

PROBLEM PEMILIHAN MACAM PEKERJAAN BAGI ALUMNI PGMI

Rozak¹

purnamarozak@stipemalang.ac.id

Abstrak

Pekerjaan yang memuaskan sesuai dengan kemampuan, bakat, dan minatnya, maka diperlukan perencanaan karir secara matang, tidak terkecuali juga bagi alumni PGMI. Dalam konteks pendidikan upaya membantu siswa dalam merencanakan pemilihan jabatan atau pekerjaan di masa mendatang secara tepat merupakan aspek yang sangat krusial, sehingga telah menempatkan pentingnya layanan bimbingan karir bagi siswa sebagai bagian integral dari layanan bimbingan dan konseling di sekolah dan juga Perguruan tinggi. Perguruan tinggi sangat perlu adanya bimbingan karir, terutama bagi prodi PGMI, yang mana pilihan pekerjaan untuk guru MI terbatas dikarenakan jumlah MI yang tidak banyak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pekerjaan dan pendekatan-pendekatan yang tepat untuk mengatasi masalah pemilihan pekerjaan dan pengambilan keputusan bagi alumni PGMI. Adapun metode penelitaian ini adalah penelitian kualitatif library research atau penelitian kepustakaan. Hasil penelitiannya Faktor-faktor yang mempengaruhi karier meliputi dua faktor yaitu faktor yang bersumber dari diri individu dan faktor yang bersumber dari lingkungan dan orang lain.faktor internal antara lain Kemampuan Intelegensi, bakat dan minat. Pekerjaan yang memuaskan adalah yang sesuai dengan kemampuan intelegensi, bakat, dan minatnya, maka diperlukan perencanaan karir secara matang. Namaun terdapat permasalahan-permasalahan dalam pemilihan macam pekerjaan dan pengambilan keputusan. Cara mengatasi masalah-masalah dalam pemilihan macam pekerjaan tersebut salah satunya adalah dengan melakukan bimbingan karir melalui pendekatan-pendekatan seperti Rasional Emotive Behavior, Realitas dan Eklektik.

Kata Kunci: Problem, Pekerjaan, Alumni PGMI

A. Pendahuluan

Pekerjaan yang memuaskan sesuai dengan kemampuan, bakat, dan minatnya, maka diperlukan perencanaan karir secara matang, tidak terkecuali juga bagi alumni PGMI. Dalam konteks pendidikan upaya membantu siswa dalam merencanakan pemilihan jabatan atau pekerjaan di masa mendatang secara tepat merupakan aspek yang sangat krusial, sehingga telah menempatkan pentingnya layanan bimbingan karir bagi siswa sebagai bagian integral dari layanan bimbingan dan konseling di sekolah dan juga Perguruan tinggi. Bahkan, apabila ditinjau dari perspektif sejarah lahirnya bimbingan dan konseling tidak lepas dari upaya untuk membantu siswa-siswa mendapatkan lapangan kerja yang cocok sesudah mereka meninggalkan bangku sekolah, melalui gerakan

¹ STIT Pemalang

bimbingan jabatan atau masalah karir.

Di Indonesia sendiri, pentingnya bimbingan karir bagi para siswa, khususnya di tingkat SMA sudah dirasakan sejak lama, dan sejak ditetapkan Kurikulum tahun 1984 bimbingan karir mulai diformalkan, sehingga telah menjadi penampang dari keseluruhan bimbingan dan konseling di sekolah. Perguruan tinggi perlu juga adanya bimbingan karir, terutama bagi prodi PGMI, yang mana pilihan pekerjaan untuk guru MI terbatas dikarenakan jumlah MI yang tidak banyak.

B. Kajian Teori

1. Masalah-masalah Pengambilan Keputusan dalam Pekerjaan

Tingkat kepuasan dengan diri sendiri sentral untuk kemampuan membuat keputusan karir. Membangkitkan kesadaran diri melalui konseling karir dapat memberikan kontribusi pada terbangunya self esteem.

