

# **PILIHAN KARIER DALAM PERSPEKTIF BUDAYA DAN IMPLIKASINYA PADA BIMBINGAN KARIER DI SEKOLAH**

Hartono

*Dosen Program Studi BK FKIP UNIPA Surabaya*

## **Abstrak**

Pilihan karier merupakan fenomena penting dalam kehidupan yang menentukan masa depan individu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pilihan karier siswa dipengaruhi oleh aspek budaya. Beberapa aspek budaya yang mencakup pengetahuan, keyakinan, seni, moral, norma, adat kebiasaan dan kapabilitas lain mempengaruhi pilihan karier seseorang melalui proses interaksi yang berlangsung secara terus menerus di dalam kehidupan dan melalui pewarisan budaya (*cultural transmission*). Pengaruh budaya terhadap pilihan karier seseorang berimplikasi pada bimbingan karier di sekolah. Konselor sekolah (*school counselor*) adalah seseorang yang ahli tentang budaya memberikan pelayanan bimbingan karier lintas budaya kepada para siswa agar mereka memiliki kemampuan dan keterampilan dalam memilih dan mengelola kariernya sesuai dengan budaya masyarakat. Beberapa kegiatan bimbingan karier lintas budaya tersebut mencakup: (1) informasi karier, (2) asesmen, (3) konseling karier, (4) program pendidikan karier, dan (5) program magang.

**Kata kunci:** Pilihan karier, budaya, dan bimbingan karier.

Pilihan Karier (*career choice*) merupakan suatu proses yang kompleks, dipengaruhi oleh beberapa aspek, di antaranya adalah aspek budaya, konteks sosial keluarga, dan masyarakat (Ferry, 2006). Di pihak lain, dalam setting persekolahan, masalah pilihan karier tidak bisa dipisahkan dengan bimbingan karier. Colley (2004) menyatakan, pilihan karier sebagai jantungnya praktik bimbingan karier.

Untuk dapat melakukan pilihan karier secara tepat, seseorang siswa melakukan pemahaman diri, eksplorasi karier, dan pengambilan keputusan karier (J.P. Sampson, Jr., G. W. Peterson, J. Lenz and R. C. Reardon dalam Sharf, 2002). Alih-alih siswa sebagai makhluk sosial, berada dalam lingkungan budaya yang unik (khas). Hasil penelitian Watson, Stead, dan De Jager (2005) menunjukkan bahwa budaya secara signifikan mempengaruhi pilihan karier para mahasiswa.

Correll (2001) juga melakukan penelitian tentang budaya dan keputusan karier. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa aspek jender seseorang sebagai variabel budaya mempengaruhi pengambilan keputusan karier yang diinginkannya. Temuan Simpson yang dikutip Gabbidon, Penn, dan Richards

(2003), juga memperkuat hasil penelitian Correll tersebut. Jenis kelamin mahasiswa menentukan pilihan jurusan; mahasiswa wanita lebih memilih jurusan teknik, sedangkan laki-laki lebih suka memilih jurusan sains.

Ozbilgin, Kusku, dan Erdogmus (2004) juga melakukan penelitian pada sampel negara British, Israel, dan Turkish. Penelitiannya menemukan adanya perbedaan yang signifikan antar ketiga negara tersebut dari variabel pilihan karier berdasarkan jenis kelamin, etnis, dan usia. Hasil penelitian Rao, Meinzer, dan Chagwedera (1998) menunjukkan mahasiswa di India; 25% memilih karier bidang spesialis penyakit dalam, 24% memilih karier bidang ilmu kesehatan anak-anak, dan 21% memilih bidang karier perawat, sedangkan mahasiswa Zimbabwe; 26% memilih bidang karier spesialis kebidanan, 21% memilih bidang karier ilmu kesehatan anak dan perawat, 14% memilih bidang karier spesialis penyakit dalam, dan sisanya 24% memilih bidang karier spesialis psikiatri. Beberapa hasil penelitian tersebut memberikan bukti empiris yang kuat bahwa aspek budaya mempengaruhi pilihan karier seseorang.

