

**PENGARUH PELATIHAN PERENCANAAN KARIR  
TERHADAP *CAREER EXPLORATION* DAN *SELF-EFFICACY*  
DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN KARIR  
SISWA KELAS XI SMK N 3 PADANG**

**TESIS**

**OLEH**

**WIDYA HANDALIA  
NPM. 211804060**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
2025**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/9/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From ([repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id))2/9/25

**PENGARUH PELATIHAN PERENCANAAN KARIR  
TERHADAP *CAREER EXPLORATION* DAN *SELF-EFFICACY*  
DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN KARIR  
SISWA KELAS XI SMK N 3 PADANG**

**TESIS**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Magister Psikologi Pada Program Pascasarjana  
Universitas Medan Area

**OLEH**

**WIDYA HANDALIA  
NPM. 211804060**

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/25

Access From (repository.uma.ac.id)2/9/25

**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER PSIKOLOGI**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Judul : Pengaruh Pelatihan Perencanaan Karir Terhadap *Career Exploration*  
dan *Self-Efficacy* dalam Pengambilan Keputusan Karir Siswa Kelas XI SMK  
N 3 Padang**

**Nama : Widya Handalia**

**NPM : 211804060**

**Menyetujui**

**Pembimbing I**



**Dr. Amanah Surbakti, M.Psi, Psikolog**

**Pembimbing II**



**Yudistira Fauzy Indrawan, MA, Ph.D**

**Ketua Program Studi**

**Magister Psikologi**



**Dr. Suryani Hardjo, S.Psi., MA., Psikolog**

**Direktur**



**Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/9/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)2/9/25

**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER PSIKOLOGI**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**Tesis ini dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis Program  
Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area**

**Hari : Rabu  
Tanggal : 19 Maret 2025  
Tempat : Ruang Seminar PPS UMA**

**PANITIA PENGUJI TESIS**

**Ketua : Dr. Salmiah Sari Dewi, M.Psi  
Sekretaris : Dr. Ummu Khuzaimah, M.Psi, Psikolog  
Pembimbing I : Dr. Amanah Surbakti, M.Psi, Psikolog  
Pembimbing II : Yudistira Fauzy Indrawan, MA, Ph.D  
Penguji Tamu : Dr. Risydah Fadilah, M.Psi, Psikolog**

## HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustakan.

Medan, 19 Maret 2025



Widya Handalia  
NPM. 211804060

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Widya Handalia

NPM : 211804060

Program Studi : Magister Psikologi

Fakultas : Pascasarjana

Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: Pengaruh Pelatihan Perencanaan Karir terhadap *Career Exploration* dan *Self-Efficacy* dalam Pengambilan Keputusan Karir Siswa Kelas XI N 3 Padang. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 19 Maret 2025



Widya Handalia  
NPM. 211804060

## ABSTRAK

**Widya Handalia. Pengaruh Pelatihan Perencanaan Karir terhadap *Career Exploration* dan *Self-Efficacy* dalam Pengambilan Keputusan Karir Siswa Kelas XI N 3 Padang. Magister Psikologi. Program Pascasarjana. Universitas Medan Area. 2025.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan perencanaan karir terhadap *career exploration* dan *self-efficacy* dalam pengambilan keputusan karir siswa kelas XI jurusan manajemen perkantoran dan layanan bisnis SMK N 3 Padang, melalui penelitian eksperimen dengan desain *one group pretest-posttest*. Subyek adalah siswa kelas XI jurusan manajemen perkantoran dan layanan bisnis SMK N 3 Padang yang memiliki tingkat *career exploration* dan *self-efficacy* dalam pengambilan keputusan karir dalam kategori rendah, yaitu sebanyak 7 siswa. Pengumpulan data melalui kuesioner dengan instrumen skala *career exploration* dan *self-efficacy* dalam pengambilan keputusan karir yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji wilcoxon digunakan untuk uji hipotesis dengan aplikasi SPSS 23 pada hasil *pretest-posttest* menghasilkan nilai signifikan 0,018 pada *career exploration* (Asymp.sig < 0,05) dengan Z hitung sebesar -2.371, dan nilai signifikan 0,018 pada *self-efficacy* dalam pengambilan keputusan karir (Asymp.sig < 0,05) dengan Z hitung sebesar -2.366, sehingga disimpulkan ada pengaruh pelatihan perencanaan karir terhadap *career exploration* dan *self-efficacy* dalam pengambilan keputusan karir siswa kelas XI jurusan manajemen perkantoran dan layanan bisnis SMK N 3 Padang.

Kata kunci: Pelatihan Perencanaan Karir, *Career Exploration*, *Self-Efficacy* dalam Pengambilan Keputusan Karir.

## ABSTRACT

**Widya Handalia. *The Effect of Career Planning Training on Career Exploration and Career Decision Making Self-Efficacy Students in Class XI at SMK N 3 Padang. Magister Psikologi. Universitas Medan Area. 2025.***

*This study aims to determine the effect of career planning training on career exploration and self-efficacy in career decision making class XI students majoring in office management and business services at SMK N 3 Padang, through experimental research with one group pretest-posttest design. The subjects were of class XI students majoring in office management and business services at SMK N 3 Padang who had a low level of career exploration and self-efficacy in career decision making, which was 7 students. Data collection was through a questionnaire with a career exploration and self-efficacy scale instrument in career decision making that had been tested for validity and reliability. The Wilcoxon test was used to test the hypothesis with the SPSS 23 application on the pretest-posttest results producing a significant value of 0.018 on career exploration (Asymp.sig <0.05) with a calculated Z of -2.371, and a significant value of 0.018 on self-efficacy in career decision making (Asymp.sig <0.05) with a calculated Z of -2.366, so it is concluded that there is an effect of career planning training on career exploration and self-efficacy in career decision making of class XI students majoring in office management and business services at SMK N 3 Padang.*

*Keywords : Career Planning Training, Career Exploration, Self-Efficacy in Career Decision Making*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Perencanaan Karir terhadap *Career Exploration* dan *Self-Efficacy* dalam Pengambilan Keputusan Karir Siswa Kelas XI SMK N 3 Padang". Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah

Medan, 19 Maret 2025



Widya Handalia  
NPM. 211804060

## UCAPAN TERIMA KASIH

Assalamu'alaikumWarrahmatullahiWabarakatuh,

Puji dan syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, kemudahan dan kelancaran bagi peneliti sehingga dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Perencanaan Karir Terhadap *Career Exploration* Dan *Self-Efficacy* Dalam Pengambilan Keputusan Karir Siswa Kelas XI SMK N 3 Padang” dan mampu bertahan pada setiap kendala dan cobaan yang dihadapi sampai dengan selesai.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan tesis ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Oleh karena itu, sudah sepantasnya dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesarbesarnya, kepada :

1. Rektor Universitas Medan Area Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc
2. Direktur Program Pascasarjana Universitas Medan Area Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS
3. Ketua Program Studi Magister Psikologi Dr. Suryani Hardjo, S.Psi., MA., Psikolog
4. Dosen Pembimbing, Ibu Dr. Amanah Surbakti, M.Psi, Psikolog dan Bapak Yudistira Fauzy Indrawan, MA, Ph.D yang telah banyak memberikan arahan, saran dan juga bimbingan dalam menyelesaikan penelitian tesis ini.
5. Kepala Dinas Provinsi Sumatera Barat, yang telah memberikan izin dan mendukung peneliti untuk melakukan penelitian di SMK N 3 Padang.