Sebagian klien datang dalam keadaan tidak mengenal dirinya dengan baik, tidak mempunyai konsep diri yang terdiferensiasi dengan baik mungkin “normal” untuk tahap kehidupan remaja, karena remaja mungkin sedang dalam proses memisahkan diri secara psikologis dengan orang tuanya dan sedang mengembangkan identitas independennya sebagai orang dewasa (Erikson 1971). Akan tetapi, banyak orang dewasa datang untuk konseling karir juga tidak mempunyai konsep diri yang jelas. Klien klien ini sering kali mencari bantuan dalam mengakses bakat dan kemampuan mereka agar lebih siap dalam mengambil keputusan tentang arah karir yang akan dituju. Mereka percaya bahwa mereka mengenal dirinya sendiri, tetapi memiliki *self esteem* yang rendah dan perlu bantuan untuk menaikannya.²

2. Bimbingan Karier

Bimbingan Karier adalah kegiatan dan layanan bantuan kepada para siswa dengan tujuan untuk memperoleh penyesuaian diri, pemahaman tentang dunia kerja dan pada akhirnya mampu menentukan pilihan kerja dan menyusun karir. Selain hal tersebut dengan diberikan bimbingan karir siswa akan memperoleh bantuan yaitu :

- a. Pemahaman yang lebih tepat tentang kemampuan dirinya
- b. Pengenalan terhadap berbagai jenis pekerjaan
- c. Persiapan yang matang untuk memasuki dunia kerja
- d. Penempatan yang sesuai dengan bidang-bidang pekerjaan tertentu

² Robert Nathan dan Linda Hill, *konseling Karier*, (Yogyakarta: PUSTAKA BELAJAR, 2012), hal 42-

e. Pemecahan masalah khusus berhubungan dengan pekerjaan

Tujuan bimbingan karier adalah membantu individu memperoleh kompetensi yang diperlukan agar dapat menemukan perjalanan hidupnya dan mengembangkan karier ke arah yang dipilihnya secara optimal dan memberikan gambaran yang utuh tentang persyaratan suatu jabatan tertentu sehingga siswa dapat memahami diri, mampu menentukan arah pilihan karier dan pada akhirnya membantu siswa dalam merencanakan masa depannya.³

C. Metode Penelitian

Metode penelitaian ini adalah penelitian kualitatif library research atau penelitian kepustakaan, Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, analisis data bersifat induktif, lebih menekankan makna daripada generalisasi, didasarkan pada kontekstualisme dan organisisme, kenyataan hanya bisa dipahami dalam kaitannya dengan konteks dan keutuhan kenyataan yang lebih luas, kebenaran bersifat relatif dan mengikuti perkiraan kebenaran yang mutlak, dan dalam bentuk deskriptif naratif melalui proses berpikir induktif⁴

D. Hasil dan Pembahasan

Pekerjaan ialah sekumpulan kedudukan (posisi) yang memiliki persamaan kewajiban atau tugas-tugas pokoknya. Dalam kegiatan analisis jabatan, satu pekerjaan dapat diduduki oleh satu orang, atau beberapa orang yang tersebar di berbagai tempat. Dalam arti luas Pekerjaan adalah aktivitas utama yang dilakukan oleh manusia. Dalam arti sempit, istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan uang bagi seseorang. Dalam pembicaraan sehari-hari istilah ini sering dianggap sinonim dengan profesi.⁵

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pekerjaan

Faktor-faktor yang mempengaruhi karier meliputi dua faktor yaitu faktor yang bersumber dari diri individu dan faktor yang bersumber dari lingkungan dan orang lain. Kedua faktor ini sangat berpengaruh baik langsung maupun tidak langsung pada pemilih karier.

³ Ulifa Rahma, Bimbingan Karier Siswa, (Malang: UIN MALIKI PRESS, 2010). Hlm. 15-16

⁴ John W. Creswell, *Qualitatif Inquiry and Research Design: (Chosing Among Five Traditions*, (London: Sage Publications, 1998), hlm. 37. Robert Bogdan and Steven J. Taylor, *Introduction to Qualitative Research Methods*, (New York, 1975), hlm. 4

⁵ Budi Santoso, *Definisi Pekerjaan*, 25 September 2012.
(<https://inisantoso.wordpress.com/2012/09/25/definisi-pekerjaan/>), Diakses 20 Oktober 2016 pukul 19:29 WIB

- a. Faktor internal adalah faktor-faktor yang bersumber pada diri individu.

1) Kemampuan Intelegensi

William Stern mengatakan bahwa Intelegensi adalah suatu kapasitas yang bersifat umum (general capacity) daripada individu untuk mengadakan penyesuaian terhadap situasi yang baru atau suatu problem yang dihadapi.⁶

Kemampuan inteligensi yang dimiliki oleh individu memegang peran yang penting sebab kemampuan intelegensi yang dimiliki seseorang dapat dipergunakan sebagai pertimbangan dalam memasuki pekerjaan, jabatan atau karier dan juga sebagai pelengkap dalam mempertimbangkan memasuki suatu jenjang pendidikan tertentu.