Budaya merupakan keseluruhan kompleks yang terdiri dari pengetahuan, keyakinan, seni, moral, norma, adat kebiasaan dan kapabilitas lain, serta kebiasaan apa saja yang diperoleh seseorang manusia sebagai anggota suatu masyarakat (Tylor dalam Berry, Poortinga, Seegal, dan Dosen, 1992). Beberapa aspek budaya tersebut, akan mempengaruhi perilaku seseorang melalui proses interaksi yang berlangsung secara terus menerus di dalam kehidupannya. Dengan kata lain, budaya dapat mempengaruhi perilaku seseorang melalui proses belajar.

Secara psikologis, belajar merupakan proses perubahan perilaku yang terjadi di dalam diri seseorang secara disadari. Melalui belajar, seseorang bisa memperoleh pengalaman-pengalaman baru yang sangat bermanfaat di dalam kehidupannya. Tak terkecuali, pengalaman dalam melakukan pemilihan karier, yang diidentifikasi sebagai suatu momen yang sangat penting (Myburgh, 2005). Ozbilgin, Kusku, dan Erdogmus (2004) menyatakan bahwa pilihan karier sebagai peristiwa yang kompleks, sehingga masalah ini sebagai fokus banyak studi yang dilakukan oleh para ahli psikologi, antropologi, dan sosiologi.

Triandis (1994) menyimpulkan bahwa budaya sebagai aspek kehidupan, ditanamkan (*giving*) dari generasi ke generasi berikutnya. Aspek kehidupan ini terpelihara dalam kehidupan masyarakat dan ditanamkan oleh orang-tua kepada anak-anaknya, sebagai sesuatu hal yang penting dalam kehidupannya. Budaya diperankan sebagai sumber peradaban manusia yang berlangsung dari jaman ke jaman berikutnya. Berdasarkan beberapa temuan penelitian dan pendapat-pendapat yang terpaparkan di atas, penulis menyimpulkan bahwa budaya mempengaruhi proses pilihan karier seseorang melalui harapan-harapan orang-tua, nilai-nilai, dan keyakinan-keyakinan yang ditanamkan oleh orang-tua kepada anak-anaknya.

Pilihan karier lazimnya merupakan hasil yang serasi antara pemahaman diri dan eksplorasi karier. Sebagaimana yang dikemukakan Stoss dan Parris (1999), apa yang diinginkan, apa yang dimiliki, dan apa yang dilakukannya dalam karier merupakan tiga hal yang saling berkaitan. Dengan kata lain, keputusan pilihan karier idealnya didasarkan pada potensi diri dan hasil eksplorasi karier seseorang. Pilihan karier yang hanya kental dengan pengaruh budaya, tidak sesuai dengan

potensi diri seperti kecerdasan, bakat, minat, dan karakteristik kepribadian seseorang dapat menimbulkan permasalahan karier. Sebaliknya pilihan karier yang dianggap sesuai dengan potensi diri tetapi tidak mendapat dukungan lingkungan budaya, dapat menimbulkan konflik sosial, yang pada akhirnya perkembangan karier seseorang juga mengalami hambatan.

Untuk menemukan solusi yang tepat dan lebih berwawasan akademik, penulis perlu melakukan kajian tentang pilihan karier dalam perpektif budaya dan bagaimana implikasinya pada bimbingan karier di sekolah. Hasil kajian ini, diharapkan dapat bermanfaat khususnya bagi konselor sekolah (*school counselor*) untuk mengembangkan program bimbingan karier yang berwawasan budaya.

## **Pembahasan**

### *1. Definisi Pilihan Karier*

Pilihan karier merupakan suatu peristiwa yang menarik perhatian para akademisi dan profesional (Ozbilgin, Kusku, dan Erdogmus, 2004), sebagai momen atau peristiwa penting dalam kehidupan (Stoss dan Parris, 1999). Dalam kehidupan sehari-hari seseorang dihadapkan pada banyak pilihan, untuk dipilih mana yang lebih baik berdasarkan potensi diri (kecerdasan, bakat, minat, dan karakteristik kepribadian) serta peluang yang tersedia di masyarakat.