6. Kepala Sekolah, Guru-guru, dan beserta jajaran di SMK N 3 Padang yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian di SMK N 3 Padang.
7. Semua siswa kelas XI jurusan Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis SMK N 3 Padang yang telah berpartisipasi dan membantu peneliti selama proses penelitian.
8. Almarhum ayahanda tercinta Surya Handayan S. dan Ibunda tercinta Tri Dewi Yulianti, SE., MM yang tak hanya memberikan dukungan materil, namun juga yang selalu memberikan dukungan moril selama peneliti menuntut ilmu.
9. Saudara dan keluarga besar yang selalu memberikan dukungan dan do'a kepada peneliti.
10. Seluruh dosen dan staf Pascasarjana Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu dan memberikan bekal ilmu kepada peneliti demi kelancaran hingga selesainya tesis ini.
11. Tim Trainer yang telah banyak membantu peneliti dalam menyusun dan menjalankan pelatihan, sehingga penelitian ini dapat mencapai tujuannya.
12. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan di Program Magister Psikologi Universitas Medan Area Angkatan 2021 Kelas B, yang selalu kompak dan saling memberikan dukungan serta semangat dalam menyelesaikan studi untuk meraih gelar Magister Psikologi.

Akhirnya penulis berharap semoga Tesis ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak. Semoga Allah SWT membalas segala bantuan dan kebaikan yang telah penulis terima. Amin.

Medan, 19 Maret 2025



Widya Handalia  
NPM. 211804060



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	13
1.3. Batasan Masalah .....	16
1.4. Rumusan Masalah .....	16
1.5. Tujuan Penelitian .....	17
1.6. Manfaat Penelitian .....	17
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>18</b>
2.1. Kematangan Karir.....	18
2.1.1 Pengertian Kematangan Karir.....	18
2.1.2 Aspek-aspek Kematangan Karir .....	19
2.1.3 Faktor-faktor Kematangan Karir .....	21
2.2 <i>Career Exploration</i> .....	22
2.2.1 Pengertian <i>Career Exploration</i> .....	22
2.2.2 Faktor-faktor <i>Career Exploration</i> .....	24
2.2.3 Aspek-aspek <i>Career Exploration</i> .....	26
2.3 <i>Self-Efficacy</i> dalam Pengambilan Keputusan Karir .....	28
2.3.1 Pengertian <i>Self-Efficacy</i> dalam Pengambilan Keputusan Karir .....	28
2.3.2 Aspek-aspek <i>Self-Efficacy</i> dalam Pengambilan Keputusan Karir .....	29

2.3.3 Sumber-sumber <i>Sel-Efficacy</i> dalam Pengambilan Keputusan Karir .....	33
2.3.4 Faktor-faktor <i>Self-Efficacy</i> dalam Pengambilan Keputusan Karir .....	35
2.4 Pelatihan Perencanaan Karir .....	36
2.4.1 Pengertian Pelatihan Perencanaan Karir .....	36
2.4.2 Tujuan Pelatihan .....	39
2.5 Pengaruh Pelatihan Perencanaan Karir terhadap <i>Career Exploration</i> .....	42
2.6 Pengaruh Pelatihan Perencanaan Karir terhadap <i>Self-Efficacy</i> dalam Pengambilan Keputusan Karir .....	44
2.7 Kerangka Konseptual .....	47
2.8 Hipotesis .....	48
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>49</b>
3.1 Desain Penelitian .....	49
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....	50
3.3 Identifikasi Variabel.....	50
3.4 Definisi Operasional .....	50
3.4.1 Pelatihan Perencanaan Karir .....	50
3.4.2 <i>Career Exploration</i> .....	51
3.4.3 <i>Self-Efficacy</i> dalam Pengambilan Keputusan Karir .....	51
3.5 Populasi dan Sampel.....	52
3.5.1 Populasi .....	52
3.5.2 Sampel .....	52
3.6 Teknik Pengambilan Sampel .....	52
3.7 Metode Pengumpulan Data .....	54
3.8 Uji Validitas dan Reabilitas .....	56
3.9 Prosedur Penelitian .....	58
3.10 Teknik Analisis Data .....	60
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>62</b>
4.1 Orientasi Kacah Penelitian .....	62

4.2	Persiapan Penelitian .....	63
4.2.1	Persiapan Administrasi .....	63
4.2.2	Persiapan Alat Ukur .....	64
4.2.3	Uji Coba Alat Ukur .....	64
4.3	Gambaran Subyek Penelitian .....	68
4.4	Pelaksanaan Penelitian .....	71
4.5	Uji Hipotesis .....	85
4.6	Keterbatasan Penelitian .....	90
4.7	Pembahasan .....	91
4.6.1	Pengaruh Pelatihan Perencanaan terhadap <i>Career Exploration</i> .....	91
4.6.2	Pengaruh Pelatihan Perencanaan Karir terhadap <i>Self-Efficacy</i> dalam Pengambilan Keputusan Karir .....	96
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>101</b>
5.1	Kesimpulan .....	101
5.2	Saran .....	102
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>104</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>		<b>111</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Kerangka Kegiatan Pelatihan Perencanaan Karir .....	40
Tabel 2. <i>Blue Print Career Exploration Scale Short Version</i> .....	55
Tabel 3. <i>Blue Print</i> Skala <i>Self-Efficacy</i> dalam Pengambilan Keputusan Karir .....	56
Tabel 4. Uji Coba <i>Career Exploration Scale Short Version</i> .....	65
Tabel 5. Uji Coba Skala <i>Self-Efficacy</i> dalam Pengambilan Keputusan Karir .....	66
Tabel 6. Sebaran Aitem Skala <i>Self-Efficacy</i> dalam Pengambilan Keputusan Karir setelah Uji Coba .....	67
Tabel 7. Deskripsi Data Penelitian untuk <i>Screening</i> Sampel Penelitian .....	68
Tabel 8. Rumus Kategorisasi Azwar (2017) .....	69
Tabel 9. Gambaran <i>Career Exploration</i> setiap Kategori .....	70
Tabel 10. Gambaran <i>Self-Efficacy</i> dalam Pengambilan Keputusan Karir setiap Kategori .....	70
Tabel 11. Subjek Penelitian .....	71
Tabel 12. Waktu dan Tempat Penelitian .....	71
Tabel 13. Hasil Uji Wilcoxon Variabel <i>Career Exploration</i> .....	86
Tabel 14. Data Analisis <i>Pretest</i> dan <i>Posttest</i> Variabel <i>Career Exploration</i> .....	86
Tabel 15. Deskripsi Skor <i>Pretest</i> dan <i>Posttest</i> Variabel <i>Career Exploration</i> .....	87
Tabel 16. Hasil Uji Wilcoxon <i>Self-Efficacy</i> dalam Pengambilan Keputusan Karir .....	88
Tabel 17. Data Analisis <i>Pretest</i> dan <i>Posttest</i> Variabel <i>Self-Efficacy</i> dalam Pengambilan Keputusan Karir .....	88
Tabel 18. Deskripsi Skor <i>Pretest</i> dan <i>Posttest</i> Variabel <i>Self-Efficacy</i> dalam Pengambilan Keputusan Karir .....	89