Adanya suatu perbedaan kecepatan dan kesempurnaan individu dalam memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapinya, sehingga hal itu memperkuat asumsi bahwa kemampuan inteligensi itu memang ada dan berbeda-beda pada setiap orang, dimana orang yang memiliki taraf inteligensi yang lebih tinggi lebih cepat untuk memecahkan permasalahan yang sama bila dibandingkan dengan orang yang memiliki taraf inteligensi yang lebih rendah. Kemampuan inteligensi yang dimiliki oleh individu memegang peranan yang penting, sebab kemampuan inteligensi yang dimiliki seseorang dapat dipergunakan sebagai pertimbangan dalam memasuki suatu pekerjaan, jabatan atau karir dan juga sebagai pelengkap dalam mempertimbangkan memasuki suatu jenjang pendidikan tertentu.⁷

2) Bakat

Menurut Rudi Mulyatiningsih bakat merupakan kemampuan yang dibawa sejak lahir. Untuk itulah kiranya perlu sedini mungkin bakat-bakat yang dimiliki seseorang atau anak-anak disekolah diketahui dalam rangka memberikan bimbingan belajar yang paling sesuai dengan bakat-bakatnya dan lebih lanjut dalam rangka memprediksi bidang kerja, jabatan atau karir para murid setelah menamatkan studinya perlulah kiranya pada setiap siswa disekolah dilaksanakan tes bakat. Kemampuan itu jika diberi kesempatan untuk berkembang melalui belajar akan menjadi kecakapan yang nyata.⁸

Bakat merupakan suatu disposisi. Disposisi tersebut dapat berkembang tetapi mungkin pula tidak berkembang. Hal ini tergantung kepada latihan atau

⁶ Drs. Wayan Nurkancana & Drs. P. P. N. Sunartana, *Evaluasi Pendidikan* (Surabaya: Usaha Nasional. 1986). Hlm. 175

⁷ Nurmalliza Habsy. Makalah BK Karir. Minggu, 16 Februari 2014 (<http://my-lieza.blogspot.co.id/2014/02/makalah-bk-karir.html>) Diakses 20 Oktober 2016 pukul 19:51 WIB

⁸ Ibid

pendidikan yang diberikan. Apabila disposisi itu mendapat latihan atau pendidikan yang cukup memadai maka disposisi itu akan berkembang menjadi suatu kecakapan yang nyata. Tetapi apabila tidak mendapat latihan atau pendidikan yang baik maka disposisi yang ada itu tidak akan berkembang sebagaimana mestinya. Disposisi yang tidak mempunyai kesempatan berkembang ini biasanya disebut sebagai bakat yang terpendam.⁹

3) Minat

Ada beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli tentang minat. Jersild dan Tasch menekankan bahwa minat atau interest menyangkut aktivitas-aktivitas yang dipilih secara bebas oleh individu. Sedangkan menurut Doyles Fryer minat atau interest adalah gejala psikis yang berkaitan dengan obyek atau aktivitas yang menstimulir perasaan senang pada individu.¹⁰

Ada beberapa alasan mengapa seorang guru perlu mengadakan pengukuran minat anak-anak. Antara lain adalah sebagai berikut :

- a) Untuk meningkatkan minat anak-anak setiap guru mempunyai kewajiban untuk meningkatkan minat anak-anak, minat merupakan komponen yang penting dalam kehidupan pada umumnya dan dalam pendidikan dan pengajaran pada khususnya.
- b) Memelihara minat yang baru timbul, apabila anak-anak menunjukkan minat yang kecil, maka merupakan tugas bagi guru untuk memelihara minat tersebut, Anak baru masuk ke suatu sekolah mungkin belum begitu banyak menaruh minat terhadap aktivitas-aktivitas tertentu. Dalam hal ini guru wajib memperkenalkan kepada anak aktivitas-aktivitas tersebut.
- c) Mencegah timbulnya minat terhadap hal-hal yang tidak baik. Dalam keadaan tertentu anak-anak sering menaruh minat terhadap hal-hal yang tidak baik yang terdapat diluar sekolah di dalam masyarakat yang jauh dari ideal. Dalam keadaan yang demikian sekolah melalui guru-guru hendaknya memberantas minat anak-anak yang tertuju pada hal-hal yang tidak baik.
- d) Sebagai persiapan untuk memberikan bimbingan kepada anak tentang lanjutan study atau pekerjaan yang cocok baginya. Walaupun minat

