu, H.-B., & Brown, S. D. (2010). The self-efficacy—interest relationship and RIASEC type: Which is figure and which is ground? Comment on Armstrong and Vogel (2009). *Journal of Counseling Psychology*, 57(2), 219–225. <https://doi.org/10.1037/a0019039>
- [9] Leung, S. A. (2008). The Big Five Career Theories. In *International Handbook of Career Guidance* (pp. 115–132). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-1-4020-6230-8_6
- [10] Mufidah, E. F. (2019). Pengembangan Buku Pop-Up Karier untuk Kesadaran Karier Siswa Sekolah Dasar. *INSIGHT: Jurnal Bimbingan Konseling*, 8(2), 136–143. <https://doi.org/10.21009/insight.082.03>
- [11] Mufidah, E. F. (2021). Efektivitas Buku Pop-Up Karier Untuk Meningkatkan Kesadaran Karier Siswa Sekolah Dasar. *Ristekdik: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 6(2), 158. <https://doi.org/10.31604/ristekdik.2021.v6i2.158-166>
- [12] Su, R., & Rounds, J. (2014). Vocational interests. In D. R. Strauser (Ed.), *Career Development, Employment, and Disability: From Theory to Practice* (pp. 207-222). New York: Springer Publishing Company, Inc
- [13] Winkel, W., & Hastuti, S. (2005). *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Media Abadi.
- [14] Xu, H. (2020). Career Indecision Profile–Short: Reliability and Validity Among Employees and Measurement Invariance Across Students and Employees. *Journal of Career Assessment*, 28(1), 91–108. <https://doi.org/10.1177/1069072719831975>
- [15] Yusuf, R. M., & Hasnidar, H. (2020). Work-family conflict and career development on performance of married women employees. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 9(1), 151–162. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i1.601>