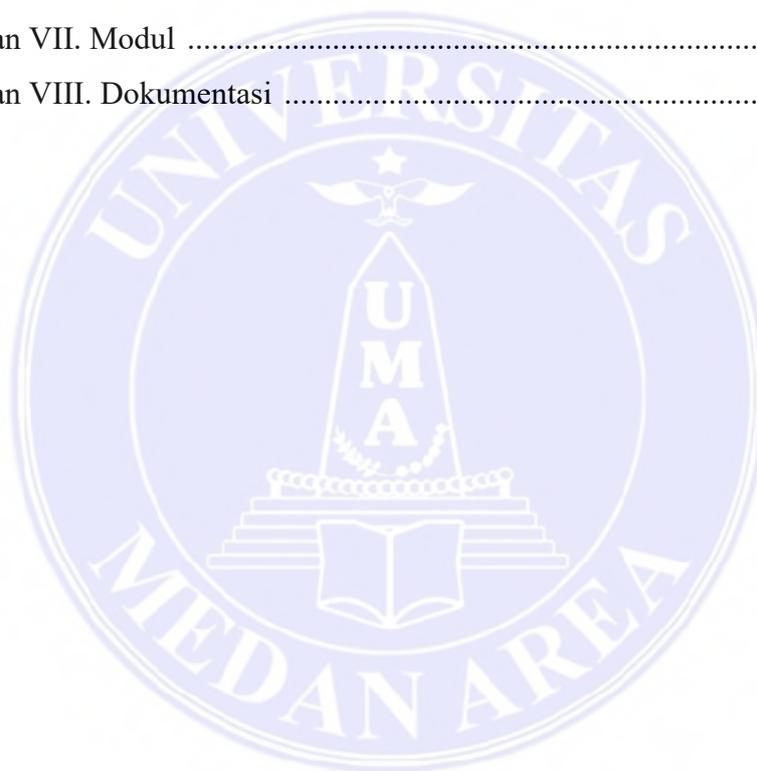
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual .....	47
Gambar 2. Rancangan Penelitian .....	49
Gambar 3. Teknik Pengambilan Sampel .....	54
Gambar 3. Distribusi Skor Variabel <i>Career Exploration</i> .....	87
Gambar 4. Distribusi Skor Variabel <i>Self-Efficacy</i> dalam Pengambilan Keputusan Karir .....	89



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I. Surat Izin Riset .....	112
Lampiran II. <i>Screenshot</i> Izin Adaptasi Skala Penelitian .....	116
Lampiran III. Skala Penelitian .....	119
Lampiran IV. <i>Tryout</i> Skala Penelitian .....	124
Lampiran V. <i>Screening</i> Sample Penelitian .....	137
Lampiran VI. Hasil Penelitian .....	146
Lampiran VII. Modul .....	151
Lampiran VIII. Dokumentasi .....	226



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Pemilihan karir merupakan salah satu bentuk pengambilan keputusan yang cukup kompleks dan dapat berdampak dalam jangka yang sangat panjang. Hackett dan Betz (1986) menyatakan bahwa pemilihan karir memberikan pengaruh yang besar dalam kehidupan manusia. Bagi remaja, pemilihan karir merupakan hal yang sangat penting karena merupakan salah satu tugas perkembangan yang harus dipenuhi oleh mereka (Conger et. al., 2002; Pratiwi & Irawati, 2020). Sharft (2013) juga menyatakan bahwa remaja seharusnya sudah mampu menentukan tujuan mereka dan mampu mengambil keputusan karir. Oleh karena itu karir merupakan bagian dari kehidupan yang mempengaruhi kebahagiaan hidup manusia secara keseluruhan. Ketepatan memilih dan menentukan keputusan karir menjadi poin penting dalam perjalanan hidup manusia. Keputusan untuk memilih karir dimulai pada saat individu berada pada masa remaja. Pada masa remaja sekolah merupakan aspek penting dalam kehidupan karena pendidikan mempersiapkan mereka dalam keadaan siap untuk mengambil keputusan dan pilihan karir (Hermawan & Farozin, 2018).

Mengacu pada teori perkembangan karir, masa remaja termasuk ke dalam *exploratory stage*, dimana remaja mencoba menentukan pilihan karir yang harus diambil dan bagaimana melangkah menuju pilihan tersebut secara akademis (Tressler, 2015; Ghassani et al., 2020). Kematangan karir merujuk pada kondisi

kesiapan seseorang untuk memilih dan mengelola karir di samping mengelola tugas sehari-hari yang diindikasikan dengan kemampuan individu mengenali masalah yang dihadapi, serta seberapa jauh dapat mengatasi tugas perkembangan tersebut (Talib, et.al., 2015). Bandura juga menjelaskan bahwa dalam mengambil keputusan, individu harus berusaha mengatasi ketidakjelasan mengenai kapabilitasnya, minatnya, prospek alternatif pilihan untuk saat ini dan masa yang akan datang, aksesibilitas karier, dan identitas yang ingin dikembangkan dalam diri mereka sendiri (Rossallina & Salim, 2019). Adapun aspek-aspek dalam kematangan karir menurut Super, yaitu *career planning, career exploration, information, career decision making, orientation* (Brown & Lent, 2013).

Salah satu institusi pendidikan yang diharapkan dapat menyediakan tenaga kerja yang handal dan terampil adalah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). SMK adalah salah satu jenjang pendidikan menengah yang dengan kekhususan mempersiapkan lulusannya untuk siap bekerja. Di jenjang SMK, menurut Peraturan Direktur Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 06/D.D5.KK/2018, terdapat 146 spektrum keahlian di Sekolah Menengah Kejuruan/Madrasah Aliyah Kejuruan yang dapat diambil oleh siswa. Dalam mengambil keputusan tersebut tidak lepas dari rencana jangka panjang jurusan yang akan diambil siswa setelah lulus SMA/SMK (Rossallina & Salim, 2019). Penelitian menunjukkan bahwa keyakinan diri siswa dalam membuat keputusan karier, perlu didasari oleh informasi yang cukup mengenai pekerjaan/jurusan, sehingga siswa diharapkan mampu membuat perencanaan yang matang terkait pendidikan yang ditempuhnya (Gilstrap, 2016).

Kenyataannya masih banyak lulusan SMK yang belum sepenuhnya terserap di dunia kerja (Damayanti & Widyowati, 2018). Berdasarkan Data dari data Badan Pusat Statistik (BPS) Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada lulusan SMK di Indonesia sampai bulan Februari 2024 masih merupakan yang paling tinggi dibandingkan tamatan jenjang pendidikan lainnya, yaitu sebesar 8,62%. Tingginya angka pengangguran lulusan SMK dimungkinkan berhubungan dengan kesulitan dalam menentukan pilihan karirnya (Badan Pusat Statistik, 2024). Perencanaan karir ini, diharapkan dapat membantu memberikan kesadaran terhadap peluang, kesempatan, kendala dan pilihan dengan mengidentifikasi tujuan yang berkaitan dengan karir, penyusunan program kerja, pendidikan serta pengalaman yang bersifat pengembangan dalam rangka meraih tujuan karir remaja. Sehingga, siswa SMK yang sudah memiliki perencanaan karir akan lebih mudah membantu dalam menganalisis keterampilan ataupun kompetensi yang perlu dimiliki berhubungan dengan karir yang dipilihnya (Abdul Rahmat, dkk, 2023).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rahim (Febriantomo, 2015) banyak remaja yang setelah lulus Sekolah Menengah Atas mengalami kebingungan dan mengalami keraguan dalam menentukan karir masa depannya misalnya di bidang keahlian, seperti kedokteran, teknik, farmasi, ekonomi, hukum, psikologi dan manajemen. Gambaran tersebut menunjukkan pentingnya membuat keputusan karir oleh siswa ketika mereka memasuki penjurusan atau pada tahun kedua di Sekolah Menengah Atas, meskipun prosesnya tidaklah mudah karena individu harus berusaha mengatasi ketidakjelasan mengenai kemampuannya, kestabilan

minat, prospek alternatif pilihan untuk saat ini dan masa yang akan datang, aksesibilitas karir, dan identitas diri mereka sendiri (Bandura, 1997).

Remaja mulai membuat perencanaan karir dengan mengeksplorasi dan melakukan pencarian informasi karir yang diminati serta membuat keputusan karir (Bardick, A.D., Bernes, K.B., Magnusson, K.C., Witko, K.D, 2004). Tahap eksplorasi tersebut memiliki fokus utama untuk mengeksplorasi dan mencari berbagai informasi diri serta menggali informasi tentang bidang karir sebagai dasar penentuan pilihan karir secara lebih spesifik. *Career exploration* yang dimaksud adalah melakukan pemilihan karir yang akan ditekuni individu tersebut (Super & Savickas, 2002). *Career exploration* adalah konstruk utama yang tertanam dalam sebagian besar teori dan model pengembangan karir. Hal ini mengacu pada tujuan perilaku dan kognisi yang memberikan akses ke informasi tentang pekerjaan, pekerjaan, organisasi yang sebelumnya tidak ada di bidang stimulus. *Career exploration* memfasilitasi pembentukan yang koheren rencana karir, mengejar kehidupan kerja yang bermakna secara pribadi, manajemen perubahan yang cepat, dan bantuan individu untuk menghadapi beragam transisi dalam hidup (Jiang et al., 2019).