⁹ Drs. Wayan Nurkencana & Drs. P. P. N. Sunartana, *Evaluasi Pendidikan* (Surabaya: Usaha Nasional. 1986). Hlm. 205

¹⁰ Ibid. Hlm. 229

bukan merupakan indikasi yang pasti, tentang sukses tidaknya anak dalam pendidikan yang akan datang atau dalam jabatan.¹¹

b. Faktor Eksternal, Disamping faktor yang ada pada diri individu, faktor luar juga memiliki pola kecendrungan yang berpengaruh terhadap pola jabatan, yaitu:

1) Orang tua

Dukungan positif dari orang tua sangat membantu dalam memilih karir yang diinginkan. Sebaliknya sebuah pemaksaan akan berakibat buruk bagi pemilihan karir dan jabatan.

2) Masyarakat

Winkel (1991:536) masyarakat merupakan lingkaran sosial budaya dimana orang muda dibesarkan. Individu yang berada di lingkungan masyarakat tidak lepas dari pandangan-pandangan mereka, termasuk juga dalam pemilihan karier individu akan jabatan yang dipandang masyarakat baik.

3) Sosial ekonomi keluarga

Status sosial ekonomi keluarga berpengaruh pada pemilihan karir mengingat persyaratan memasuki jabatan memerlukan tingkat pendidikan tertentu dan tingkat pendidikan sangat dipengaruhi oleh tingkat sosial ekonomi keluarga.

4) Pergaulan

Teori John L. Holland menyatakan pemilihan pekerjaan atau jabatan adalah hasil dari interaksi antara faktor hereditas dengan segala pengaruh budaya, teman bergaul orang tua, orang dewasa yang dianggap memiliki peran yang penting.

5) Keadaan sosial ekonomi dan budaya

Menurut Winkel (1991:536) keadaan sosial ekonomi negara atau daerah yaitu laju pertumbuhan ekonomi yang lambat atau cepat, stratifikasi masyarakat dalam golongan sosial ekonomi tinggi, tengah dan rendah yang terbuka atau tertutup

bagi anggota kelompok lain.¹²

Cara mengatasi masalah-masalah dalam pemilihan macam pekerjaan tersebut salah satunya adalah dengan melakukan bimbingan karir melalui pendekatan-pendekatan seperti Rasional Emotive Behavior, Realitas dan Eklektik.

¹¹ Ibid. Hlm. 230-231

¹² Nurmalliza Habsy. Makalah BK Karir. Minggu, 16 Februari 2014 (<http://my-lieza.blogspot.co.id/2014/02/makalah-bk-karir.html>) Diakses 20 Oktober 2016 pukul 20:23 WIB

2. Pendekatan Rational Emotive Behavior Therapy (REBT)

Pendekatan yang dikembangkan oleh Albert Ellis pada tahun 1950, yang menekankan pada pentingnya peran pikiran pada tingkah laku. REBT ini merupakan pendekatan kognitiv behaviorial. Dalam proses konselingnya berfokus kepada tingkah laku individu, akan tetapi REBT menekankan bahwa tingkah laku bermasalah disebabkan oleh pemikiran yang irrasional sehingga fokus penanganannya pada individu. Pada terapi ini pendekatannya bersifat direktif, yaitu membelajarkan kembali konseli untuk memahami input kognitif yang menyebabkan gangguan emosional, mengubah pemikiran konseli agar membiarkan pemikiran irrasionalnya atau belajar mengantisipasi manfaat atau konsekuensi dari tingkah laku.

a. Pandangan Manusia

Pendekatan rational Emotif Behavioral memandang manusia sebagai individu yang didominasi oleh sistem berfikir dan sistem perasaan yang berkaitan dengan sistem psikis individu. Keberfungsian individu secara psikologis ditentukan oleh pikiran, perasaan dan tingkah laku. Tiga aspek saling berkaitan dan saling memengaruhi.

Pendekatan rational Emotif Behavioral berasumsi bahwa individu memiliki karakteristik sebagai berikut:

- 1) Individu memiliki potensi yang unik untuk berfikir rasional dan irrasional,
- 2) Pikiran irrasional berasal dari proses belajar dan irrasional yang didapat dari orang tua dan budayanya,
- 3) Manusia adalah makhluk verbal dan berfikir melalui simbol dan bahasa,
- 4) Gangguan emosional yang disebabkan oleh verbalisasi diri yang terus menerus, dan persepsi serta sikap terhadap kejadian merupakan akar permasalahan bukan karena kejadian itu sendiri,
- 5) Individu mempunyai potensi untuk mengubah arah hidup personal dan sosialnya,
- 6) Pikiran dan perasaan yang negatif dan merusak dapat diserang dengan mengorganisasikan kembali persepsi dan pemikiran, sehingga menjadi logis dan rasional.