Menurut definisi kamus Webster (1998) pilihan adalah tindakan sukarela memilih dari dua atau lebih berbagai hal yang lebih disukai, setelah seseorang menentukan pikirannya ke arah hal yang lebih disukai. Jadi kegiatan memilih melibatkan aktivitas kognisi, berupa mempertimbangkan, mengevaluasi, mengira, dan menduga bahwa sesuatu hal yang hendak dipilihnya adalah paling baik dan disukainya.

Definisi karier menurut kamus Inggris (*Oxford English Dictionary*) adalah *an individual's course or progress through life or a distinct portion of life. It usually is considered to pertain to remunerative work and sometimes also formal education* (Wikipedia the free Encyclopedia, 2008). Jelas bahwa karier adalah suatu jalan atau kemajuan yang dicapai individu selama hidup atau suatu bagian hidup. Karier pada umumnya berkaitan dengan pekerjaan yang menguntungkan dan biasanya berhubungan dengan pendidikan formal. *The National Career Development Association* (dalam Sharf, 2002) mendefinisikan karier sebagai *the individual's work and leisure that take place over her or his life span*. Karier sebagai pekerjaan individu yang berlangsung dalam rentang kehidupannya. Dengan kata lain, karier merupakan kemajuan hidup yang terkait dengan pekerjaan yang dilalui seseorang dalam kehidupannya, dan pada umumnya memerlukan pendidikan formal secara khusus. Dalam kajian ini, karier diartikan sebagai suatu profesi yang dijalankan individu selama kehidupannya.

Pilihan karier telah didefinisikan para ahli ke dalam berbagai perspektif. Menurut teori sosial kognitif (*social cognitive theory*) (dalam Sharf, 2002) pilihan karier adalah proses yang kompleks yang melibatkan interaksi antar afikasi diri (*self-efficacy*), harapan memiliki kompetensi (*outcome expectations*), tujuan-tujuan (*goals*), kompetensi (*outcome*), dan faktor-faktor lingkungan (*environmental factors*). Dalam pandangan yang berbeda, Samson; Peterson; and

Rearson (dalam Shart, 2002); Gysbers, Hepper, dan Johnston (2003), serta Parsons (dalam Zunker, 2002) mengemukakan pilihan karier (*career choice*) merupakan suatu proses yang melibatkan empat tahap, yaitu; (1) pemahaman diri (*knowing about myself*); (2) pemahaman pilihan-pilihannya (*knowing about my options*); (3) belajar membuat keputusan-keputusan (*knowing how I make decisions*); dan (4) berpikir tentang pengambilan keputusan (*thinking about my decision making*).

Memilih karier dimulai dari pemahaman diri, yaitu seberapa jauh seseorang dapat memahami tentang dirinya, seperti kemampuan intelektual (kecerdasan dan bakat), minat, motivasi, emosi, kelebihan dan kekurangannya. Pengetahuan tentang alternatif pilihan karier yang tersedia di masyarakat, misalnya: pilihan suatu program studi tertentu yang tersedia di berbagai perguruan tinggi, dan pilihan suatu jenis pekerjaan atau profesi. Pengetahuan tentang pengambilan keputusan atas pilihan karier tersebut, dengan mempertimbangkan faktor potensi diri dan faktor lingkungan. Pada akhirnya individu dengan menggunakan akal sehat ingin mempertemukan titik terbaik dari kedua kutub yaitu kutub pemahaman diri dan kutub eksplorasi karier di masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa pilihan karier (*career choice*) adalah proses pengambilan keputusan yang didasarkan pada hasil pemahaman diri dan pemahaman pilihan-pilihan karier di masyarakat (eksplorasi karier). Jadi jelas bahwa idealnya, suatu pilihan karier harus didasarkan pada potensi diri dan hasil eksplorasi karier di masyarakat. Di mana di dalam kehidupan masyarakat terdapat berbagai budaya (*cultures*) yang mempengaruhi perilaku individu. Dengan kata lain, pilihan karier merupakan produk keputusan yang dilakukan secara bijaksana dengan memadukan aspek potensi diri, peluang kerja dan budaya di masyarakat.