Siswa dapat menggunakan dua sumber untuk mengeksplorasi pilihan karir mereka, yaitu melalui lingkungan dan diri sendiri (Stumpf et al., 1983). Stumpf (1983) menyatakan eksplorasi diri berfokus bagaimana individu mendefinisikan dan mengeksplorasi kepentingan diri sendiri, pengalaman sebelumnya, dan tujuan kariernya. Pada eksplorasi diri individu memikirkan kembali tujuan karirnya dan mendapatkan pemahaman diri yang lebih dalam. Dengan demikian, individu dapat

memperoleh keinginan dan kemampuan yang lebih jelas mengenai karir yang akan dipilih. Sedangkan pada eksplorasi lingkungan, individu lebih aktif mengumpulkan informasi baru mengenai pekerjaan, organisasi yang memungkinkan untuk membantu memudahkan dalam memutuskan pengambilan karier dan meninjau berbagai macam pilihan karir untuk mempertimbangkan terlebih dahulu sebelum menentukan kariernya. Sedangkan, menurut penelitian Levi & Ziegler pada tahun 1993 (Hermawan & Farozin, 2018), *career exploration* mencakup berbagai kegiatan termasuk pengumpulan informasi dan pengetahuan tentang pencarian pekerjaan, perencanaan, peluang, dan pilihan karir.

*Career exploration* ini, tentunya akan menjadi masa yang sulit bagi beberapa remaja dan menjadi sulit dalam mengambil keputusan untuk masa depannya (Creed et al., 2006). Memahami *career exploration* penting dalam membantu remaja memilih dan memperoleh informasi yang tepat dan menerapkan minat dan bakat mereka pada diri mereka sendiri. Berdasarkan penelitian Bartley & Robistchek, dalam beberapa tahun terakhir, tingkat *career exploration* individu menjadi gambaran bagaimana seseorang mampu menentukan pilihan karir atau kejuruan (Jiang et al., 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Ferrari, dkk menunjukkan bahwa *career exploration* dapat memberikan pengetahuan dan persepsi aktual tentang pengetahuan karir siswa (Creed et al., 2006). Realitanya masih ada remaja yang tidak bisa mendalami karirnya. Priyatno (2016) berpendapat bahwa sebagian besar anak muda tertarik pada jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan keterampilannya, baik dari segi akademik maupun minat dan bakat yang mendukungnya.

Selanjutnya, Santrock (2011) mengemukakan pada dasarnya remaja sering menghadapi ambiguitas, ketidakpastian, dan pengambilan keputusan yang penuh tekanan. Hal ini dikarenakan mereka belum sepenuhnya menyelesaikan tugas pengembangan karir mereka dan ada beberapa faktor eksternal, seperti dampak dari lingkungan sekitar. Berdasarkan hasil penelitian Moesono (Sarwono, 2005) menunjukkan bahwa siswa hanya memanfaatkan informasi 40% untuk proses pengambilan keputusan karier. Hal tersebut merupakan indikasi bahwa individu kurang melakukan eksplorasi dalam menentukan pilihannya. Supaya kecenderungan individu untuk melakukan *career exploration* dapat terwujud pada diri individu, maka perlu adanya pemicu yang tepat dari lingkungan yang mendorong dan mendukung perkembangan perilaku dan keterampilan eksplorasi. Intervensi penting dilakukan, karena kurangnya *career exploration* akan membatasi pemahaman terhadap peluang kerja. Hal ini menyebabkan siswa kurang percaya diri dalam mengambil keputusan karir (Susanto et al., 2024).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan guru bimbingan konseling SMK Negeri 3 Padang, diperoleh informasi bahwa siswa telah diberikan materi pembelajaran mengenai perencanaan karir masa depan di semester I kelas X. Namun menurut pendapatnya, hal tersebut tampak masih belum mampu membantu siswa untuk mengetahui dan memutuskan karir masa depan mereka setelah lulus dari SMK nanti. Masih banyak siswa yang mengalami kebingungan dan ikut-ikutan temannya dalam memilih karir lanjutan. Ia menilai bahwa siswa yang memilih jurusan Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis di SMK Negeri 3 Padang masih banyak yang belum mengetahui rencana masa depannya dibandingkan

dengan siswa pada jurusan lainnya. Hal ini terlihat dari kurangnya pengetahuan mereka mengenai jurusan itu sendiri. Menurutnya, siswa memilih jurusan tersebut dikarenakan terpaksa mengambil jurusan tersebut lantaran tidak diterima di Sekolah Menengah Atas atau pada jurusan lain di Sekolah Menengah Kejuruan. Sehingga menyebabkan siswa kurang memahami arah dan tujuannya setelah lulus sekolah nanti. Selain itu, kurangnya minat untuk mencari tahu dan menambah wawasan terkait karir, serta kurangnya motivasi juga menjadi faktor lain penyebab siswa kebingungan dalam menentukan karir masa depannya.

Sementara itu, berdasarkan wawancara awal yang diberikan pada 20 siswa kelas XI Jurusan Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis di SMK Negeri 3 Padang dengan menanyakan tentang rencana mereka setelah menyelesaikan SMK, 3 siswa diantaranya telah memiliki rencana karir yang cukup baik, mereka telah mempersiapkan diri dengan mengikuti kursus-kursus terkait karir yang akan mereka lakukan setelah lulus sekolah, dan telah mengetahui dengan jelas pilihan pekerjaan yang akan mereka tuju. Selanjutnya, sebanyak 17 siswa lainnya memiliki jawaban yang bervariasi, namun belum memahami lebih lanjut mengenai karir yang ingin mereka lakukan setelah lulus sekolah. Beberapa dari siswa melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, namun belum mengetahui pilihan jurusan yang akan diambil, mereka menjawab masih bingung, belum mengetahuinya dan akan menanyakan pada orang tua atau teman-teman lainnya. Ada juga yang mengatakan ingin menjadi pengusaha, namun belum mengetahui jenis usaha yang akan mereka geluti. Selanjutnya, ada yang mengatakan malas sekolah tinggi dan mau langsung bekerja namun belum tau akan melakukan jenis pekerjaan tertentu.

Selain itu, masalah keuangan yang tidak mencukupi dan ingin menikah saja juga menjadi pilihan para siswa tersebut. Mereka juga kesulitan mendapatkan informasi tentang penjelasan pekerjaan atau jurusan yang ada di perguruan tinggi yang sesuai dengan kejuruan yang mereka ambil. Selain itu, mereka juga tidak pernah berinisiatif *browsing* ataupun *searching* di internet untuk mencari tahu mengenai pendidikan lanjutan atau pekerjaan yang ingin mereka tekuni setelah lulus dari Sekolah Menengah Kejuruan.

Merujuk hasil wawancara yang diuraikan di atas menggambarkan beberapa hal, yaitu masih terdapat siswa yang belum yakin dan belum siap dalam menentukan arah karirnya, hal ini tidak sejalan dengan salah satu tugas perkembangan dan tujuan yang harus dicapai seperti yang dikemukakan oleh Havighurst (Malahayati & Wulandari, 2018), yakni remaja seharusnya sudah dapat memilih dan mempersiapkan karir masa depannya serta dapat memilih karir dengan tepat. Siswa tersebut harus dapat membuat keputusan berkenaan dengan pendidikan dan pekerjaan mereka yang sesuai dengan minat dan bakat mereka serta permintaan dari pasar kerja. Sayangnya, sering kali peserta didik tidak mendapatkan pelayanan bimbingan dan konseling yang optimal.