Secara sistem nilai, terdapat dua nilai eksplisit dalam Pendekatan rational Emotif Behavioral yang biasanya dipegang oleh individu namun tidak sering diungkapkan yaitu:

- 1) Nilai untuk bertahan hidup

2) Nilai kesenangan.¹³

Rational Emotive Therapy memiliki beberapa kerangka kerja yang berguna untuk ditawarkan untuk mengkaji masalah masalah untuk pengambilan masalah karir. Dryden mengatakan bahwa seorang klien tidak mengadopsi paling tidak salah satu ide rasional yang dihtisarkan oleh Ellis. Salah satu Contohnya “benar benar esensi bagi saya untuk mencapai puncak didalam karier yang saya pilih, kalau tidak hal itu akan menjadi bukti bahwa saya gagal total.”

Terapi terfokus jangka pendek menawarkan beberapa alat yang membantu keputusan klien salah satunya adalah “Scaling”. Pendekatan ini mempunyai sejumlah poin kunci meliputi:

- (a) Memungkinkan klien untuk memnentukan posisinya pada skala,
- (b) Memfokuskan pada sumber daya dan kekuatan yang sudah ada bukan kelemahan dan kekurangan,
- (c) Bergerak dari umum ke spesifik,
- (d) Memberikan otonomi pada individu untuk menetapkan langkah langkah kecil kea rah mencapai visi masa depan yang ditetapkan oleh Klien,
- (e) Mendefinisikan kesuksesan berdasarkan perbedaan yang dapat diobservasi.¹⁴

3. Terapi Realitas

Pendekatan realitas dikembangkan oleh William Glasser, dalam pendekatan ini konselor bertindak aktif, direktif, dan didaktik. Dalam konteks ini konselor berperan sebagai guru dan sebagai model bagi konseli. Disamping itu, konselor juga membuat kontrak dengan konseli untuk mengubah perilakunya. Ciri yang khas dari pendekatan ini adalah tidak terpaku pada kejadian kejadian dimasa lalu, tetapi lebih mendorong konseli untuk menghadapi relita.

4. Pandangan tentang manusia

Setiap manusia memiliki kebutuhan psikologis yang secara konstan hadir disepanjang rentan hidupnya dan harus dipenuhi. Ketika seseorang mengalami masalah hal tersebut disebabkan oleh satu factor yaitu terhambatnya seseorang dalam memenuhi kebutuhan psikologisnya.

Kebutuhan kebutuhan psikologis manusia :

a. Cinta (belonging)

Kebutuhan untuk merasa memiliki dan terlibat atau melibatkan diri dengan orang

¹³ Gantina Komala Sari Dkk, *Teori dan teknik Konseling*, (Jakarta: PT INDEKS, 2004), hal 202-204

¹⁴ Robert Nathan dan Linda Hill, *konseling Karier*, (Yogyakarta: PUSTAKA BELAJAR, 2012), hal 43-

lain. Hubungan ini yang disebut sebagai identity society yang menekankan pentingnya hubungan personal

b. Kekuasaan (power)

Kebutuhan akan kekuasaan meliputi kebutuhan untuk berprestasi, merasa berharga, dan mendapatkan pengakuan.

c. Kesenangan (fun)

Merupakan kebutuhan untuk merasa bahagia, terhadap anak-anak terlihat saat bermain. Kebutuhan ini muncul sejak dini, kemudian terus berkembang sampai dewasa.

d. Kebebasan (Freedom)

Merupakan kebutuhan untuk merasa kebebasan atau kemerdekaan dan tidak tergantung pada orang lain, misal membuat pilihan, memutuskan akan melanjutkan study pada jurusan apa, bergerak, berpindah, kebutuhan tersebut bersifat universal, tetapi dipenuhi dengan cara yang unik oleh masing-masing manusia.¹⁵