## 2. Teori Karier Sosial Kognitif

Lent (dalam Tang dan Russ, 2007) memaparkan teori karier sosial kognitif (*social cognitive career theory*) (SCCT) yang diperoleh dari teori belajar sosial (*social learning theory*) Bandura, yang meramalkan efek afikasi diri (*self-efficacy*) yang umum pada perilaku. SCCT yang dipinjamkan dari teori belajar sosial Bandura, memindahkan gagasan efek spesifik *self-efficacy* pada perilaku karier individu.

Bandura (1986) menemukan bahwa individu-individu dengan suatu kendali perasaan positif, yang dikombinasikan dengan suatu pandangan optimis masa depan, akan lebih baik dalam menghadapi tekanan dan tantangan; dengan kata lain mereka memperlihatkan afikasi diri (*self-efficacy*) yang tinggi. Afikasi diri didefinisikan sebagai pertimbangan seseorang atas kemampuannya untuk memenuhi tugas-tugas tertentu. Bandura menyatakan bahwa keyakinan afikasi diri (*self-efficacy beliefs*) berpengaruh terhadap capaian kinerja, kemampuan belajar, persuasi sosial, dan kekuatan atau stabilitas emosional. Afikasi diri mempengaruhi kinerja dan kinerja dipengaruhi oleh afikasi diri. Hal ini berinteraksi dengan motivasi, kapabilitas pribadi, dan faktor-faktor lingkungan atau variabel-variabel kontekstual (Tang dan Russ, 2007).

Lent (dalam Tang dan Russ, 2007) memperkenalkan SCCT sebagai kerangka kerja sosial kognitif untuk memahami minat karier, pilihan karier, dan proses kinerja seseorang. Lent, Brown, dan Hackett (2000) memfokuskan penggunaan variabel-variabel *cognitive-person* untuk mempengaruhi perkembangan karier, dengan penekanan pada variabel-variabel kontekstual yang mempengaruhi individual. Beberapa variabel kontekstual dan individual yaitu jenis kelamin, ras, etnis, keturunan genetik, status sosial ekonomi, dan situasi ekonomi (Lent, Brown, dan Hackett, 2000).

Menurut Tang dan Russ (2007) afikasi diri (*self-efficacy*) menempatkan peran sebagai media utama antara perkembangan minat karier, pilihan karier, dan pribadi individu serta variabel kontekstual. SCCT melakukan konsolidasi pada variabel-variabel yang mempengaruhi pilihan dan perkembangan karier. Salah satu kekuatan besar SCCT adalah pengenalan pengaruh kontekstual pada perkembangan karier seseorang dan peran afikasi diri (*self-efficacy*) sebagai media perilaku seseorang untuk pencapaian suatu bidang karier.

Para ahli telah melakukan penelitian penerapan SCCT pada kelompok minoritas seperti orang Asia Amerika, Hispanic Amerika, dan mahasiswa Amerika kulit hitam, sebagai variabel-variabel karier mencakup; prestasi akademik, ketekunan, kinerja, minat kerja, dan pilihan karier (Tang dan Russ, 2007). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa SCCT secara khusus berkualitas sebagai teori karier yang secara rinci menyelidiki bagaimana lingkungan pribadi dan kepercayaan budaya mempengaruhi pilihan-pilihan karier seseorang.

### 3. Pilihan Karier dalam Perspektif Budaya

Sebagaimana yang penulis paparkan di muka, bahwa pilihan karier (*career choice*) merupakan proses yang kompleks yang sarat dengan pengaruh budaya. Hasil-hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya secara signifikan mempengaruhi pilihan karier seseorang (Tang dan Russ, 2007; Watson, Stead, dan De Jager, 2005; Correll, 2001; Ferry, 2006; Watson, Stead, dan De Jager, 2005; Correll, 2001). Budaya merupakan keseluruhan kompleks yang terdiri dari pengetahuan, keyakinan, seni, moral, norma, adat kebiasaan dan kapabilitas lain, serta kebiasaan apa saja yang diperoleh seseorang manusia sebagai anggota suatu masyarakat (Tylor dalam Berry, Poortinga, Seegal, dan Dosen, 1992).