Caprara, dkk menyatakan bahwa eksplorasi yang dilakukan dan komitmen yang dibuat dalam beragam domain kehidupan, membuka peluang bagi siswa untuk memperoleh sumber-sumber informasi *self-efficacy* yang dibutuhkannya untuk membentuk keyakinan dalam melakukan tugas-tugas terkait dengan keputusan karir. *Self-efficacy* merupakan hasil dari berbagi pengetahuan dan tanggungjawab, hubungan yang beragam, tugas-tugas yang bermanfaat, dan interaksi dengan orang

lain (Damayanti & Widyowati, 2018). *Self-efficacy* juga merupakan indikator yang penting dalam penentuan karir (Creed et al., 2006). Menurut Creed, et al (2006), *self-efficacy* dalam pengambilan keputusan karir adalah keyakinan yang dimiliki seseorang dalam kapasitasnya untuk mengambil keputusan berkaitan dengan eksplorasi dan pilihan karir. Flores (2006) juga sependapat bahwa *self-efficacy* dalam pengambilan keputusan karir adalah keyakinan individu bahwa ia mampu melakukan tugas-tugas terkait dengan membuat keputusan karir (Ardiyanti & Alsa, 2015).

Pengambilan keputusan karir berhubungan dengan kepercayaan diri dalam mengambil keputusan yang dikenal dengan istilah *Career Decision Making Self-Efficacy (CDMSE)*. CDMSE adalah derajat keyakinan individu terkait dengan harapan tentang diri atau kemampuannya untuk melakukan tugas-tugas tertentu dan perilaku-perilaku yang penting sehingga dapat dengan sukses menghubungkan kaitan tugas-tugas tersebut dengan sebuah tujuan karir (Betz & Hackett, 1986). Tingginya keyakinan diri akan keputusan karir mempertinggi penggunaan program panduan karir langsung secara mandiri yang terkomputerisasi (Damayanti & Widyowati, 2018). Rendahnya CMDSE pada siswa dapat mengganggu upaya *career exploration* dan pengembangan kemampuan pengambilan keputusan karir yang berdampak pada kebimbangan karir dan permasalahan-permasalahan lain dalam pengambilan keputusan karir dimasa depan serta kecemasan atas proses pemilihan karir (Bandura, 1997).

Berdasarkan Hasil penelitian Widayastuti dan Pratiwi (2013), yakni *self-efficacy* lebih berpengaruh terhadap kemantapan pengambilan keputusan karir

dibanding dukungan sosial keluarga, dengan kontribusi sebesar 30,8%. Sejalan dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh Santos, Wang, dan Lewis (2018) memaparkan bahwa kebingungan siswa dalam memilih karir dapat teratasi apabila siswa memiliki *career decision making self-efficacy* (CDMSE). Selain itu, konstruk ini menjadi konstruk utama dan sudah sering digunakan oleh konselor karir untuk membantu siswa yang mengalami kebingungan dalam memilih karir (Annisa & Salim, 2020). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa siswa yang memiliki CDMSE mampu membuat keputusan karir secara efektif dengan percaya diri dan membuahkan hasil positif (Kim, Rhee, Ha, Yang, & Lee, 2016).

Senada dengan hasil penelitian tersebut, Taylor dan Popma (1990) menemukan bahwa CDMSE menjadi salah satu prediktor yang paling signifikan terhadap keraguan dalam pemilihan jurusan siswa. Hasil penelitian lain menunjukkan semakin tinggi tingkat CDMSE siswa akan mempengaruhi konsep karir dan eksplorasi karir yang dilakukan oleh siswa (Gushue, Scanlan, Pantzer & Clarke, 2006; Damayanti & Widyowati, 2018). Oleh karenanya, perlu upaya agar siswa dapat memiliki level CDMSE yang tinggi atau memadai agar dapat menetapkan pilihan karir atau jurusan dengan lebih percaya diri.

Berdasarkan *survey* yang dilakukan Strome & Celik tentang rendahnya *career exploration* pada *self-efficacy* dalam pembuatan keputusan karir dipengaruhi oleh ketidaktegasan proses *career exploration*, keyakinan disfungsi jalur karir, dan tidak memiliki ketertarikan karir (Astuti & Ilfiandra, 2019). *Self-efficacy* dalam pembuatan keputusan karir sangat membantu seseorang meningkatkan kemampuan pengetahuan, keterampilan, dan kesiapan menghadapi masa depan. *Self-efficacy*

yang dimiliki oleh siswa pada dasarnya dapat membantu siswa dalam menghadapi permasalahan karir dan dapat menentukan keberhasilan pengambilan keputusan karir di masa depan. *Self-efficacy* mempunyai pengaruh sebesar 35,1% terhadap pengambilan keputusan karir.

Salah satu yang dapat dilakukan kepada siswa-siswi untuk memberikan pengetahuan akan diri individu, pengetahuan tentang pekerjaan dan melatih remaja memiliki kemampuan untuk memilih suatu pekerjaan dan merencanakan langkah-langkah menuju karir yang diharapkan yaitu dengan memberikan bimbingan karir dalam bentuk program pelatihan. Holland (Afdal, M.Suya, 2014) menyatakan bahwa seseorang itu tertarik kepada suatu karir karena kepribadiannya dan berbagai variabel yang melatarbelakanginya. Hal tersebut menjadi patokan bahwa bimbingan karir dengan menggunakan teori Holland harus diimplementasikan didalam kehidupan karena dengan bimbingan karir ini akan mempersiapkan seseorang untuk memahami dan menyesuaikan diri dengan kondisi lapangan nantinya (Pilosusan et al., 2021). Teori Holland menggambarkan bagaimana individu memilih karir sesuai dengan tipe, sifat dan karakter psikologis dengan model lingkungan.

Seo dan Jeong (2016), dalam penelitiannya menyatakan bahwa program pelatihan karir pada siswa dapat meningkatkan level CDMSE siswa. Kraus dan Kenneth (1999) juga mengemukakan perlunya intervensi berupa pendampingan kepada siswa dalam perencanaan karir mereka untuk meningkatkan level CDMSE siswa dan menurunkan keraguan karir yang dirasakan. Perencanaan karir sendiri bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan, aspirasi-aspirasi dan

peluang-peluang karir bagi individu serta implementasi program-program manajemen sumberdaya manusia untuk mendukung karir (Antoni, 2010).

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Winters et al (2018) juga menunjukkan bahwa perencanaan karier merupakan intervensi yang efektif bagi siswa untuk menambah pemahaman mengenai pilihan karier yang tersedia sesuai bidang keilmuan mereka. Perencanaan karier dapat membantu mempertimbangkan berbagai alternatif karier yang dapat dipilih secara realistis. Selain itu, kegiatan ini merupakan salah satu cara efisien dalam menyediakan bimbingan karier dengan jumlah banyak secara bersamaan. Sejalan dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh Malahayati & Wulandari (2018) menunjukkan bahwa pelatihan perencanaan karier efektif dalam meningkatkan *self-efficacy* dalam pengambilan keputusan karir. Kontribusi pelatihan yang efektif pada subyek penelitian yang mengikuti pelatihan perencanaan karir sebesar 42%. Pelatihan perencanaan karir bertujuan untuk meningkatkan pemahaman siswa akan pentingnya melakukan perencanaan karier lebih awal, serta membantu meningkatkan pemahaman dan keterampilan mereka dalam merencanakan upaya pengembangan yang diperlukan untuk mencapai target karir (Saputra, 2020).

Pada penelitian ini, program intervensi akan menggunakan panduan Layanan Bimbingan Karir dalam bentuk pelatihan dari pemerintah Indonesia (International Labour Office, 2011) yang menggunakan konsep perencanaan karir yang dikembangkan dari teori Holland (1971, 1995) dan Crites (1978). Sejalan dengan komposisi Panduan yang sudah disediakan oleh pemerintah, semua kegiatan layanan bimbingan dan konseling dalam panduan ini terkait dalam empat

kompetensi utama, yang mencakup: 1. Kesadaran Diri; 2. Kesadaran akan Kesempatan; 3. Pembuatan Keputusan; dan 4. Pembelajaran Transisi (International Labour Office, 2011).