Dengan menggunakan terapi realitas bilamana digunakan dalam Bimbingan karier sebagai contoh saja apabila standar kinerja klien bermasalah, mungkin bermanfaat untuk memberikan latihan “Umpan balik 360 derajat”, untuk mendapatkan asesmen yang relatif objektif tentang kekuatan, kelemahan, dan kebutuhan pengembangan untuk pekerjaan tersebut. Disamping itu, baterai tes bakat mungkin dapat mengungkapkan informasi berharga tentang bakat dan kapabilitas alamiah seseorang. Dan bilamana faktor-faktor kepribadian memengaruhi unjuk kerja, kuisioner kepribadian dapat memberikan penjelasan.¹⁶

5. Terapi Eklektik

Dalam pendekatan Eklektik menggunakan semua pendekatan konseling, maka pendekatan ini tidak pernah menggunakan konsep-konsep teori secara tetap. Tetapi akan memilih konsep teori apakah yang paling sesuai dengan klien. Untuk memahami dinamika kepribadian manusia, pendekatan eklektik menyandarkan diri pada konsep-konsep teori secara keseluruhan, langkah selanjutnya adalah mengumpulkan data pribadi klien yang diperoleh melalui studi secara individual yang meliputi keseluruhan hisap klien sehari-hari.

Eklektik memandang manusia sebagai bagian yang terintegrasi, bersifat psikologis, mengalami perubahan yang dinamis, aspek perkembangan dan dipengaruhi

¹⁵ Gantina Komala Sari Dkk, *Teori dan teknik Konseling*, (Jakarta: PT INDEKS, 2004), hal 235-237

¹⁶ Robert Nathan dan Linda Hill, *konseling Karier*, (Yogyakarta: PUSTAKA BELAJAR, 2012), hal 57

oleh factor social budaya.

Sesuai dengan pemenuhan dasar yang dicapai individu, tujuannya membantu klien mengembangkan intregasinya pada level tertinggi, hal ini dapat dilihat dari sejauh mana klien dapat mengaktualkan dirinya sekaligus memperoleh integritas yang memuaskan.¹⁷

E. Penutup

Pekerjaan ialah sekumpulan kedudukan (posisi) yang memiliki persamaan kewajiban atau tugas-tugas pokoknya. Dalam kegiatan analisis jabatan, satu pekerjaan dapat diduduki oleh satu orang, atau beberapa orang yang tersebar di berbagai tempat. Dalam arti luas Pekerjaan adalah aktivitas utama yang dilakukan oleh manusia. Dalam arti sempit, istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan uang bagi seseorang. Dalam pembicaraan sehari-hari istilah ini sering dianggap sinonim dengan profesi.

Pekerjaan yang memuaskan adalah yang sesuai dengan kemampuan intelegensi, bakat, dan minatnya, maka diperlukan perencanaan karir secara matang. Namun terdapat permasalahan-permasalahan dalam pemilihan macam pekerjaan dan pengambilan keputusan. Cara mengatasi masalah-masalah dalam pemilihan macam pekerjaan tersebut salah satunya adalah dengan melakukan bimbingan karir melalui pendekatan-pendekatan seperti Rasional Emotive Behavior, Realitas dan Eklektik.

DAFTAR PUSTAKA

- Habsy, Nurmalliza. Minggu, 16 Februari 2014. *Makalah BK Karir*. (<http://my-lieza.blogspot.co.id/2014/02/makalah-bk-karir.html>)
- John W. Creswell, *Qualitatif Inquiry and Research Design: (Chosing Among Five Traditions*, (London: Sage Publications, 1998), hlm. 37. Robert Bogdan and Steven J. Taylor, *Introduction to Qualitative Research Methods*, (New York, 1975), hlm. 4
- Lubis, Namora Lumongg. 2013. *Memahami Dasar-dasar Konseling dalam teori dan praktik*. Jakarta: PT karisma Utama.
- Nathan, Robert dan Linda Hill. 2012. *konseling Karier*. Yogyakarta: PUSTAKA BELAJAR.
- Nurkencana ,Wayan & Drs. P. P. N. Sunartana, 1986. *Evaluasi Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Rahma, Ulifa. 2010. *Bimbingan Karier Siswa*. Malang: UIN MALIKI PRESS.

¹⁷ Namora Lumongga Lubis, *memahami Dasar-dasar Konseling dalam teori dan praktik*, (Jakarta: PT karisma Utama, 2013), hal 190-193

Santoso, Budi. 25 September 2012. *Definisi Pekerjaan*.
(<https://inisantoso.wordpress.com/2012/09/25/definisi-pekerjaan/>),

Sari, Gantina Komala Dkk. 2004. *Teori dan teknik Konseling*. Jakarta: PT INDEKS.