Salah satu lembaga sosial kecil yang memberikan pengaruh kepada anak dalam melakukan pilihan karier adalah keluarga. Di dalam keluarga orang-tua menanamkan nilai-nilai budaya kepada anak dan anggota keluarga lain seperti agama--keyakinan, seni, moral, norma, dan adat kebiasaan. Pada waktu itu, anak mulai belajar mengerti dirinya, mengerti orang lain, menjalin kontak sosial yang lebih inten, mengasah intelektualitas, dan merangsang emosinya. Oleh sebab itu suasana yang ada dalam keluarga banyak mempengaruhi perkembangan kepribadian anak, intelektual, konsep diri, dan selanjutnya juga mempengaruhi proses memilih karier.

Suasana keluarga yang hangat akan membuat seorang anak merasa aman dan diterima dengan baik. Kondisi ini akan mengarah pada pola asuh orang-tua yang terlalu melindungi dan penuh kasih. Selanjutnya dapat menciptakan orientasi

diri yang mengarah pada diri sendiri atau orang lain, kemudian mempengaruhi bidang karier tertentu yang akan dimasuki anak kelak.

Triandis (1994) mengungkapkan, orang-tua menanamkan nilai-nilai budaya kepada anak-anaknya (*giving*) melalui interaksi sosial yang berlangsung dalam kehidupan keluarga, sedangkan Berry, Poortinga, Seegal, dan Dosen (1992) menyatakan bahwa budaya mempengaruhi perilaku anak melalui pewarisan budaya (*cultural transmission*). Suatu kelompok budaya dapat mewariskan ciri-ciri perilaku kepada generasi selanjutnya melalui mekanisme pembelajaran dan belajar (*learning and instructional*). Pewarisan budaya satu generasi ke generasi ini diistilahkan Cavallin-Sforza dan Fieldman (dalam Berry, Poortinga, Seegal, dan Dosen, 1992) sebagai pewarisan tegak (*vertical transmission*) karena melibatkan penurunan ciri-ciri budaya orang-tua ke anak-cucu. Sebagai contoh: orang-tua mewariskan nilai, keterampilan, keyakinan, motif budaya, dan sebagainya kepada anak-cucunya. Contoh lain: pada masyarakat budaya appalachian, pengaruh keluarga terhadap pilihan karier lebih kuat daripada minat individu pada suatu bidang karier dalam menentukan pilihan kariernya (Tang dan Russ, 2007).

Berdasarkan hasil-hasil penelitian, pendapat, dan uraian yang penulis paparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya dapat mempengaruhi pilihan karier seseorang melalui proses pewarisan budaya (*cultural transmission*), penanaman budaya (*cultural giving*) oleh orang-tua kepada anak-cucunya, dan pengaruh budaya masyarakat di mana seseorang bertempat tinggal.

#### 4. Implikasinya pada Bimbingan Karier di Sekolah

Pengaruh budaya terhadap pilihan karier seseorang berimplikasi pada bimbingan karier di sekolah. Menurut *Institute of Career Guidance*, bimbingan karier adalah pelayanan dan aktivitas-aktivitas untuk membantu individu dalam berbagai umur dan dalam keseluruhan hidupnya, untuk membuat pilihan-pilihan pendidikan, pelatihan, dan pilihan pekerjaan serta untuk mengelola kariernya. Aktivitas pelayanan bimbingan karier dapat diberikan secara individual atau kelompok melalui tatap muka (*face to face*) atau jarak jauh (*distance*) seperti bantuan pelayanan berbasis web. Berbagai bentuk bimbingan karier mencakup; informasi karier (cetakan, berbasis ICT, dan bentuk lain), asesmen dan alat-alat asesmen diri, wawancara konseling, program-program pendidikan karier (untuk membantu para individu dalam mencapai perkembangan, kesadaran diri, kesadaran atas berbagai peluang, dan mengembangkan keterampilan-keterampilan mengelola karier), dan program-program magang (<http://www.intergage.co.uk>, diakses tanggal 3 Februari 2008 pukul 10.15 WIB).