Pelatihan perencanaan karir ini dilaksanakan sebagai upaya untuk meningkatkan keyakinan diri dalam pengambilan keputusan karir. Pelatihan merupakan metode pembelajaran yang bertujuan untuk mengubah aspek kognitif, afektif, serta hasil keterampilan dan keahlian (Brown & Lent, 2013). Oleh karenanya, penggunaan teknik pelatihan dipandang tepat karena efikasi diri merupakan determinan kognitif yang mempengaruhi perilaku *career exploration* dan pengambilan keputusan karir. Menurut trusty, nils, & carney, apabila siswa tidak merencanakan karirnya dengan baik, maka ada konsekuensi kegagalan di masa depan (Malahayati & Wulandari, 2018). Dengan demikian, semakin dini siswa-siswi diberikan pendampingan karir melalui program pelatihan, bimbingan dan kegiatan lainnya, maka akan semakin siap dan yakin pula siswa dalam menentukan karir masa depannya.

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan guru bimbingan konseling SMK Negeri 3 Padang, diperoleh informasi bahwa siswa telah diberikan materi pembelajaran mengenai perencanaan karir masa depan di semester I kelas X. Namun menurut pendapatnya, hal tersebut tampak masih belum mampu membantu siswa untuk mengetahui dan memutuskan karir masa depan mereka setelah lulus dari SMK nanti. Masih banyak siswa yang mengalami kebingungan dan ikut-ikutan

temannya dalam memilih karir lanjutan. Ia menilai bahwa siswa yang memilih jurusan Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis di SMK Negeri 3 Padang masih banyak yang belum mengetahui rencana masa depannya dibandingkan dengan siswa pada jurusan lainnya. Hal ini terlihat dari kurangnya pengetahuan mereka mengenai jurusan itu sendiri. Menurutny, siswa memilih jurusan tersebut dikarenakan terpaksa mengambil jurusan tersebut lantaran tidak diterima di Sekolah Menengah Atas atau pada jurusan lain di Sekolah Menengah Kejuruan. Sehingga menyebabkan siswa kurang memahami arah dan tujuannya setelah lulus sekolah nanti. Selain itu, kurangnya minat untuk mencari tahu dan menambah wawasan terkait karir, serta kurangnya motivasi juga menjadi faktor lain penyebab siswa kebingungan dalam menentukan karir masa depannya.

Sementara itu, berdasarkan wawancara awal yang diberikan pada 20 siswa kelas XI Jurusan Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis di SMK Negeri 3 Padang dengan menanyakan tentang rencana mereka setelah menyelesaikan SMK, 3 siswa diantaranya telah memiliki perencanaan karir yang cukup baik, mereka telah mempersiapkan diri dengan mengikuti kursus-kursus terkait karir yang akan mereka lakukan setelah lulus sekolah, dan telah mengetahui dengan jelas pilihan pekerjaan yang akan mereka tuju. Selanjutnya, sebanyak 17 siswa lainnya memiliki jawaban yang bervariasi, namun belum memahami lebih lanjut mengenai karir yang ingin mereka lakukan setelah lulus sekolah. Beberapa dari siswa melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, namun belum mengetahui pilihan jurusan yang akan diambil, mereka menjawab masih bingung, belum mengetahuinya dan akan menanyakan pada orang tua atau teman-teman lainnya. Ada juga yang

mengatakan ingin menjadi pengusaha, namun belum mengetahui jenis usaha yang akan mereka geluti. Selanjutnya, ada yang mengatakan malas sekolah tinggi dan mau langsung bekerja namun belum tau akan melakukan jenis pekerjaan tertentu. Selain itu, masalah keuangan yang tidak mencukupi dan ingin menikah saja juga menjadi pilihan para siswa tersebut. Mereka juga kesulitan mendapatkan informasi tentang penjelasan pekerjaan atau jurusan yang ada di perguruan tinggi yang sesuai dengan kejuruan yang mereka ambil. Selain itu, mereka juga tidak pernah berinisiatif *browsing* ataupun *searching* di internet untuk mencari tahu mengenai pendidikan lanjutan atau pekerjaan yang ingin mereka tekuni setelah lulus dari Sekolah Menengah Kejuruan.

Matsui & Onglatco berpendapat bahwa rendahnya *self-efficacy* dalam pengambilan keputusan karir pada siswa dapat mengganggu upaya *career exploration* dan pengembangan kemampuan pengambilan keputusan karir yang berdampak pada kebimbangan karir dan permasalahan-permasalahan lain dalam pengambilan keputusan karir dimasa depan (Damayanti & Widyowati, 2018) serta kecemasan atas proses pemilihan karir (Bandura, 1997). Hal-hal tersebut yang menjadi dasar peneliti perlu mengadakan pelatihan untuk membantu siswa supaya perilaku *career exploration* dan *self-efficacy* dalam pengambilan keputusan karir tumbuh dan dapat memperkuat keyakinan diri mereka akan keputusan karir yang mereka pilih untuk menentukan masa depan mereka sedini mungkin. Peneliti memilih untuk memberikan program yang singkat dan diberikan pada siswa SMK N 3 Padang kelas XI Jurusan Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis agar

mereka lebih matang setelah memasuki kelas XII dan dapat dengan yakin membuat pengambilan keputusan karir masa depan mereka.

Berdasarkan uraian kajian masalah di atas, maka penelitian tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Pelatihan Perencanaan Karir terhadap *Career Exploration* dan *Self-Efficacy* dalam Pengambilan Keputusan Karir Siswa Kelas XI Jurusan Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis SMK N 3 Padang".

### 1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah dilakukan agar penelitian menjadi terarah, fokus dan tidak menyimpang dari sasaran. Adapun batasan masalah penelitian ini adalah pengaruh pelatihan perencanaan karir terhadap *career exploration* dan *self-efficacy* dalam pengambilan keputusan karir siswa kelas XI Jurusan Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis SMK N 3 Padang.

### 1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian kajian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah ada pengaruh pelatihan perencanaan karir terhadap *career exploration* siswa kelas XI Jurusan Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis SMK N 3 Padang ?
2. Apakah ada pengaruh pelatihan perencanaan karir terhadap *self-efficacy* dalam pengambilan keputusan karir siswa kelas XI Jurusan Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis SMK N 3 Padang.

## 1.5. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini adalah eksplanasi variabel yang dirumuskan sebelumnya, namun secara khusus penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh pelatihan perencanaan karir terhadap *career exploration* siswa kelas XI Jurusan Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis SMK N 3 Padang.
2. Untuk mendeskripsikan pengaruh pelatihan perencanaan karir terhadap *self-efficacy* dalam pengambilan keputusan karir siswa kelas XI Jurusan Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis SMK N 3 Padang.

## 1.6. Manfaat Penelitian

### 1.6.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi dunia pendidikan khususnya di bidang psikologi pendidikan yang ingin mengembangkan tentang kematangan karir melalui faktor lainnya.

### 1.6.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang pelatihan perencanaan karir, *career exploration*, dan *self-efficacy* dalam pengambilan keputusan karir, supaya selanjutnya dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti lainnya.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1. Kematangan Karir

##### 2.1.1. Pengertian Kematangan Karir

Kematangan karir menurut Creed dan Prideaux (2006) adalah sebagai kesiapan individu untuk mengatasi tugas-tugas perkembangan pada tahap-tahap perkembangan pertumbuhan, eksplorasi, pemantapan, pembinaan dan penurunan. Crites mendefinisikan kematangan karir sebagai tingkat di mana individu telah mampu memenuhi tugas perkembangan karirnya, baik komponen pengetahuan maupun sikap, yang sesuai dengan tahap perkembangan individu (Brown & Lent, 2013). Menurut Crites kematangan karir seseorang ditentukan oleh keyakinan dalam diri individu dalam mengambil sebuah keputusan karir. Keyakinan tersebut dipengaruhi beberapa keterampilan diantaranya mengumpulkan berbagai macam pilihan pekerjaan, menilai kemampuan dan minat diri sendiri, menyeleksi tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan pekerjaan yang diinginkan, membuat perencanaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dan membuat strategi untuk mengelola masalah ketika muncul masalah dalam pekerjaan (Malahayati & Wulandari, 2018).