Konselor sekolah (*school counselor*) adalah seseorang yang ahli tentang budaya (*cultural*). Konselor sekolah hendaknya memiliki pemahaman yang mendalam tentang perbedaan budaya yang bergerak dari populasi ke populasi di dalam masyarakat (Bemak, 2002). Dengan kata lain, program dan implementasi bimbingan karier di sekolah harus mendasarkan pada budaya konseli dan masyarakat.

Untuk mendukung kualitas bimbingan karier, menurut ASCA National Model (dalam Gysbers dan Henderson, 2006) konselor sekolah harus memiliki 13

standar kinerja, yaitu standar kinerja dalam: (1) Program organisasi; (2) Kurikulum bimbingan sekolah yang disosialisasikan kepada semua para siswa; (3) Perencanaan siswa individual; (4) Pelayanan responsif; (5) Sistem-sistem yang mendukung; (6) Persetujuan sebagai konselor sekolah dan administrator; (7) Dewan kepenasehatan; (8) Penggunaan data; (9) Monitoring siswa; (10) Penggunaan waktu dan kalender; (11) Evaluasi hasil; (12) Program audit; dan (13) Menanamkan tema (yaitu: kepemimpinan, pembelaan, kerja sama dan kelompok, perubahan sistemik). Ketiga belas standar ini sangat penting diperhatikan oleh semua konselor sekolah sebagai ukuran minimal dalam upaya menjaga dan meningkatkan mutu layanan bimbingan karier lintas budaya di sekolah.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka kegiatan-kegiatan bimbingan karier di sekolah di arahkan untuk membantu para siswa agar mereka memiliki kemampuan dan keterampilan dalam memilih dan mengelola kariernya sesuai dengan budaya masyarakat. Dengan demikian, para siswa kelak diharapkan dapat memperoleh kesejahteraan hidup. Beberapa kegiatan bimbingan karier lintas budaya tersebut mencakup: (1) informasi karier, (2) Asesmen, (3) konseling karier, (4) Program pendidikan karier, dan (5) Program magang.

**Informasi karier.** Informasi karier merupakan pelayanan bimbingan karier yang diberikan kepada para siswa dalam berbagai bentuk, misalnya bentuk cetakan seperti buku saku, brosur, majalah berkala, sampai berbasis ICT. Konselor sekolah bisa mengembangkan materi informasi karier lintas budaya dengan sajian yang menarik. Menurut Bemak (2002) konselor sekolah harus mampu menggunakan teknologi sebagai fasilitas pelayanan bimbingan karier, sehingga ia dengan mudah bisa mengembangkan program informasi karier secara dinamis, sebagai contoh: informasi peluang kerja, penempatan kerja, seleksi penerimaan mahasiswa, peluang formasi pekerjaan, program pelatihan berbagai level pekerjaan, dan program lain yang sangat maju. Informasi karier yang dikemas dan disajikan berbasis ICT banyak memperoleh keuntungan karena tidak dibatasi oleh waktu dan tempat.

**Asesmen.** Di sekolah para siswa membutuhkan pelayanan asesmen seperti pengukuran inteligensi, bakat, kreativitas, dan minat karier. Konselor sekolah yang memiliki lisensi atau izin penyelenggaraan tes psikologis untuk bimbingan dan konseling dari Ikatan Instrumentasi Bimbingan dan Konseling Indonesia (IIBKIN), lazim menyelenggarakan pelayanan asesmen kepada siswa-siswinya di sekolah sebagai upaya untuk pemahaman potensi-potensi diri siswa. Pelayanan ini sangat menunjang pelayanan bimbingan karier yang lain, seperti konseling karier, program pendidikan karier, dan program magang. Konselor menggunakan hasil asesmen secara kuantitatif dan atau kualitatif, serta informasi-informasi lain untuk menunjang konseling karier kepada konseli (Gysbers, Heppner, dan Johnston, 2003).