Menurut Talib et al (Ghassani et al., 2020) kematangan karir merujuk pada kondisi kesiapan seseorang untuk memilih dan mengelola karir di samping mengelola tugas sehari-hari yang diindikasikan dengan kemampuan individu mengenali masalah yang dihadapi, serta seberapa jauh dapat mengatasi tugas

perkembangan tersebut. Sejalan dengan itu, Super (2002) mengklaim bahwa kematangan karir mewakili tempat yang dicapai pada kontinum pengembangan kejuruan dari eksplorasi hingga penurunan.

Berdasarkan pemaparan tentang kematangan karir diatas maka dapat disimpulkan bahwa kematangan karir sebagai pemahaman dan kesadaran individu untuk merencanakan, mempersiapkan, mengambil keputusan karir yang tepat, serta kesiapan mengenai berbagai tantangan yang mungkin akan ditemui selama perjalanan hidup setiap individu sesuai dengan kemampuan yang ia miliki.

### **2.1.2. Aspek-aspek Kematangan Karir**

Karakteristik pada diri individu yang telah memiliki kematangan karir dapat dilihat dari beberapa aspek. Aspek-aspek inilah yang nantinya bisa menjadi acuan bagi individu dalam mempersiapkan kematangan karirnya. Super (Creed et al., 2006; Ghassani et al., 2020) menyatakan bahwa aspek-aspek kematangan karir pada remaja dapat diukur sebagai berikut:

- a. Perencanaan karir (*career planning*). Merupakan aktivitas pencarian informasi yang melibatkan individu dalam proses tersebut. Indikator ini adalah menyadari wawasan dan persiapan karir, memahami pertimbangan alternatif pilihan karir dan memiliki perencanaan karir dimasa depan.
- b. Eksplorasi karir (*career exploration*). Merupakan kemampuan individu untuk mengeksplorasi pencarian informasi karir dari berbagai sumber. Aspek eksplorasi karir berhubungan dengan seberapa banyak informasi karir yang diperoleh peserta didik dari berbagai sumber tersebut. Indikator dari aspek ini

adalah mengumpulkan informasi karir dari berbagai sumber dan memanfaatkan informasi karir yang telah diperoleh.

- c. Pengetahuan tentang membuat keputusan karir (*decision making*) adalah kemampuan individu dalam menggunakan pengetahuan dan pemikiran dalam membuat perencanaan karir. Dengan mengetahui pengetahuan karir diharapkan mereka akan mampu membuat keputusan karir yang tepat bagi dirinya.
- d. Pengetahuan atau informasi tentang dunia kerja (*world of work information*). Aspek ini terdiri dari dua komponen yakni terkait dengan tugas perkembangan, yaitu individu harus tahu minat dan kemampuan diri, mengetahui cara orang lain mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan mengetahui alasan orang berganti pekerjaan. Komponen kedua adalah mengetahui tugas-tugas pekerjaan dalam suatu jabatan dan perilaku-perilaku dalam bekerja.
- e. Pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang lebih disukai (*knowledge of preferred occupational group*). Aspek yang dimaksud adalah peserta didik diberi kesempatan untuk memilih satu dari beberapa pilihan pekerjaan, dan kemudian ditanyai mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut. Mengenai persyaratan, tugas-tugas, faktor-faktor dan alasan yang mempengaruhi pilihan pekerjaan dan mengetahui resiko-resiko dari pekerjaan yang dipilihnya. Indikator pada aspek ini adalah pemahaman mengenai tugas dari pekerjaan yang diinginkan, memahami persyaratan dari pekerjaan yang diinginkan, mengetahui faktor dan alasan yang

mempengaruhi pilihan pekerjaan yang diminati dan mampu mengidentifikasi resiko-resiko yang mungkin muncul dari pekerjaan yang diminati.

- f. Realisasi keputusan karir (*realisation*). Realisasi keputusan karir adalah perbandingan antara kemampuan individu dengan pilihan karir pekerjaan secara realistis. Aspek ini antara lain: memiliki pemahaman yang baik tentang kekuatan dan kelemahan diri berhubungan dengan pekerjaan yang diinginkan, mampu melihat faktor-faktor yang mendukung dan menghambat karir yang diinginkan, mampu mengambil manfaat membuat keputusan karir yang realistik.

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kematangan karir pada remaja antara lain yaitu, memiliki *career planning*, melakukan *career exploration*, memiliki pengetahuan tentang membuat keputusan karir (*decision making*), pengetahuan atau informasi tentang dunia kerja (*world of work information*), pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang lebih disukai (*knowledge of preferred occupational group*), dan realisasi keputusan karir (*realisation*).

### 2.1.3. Faktor-faktor Kematangan Karir

Super dan Overstreet (Osipow, 1983) menggolongkan faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir ke dalam lima kelompok, yaitu:

- a. Faktor bio-sosial, seperti umur, jenis kelamin, dan inteligensi
- b. Faktor lingkungan, seperti adanya interaksi dengan orang lain di sekitar individu yang bersangkutan, yang dalam hal ini difokuskan kepada orangtua. Interaksi individu dengan lingkungan sekitar dapat berupa

dukungan sosial yang dapat membantu individu mengatasi masalah yang dihadapi.

- c. Faktor vokasional, seperti aspirasi karir, minat karir, nilai kerja dan jenispekerjaan
- d. Sifat-sifat atau kepribadian, meliputi konsep diri, *locus of control*, bakat khusus, nilai-nilai dan tujuan hidup
- e. Prestasi remaja, dinyatakan prestasi akademik, penguasaan materi bimbingan karir, kebebasan, partisipasi siswa dalam kegiatan di sekolah dan di luar sekolah.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir yaitu faktor bio-sosial, faktor lingkungan, faktor vokasional, sifat-sifat atau kepribadian, dan prestasi yang dimiliki individu.

## 2.2. Career Exploration

### 2.2.1. Pengertian Career Exploration

*Career Exploration* dipandang sebagai bagian penting dari pengembangan karir, dan merupakan elemen penting dalam pengambilan keputusan karir. Dalam proses pengembangan karir, eksplorasi karir diperlukan untuk kesiapan seseorang untuk mengetahui dan memahami tentang arah minat dan potensi yang diharapkan sehingga dengan pemahaman tersebut maka individu dapat menentukan pekerjaan yang diinginkannya dan selanjutnya akan memudahkannya. untuk dapat fokus pada bidang karir dalam menjalankannya (Hermawan & Farozin, 2018).

Menurut Sharft (2006) *career exploration* merupakan waktu ketika individu mengupayakan agar dirinya memiliki pemahaman yang lebih terutama tentang informasi pekerjaan, alternatif-alternatif karir, pilihan karir, dan karir untuk mulai bekerja. Informasi karir diperoleh individu dari berbagai sumber. Brown dan Lent (2013) juga berpendapat bahwa *career exploration* sebagai perilaku yang diarahkan pada tujuan memprediksi hasil terkait karir, seperti keputusan karir siswa, tekanan keputusan, dan faktor kesuksesan karir. Secara lebih ringkas Zikic dan Klehe mendefinisikan *career exploration* sebagai pengumpulan informasi relevan dengan kemajuan karir seseorang (Jiang et al., 2019).