**Konseling karier lintas budaya.** Bisa dikatakan konseling karier sebagai jantungnya pelayanan bimbingan karier di sekolah. Menurut (Shart, 2002) konseling karier bertujuan membantu konseli untuk melakukan pilihan karier dan penyesuaian pada suatu pekerjaan. Sebagaimana yang telah penulis paparkan di muka bahwa pilihan karier merupakan proses kompleks yang sarat dengan pengaruh budaya. Konseli (para siswa) di sekolah lazim diberikan konseling

karier lintas budaya, agar mereka mampu memahami dirinya, mampu melakukan eksplorasi karier, dan mampu mengambil keputusan pilihan karier secara bijaksana untuk mencapai perkembangan karier mendatang.

**Program pendidikan karier.** Program ini dikemas untuk para siswa di sekolah, yang bertujuan: (1) membantu siswa untuk dapat mengeksplorasi terhadap berbagai bidang pekerjaan, (2) menyiapkan berbagai informasi tentang karier dan pasar kerja secara luas, dan (3) menyiapkan berbagai bentuk bantuan dari konselor sekolah kepada para siswa dalam proses perencanaan karier. Model yang penulis gagas adalah seperti *School-based Career Education Model*, di mana basisnya adalah sekolah menitikberatkan kepada pemberian informasi bagi para siswa tentang adanya berbagai macam atau jenis pekerjaan dan kesempatan-kesempatan untuk mengikuti pelatihan dalam masyarakat yang bernuansa budaya.

**Program magang.** Program ini lebih cocok dikembangkan oleh konselor sekolah pada sekolah-sekolah kejuruan seperti SMK, di mana para siswa setelah lulus ujian teori dan praktik ditugaskan untuk melakukan magang pada berbagai instansi yang relevan. Tujuan program ini adalah memberikan kesempatan kepada para siswa untuk lebih meningkatkan *soft skills* mereka, sehingga lebih siap melakukan pekerjaan di masyarakat. Sebelum para siswa melakukan magang, konselor sekolah memberikan pembekalan kepada mereka tentang berbagai situasi dan budaya kerja, sehingga diharapkan para siswa mampu melakukan penyesuaian diri terhadap budaya di tempat magang.

## Penutup

Berdasarkan paparan di atas, maka pilihan karier (*career choice*) merupakan peristiwa penting dalam kehidupan yang dipengaruhi oleh faktor budaya (*culture factor*), sehingga berimplikasi pada bimbingan karier di sekolah. Bimbingan karier diberikan konselor sekolah (*school counselor*) kepada para siswa di sekolah agar mereka dapat melakukan kemandirian pilihan karier secara bijaksana dengan memadukan potensi diri, peluang kerja dan budaya di masyarakat. Beberapa kegiatan bimbingan karier lintas budaya sebagai solusi hasil kajian ini mencakup: informasi karier, asesmen, konseling karier, program pendidikan karier, dan program magang.

Konselor sekolah sebagai tenaga profesional dalam bidang bimbingan dan konseling lazimnya mampu menggunakan teknologi berbasis ICT sebagai media digital bimbingan karier, sehingga ia bisa dengan mudah mengembangkan program bimbingan karier lintas budaya secara dinamis, efektif dan efisien karena tidak dibatasi oleh waktu dan tempat. Hal ini didukung oleh kemudahan dalam pengadaan *hardware* dan *software* multi media di era sekarang yang disebut sebagai era *knowledge-based society* di mana penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi landasan dalam kehidupan sehari-hari.

Harapan penulis, profesionalitas bimbingan dan konseling di sekolah-sekolah bisa lebih maju dan mandiri di bawah binaan Asosiasi Bimbingan dan Konseling Indonesia (ABKIN) yang sangat kita cintai.



### Daftar Rujukan

- Archer, S., L. (1994), *Intervention for Adolescent Identity Development*. Newbury Park: Sage Publication Inc.
- Bandura, A. (1986), *Social Foundation of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bemak, Fred. (2002), *Paradigms for Future School Counseling Program: Building Stronger School Counseling Program: Bringing Futuristic Approaches into the Present*. Greensboro: CAPS Publications.
- Berry, J., W.; Poortinga, Y., H.; Seegal, M., H., and Dosen, P., R. (1992), *Cross-Cultural Psychology: Research and Applications*. Canada: Cambridge University Press.
- Colley, H. (2005), *Do We Choose Careers or Do They Choose Us?: Questions About Career Choices, Transitions, and Social Inclusion*. *Vejleder Forum*, 4, 50-61.
- Correll, S. J. (2001), Gender and the Career Choice Process: The Role of Biased Self-Assessments. *American Journal of Sociology*, 106, 691-730.
- Ferry, N. M. 2006. Factors Influencing Career Choices of Adolescents and Young Adults in Rural Pennsylvania. *Journal of Extension*, 44, 3-16.
- Gabbidon, Penn, dan Richards (2003), Career Choices and Characteristics of African-American Undergraduates Majoring in Criminal Justice at Historically Black Colleges and Universities. *Journal of Criminal Justice Education*, 14 (2), 229.
- Gysbers, N., C. and Henderson, P. (2006), *Developing & Managing: Your School Guidance and Counseling Program Fourth Edition*. Alexandria: American Counseling Association.
- Gysbers, N., C.; Heppner, M., J.; and Johnston, J., A. (2003), *Career Counseling: Process, Issues, and Techniques, Second Edition*. New York: Pearson Education, Inc.
- Institute of Career Guidance (2008), *What is Career Guidance?*. <http://www.intergage.co.uk>, diakses tanggal 3 Februari 2008 pukul 10.15 WIB.

- Lent, R., W., Brown, S.D., and Hackett, G. (2000), Contextual Supports and Barriers to Career Choice: A Social Cognitive Analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 36-49.
- Myburgh, J., E. (2005), An Empirical Analysis of Career Choice Factors that Influence first-year Accounting Students at the University of Pretoria: A Cross-racial Study. *Meditary Accountancy Research*, 13, 35-48.
- Ozbilgin, M., Kusku, F., and Erdogmus, N. (2004), *Explaining Influences on Career Choice in Comparative Perspective: International Programs Visiting Fellow Working papers*. <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/intlvf/1>, diakses tanggal 10 Desember 2007 pukul 19.15 WIB.
- Rao, N.R., Meinzer, A.E., Manley, M., and Chagwedera, I. (1998), International Medical Students' Career Choice, Attitudes Toward Psychiatry, and Emigration to the United States. *Academic Psychiatry*, 22, 2-11.
- Sharf, R., S. (2002), *Applying Career Development Theory to Counseling (Third Edition)*. Australia: Brooks/Cole.
- Stoss, F., D., and Parriss, T., M. (1999), Environmental Career Information on The Net. *Environment*, 41, 3-10.
- Tang, M., and Russ, K. (2007), Understanding and Facilitating Career Development of People of Appalachian Culture: an Integrated Approach. *Career Development Quarterly*. <http://thefreelibrary.com/understand>, diakses tanggal 1 Februari 2007 pukul 16.13 WIB.
- Triandis, H., C. (1994), *Culture and Social Behavior*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Watson, M.B., Stead G. B., and De Jager, A. C.(2005), The Career Development of Black and White South African University Students. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 18, 39-47.
- Webster (1998), *Unabridged Dictionary (USA)*. New York: MICRA.
- Wikipedia The Free Encyclopedia* (2008). <http://wikimediafoundation.org>, diakses tanggal 3 Februari 2008 pukul 12.58 Wib.
- Zunker, V., G. (2002), *Career Counseling: Applied Concepts of Life Planning, Sixth Edition*. United Kingdom: Brooks/Cole.