*Career exploration* adalah perilaku yang disengaja untuk mencari tahu tentang diri sendiri dan dunia kerja untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang diri sendiri dan pilihan karir potensial (Stumpf et al., 1983). Semakin sering individu mencari informasi tentang dirinya dan karir, maka semakin banyak informasi yang dapat dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan karir dan juga membantu dalam menemukan pilihan karir yang potensial. Sementara itu, menurut Priyatno (2016) *career exploration* merupakan kemampuan maupun bentuk aktivitas individu dalam mencari, memperoleh serta mengelola berbagai informasi karir. Hal tersebut dilakukan guna membantu individu dalam memilih karir atau membantu mempersiapkan diri dalam menjalani karir individu itu sendiri.

Selanjutnya, Blustein (1992) mengungkapkan bahwa eksplorasi karir merupakan kegiatan yang dapat meningkatkan pengetahuan individu mengenai diri sendiri serta lingkungan sekitar sehingga dapat menudukung percepatan

proses pengembangan. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Components (1994) eksplorasi karir merupakan aktivitas yang bertujuan meningkatkan pemahaman individu mengenai dunia itu sendiri maupun dunia luar terkait dengan karir tersebut.

Dari beberapa definisi yang telah diuraikan di atas maka dapat disimpulkan bahwa *career exploration* merupakan perilaku yang disengaja untuk meningkatkan pemahaman tentang diri sendiri dan dunia kerja dengan cara mencari tahu informasi pekerjaan, alternatif-alternatif karir, pilihan karir, dan karir yang potensial. Semakin banyak informasi yang diperoleh individu tentang dirinya dan karir, maka semakin banyak pula informasi yang dapat dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan karir dan juga dapat membantu dalam menemukan pilihan karir masa depan.

### 2.2.2. Faktor-faktor *Career Exploration*

Priyatno (2016) mengemukakan dua faktor yang mempengaruhi *career exploration*, antara lain:

- a. Faktor Internal yang meliputi prestasi akademik yang baik. Individu dengan prestasi akademik yang baik memiliki kemungkinan mampu melakukan *career exploration* secara mudah. Keahlian individu dalam memahami dan mengolah informasi karir dengan baik dapat dilihat dari dalam individu itu sendiri maupun diluar individu.
- b. Faktor eksternal yang meliputi beberapa hal, yaitu:
  - a) Tuntutan keluarga untuk berubah, misalnya orang tua sebagai prediktor penting dalam memberikan dukungan sosial maupun psikologis dalam

diri individu. Dalam hal ini, perilaku orang tua dapat menumbuhkan efek positif maupun negatif pada pengalaman *career exploration* individu. Misalnya pada saat anak masih SMA orang tua menginginkan anaknya bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil karena memiliki penghasilan tetap, namun ketika anak memasuki jenjang kuliah orang tua menginginkan anaknya menjadi pengusaha karena memiliki penghasilan yang lebih besar.

- b) Sosial budaya, usia dan jenis kelamin merupakan variabel sosial budaya yang dapat mempengaruhi *career exploration*. Misalnya laki-laki lebih memilih jurusan teknik sebagai jurusan pilihan ketika kuliah nanti, sedangkan perempuan biasanya memilih jurusan perawat.

Pendapat lain disampaikan oleh Greenhaus dan Callan (2006) *career exploration* pada fase perkembangan dipengaruhi oleh dua faktor antara lain yaitu:

- a. Faktor internal, merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu meliputi bakat, minat, inteligensi, kepribadian, harga diri, dan nilai-nilai. Faktor-faktor ini terbentuk melalui proses identifikasi diri yang berkembang melalui berbagai tahapan dengan tingkat kesukaran yang semakin meningkat pula.
- b. Faktor eksternal, merupakan faktor yang berasal dari luar individu itu sendiri meliputi keluarga, latar belakang sosial ekonomi, gender, teman sebaya, lingkungan kerja, faktor realitas, dan proses pendidikan. Faktor ini dapat membantu individu dalam menetapkan karir secara lebih mantap sehingga merasa ingin terus mengembangkan karirnya.

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi *career exploration* seseorang antara lain, yaitu faktor internal yang meliputi prestasi akademik, bakat minat, inteligensi, kepribadian, dan harga diri yang berkembang melalui berbagai tahapan dengan tingkat kesukaran yang semakin meningkat pula. Kemudian faktor eksternal yang meliputi keluarga, latar belakang sosial ekonomi, gender, teman sebaya, lingkungan kerja, faktor realitas, dan proses pendidikan.

### 2.2.3. Aspek-aspek *Career Exploration*

*Career exploration* atau pengumpulan informasi karir dapat diperoleh dari berbagai sumber, namun dua sumber utama informasi karir diperoleh dari lingkungan dan diri sendiri (Stumpf et al., 1983). Dengan kata lain, individu perlu mengeksplorasi lingkungan dan diri mereka sendiri

Terdapat dua aspek utama dalam *career exploration* yang dikemukakan oleh Stumpf et al (1983), yaitu:

- a. *Environment Exploration* (eksplorasi lingkungan), dimana individu menjadi lebih aktif dalam mengumpulkan informasi mengenai pekerjaan maupun organisasi guna membantu memudahkan pengambilan karir dan meninjau pilihan karir sebagai pertimbangan sebelum menentukan karir.
- b. *Self Exploration* (eksplorasi diri), memfokuskan pada minat, nilai dan pengalaman guna merefleksikan karir seseorang dalam mendapatkan pemahaman lebih mengenai diri sendiri. Mengeksplorasi diri mempertimbangkan tujuan karir serta pemahaman diri secara lebih

mendalam, dengan demikian individu mampu memperoleh keinginan serta kemampuan mengenai karir yang dipilih.

Super (Pratiwi & Irawati, 2020) juga mengemukakan tiga aspek *career exploration*, antara lain sebagai berikut:

- a. Berusaha mencari dan memperoleh informasi karir terkait karir yang diminati dari berbagai sumber. Informasi karir ini dapat didapatkan melalui beberapa metode seperti wawancara, membaca, maupun observasi terhadap pilihan karir yang diminati.
- b. Memiliki banyak informasi terkait informasi karir. Informasi karir yang didapatkan secara spesifik cenderung mampu membantu individu melakukan eksplorasi karir secara mendalam.
- c. Memiliki pengetahuan terkait kemampuan diri. Individu yang mengetahui akan kelebihan maupun kekurangan dirinya cenderung mampu mengukur kemampuan dalam menentukan karir sesuai dengan minat dan bakat individu itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan aspek-aspek yang mempengaruhi *career exploration* seseorang yaitu *environment exploration* atau eksplorasi lingkungan dimana individu berusaha mengumpulkan atau memperoleh informasi mengenai karir melalui berbagai sumber. Aspek yang kedua yaitu *self exploration* atau eksplorasi diri dimana individu memfokuskan minat, bakat, nilai, dan pengalamannya mengenai dirinya dan kemudian dapat mempertimbangkan tujuan karirnya sehingga ia dapat memperoleh keinginan serta kemampuan mengenai karir yang dipilih.

### 2.3. *Self-Efficacy* dalam Pengambilan Keputusan Karir

#### 2.3.1. Pengertian *Self-Efficacy* dalam Pengambilan Keputusan Karir

*Self-Efficacy* dalam pengambilan keputusan karir berasal dari teori yang dikemukakan oleh Bandura (1997), bahwa *self-efficacy* merupakan bentuk keyakinan individu akan kemampuan yang telah dikuasainya dalam mengatur dan melaksanakan serangkaian tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Menurut Crites (1996) keyakinan dalam diri individu dalam mengambil sebuah keputusan karir dipengaruhi beberapa keterampilan diantaranya mengumpulkan berbagai macam pilihan pekerjaan, menilai kemampuan dan minat diri sendiri, menyeleksi tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan pekerjaan yang diinginkan, membuat perencanaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dan membuat strategi untuk mengelola masalah ketika muncul masalah dalam pekerjaan (Malahayati & Wulandari, 2018).

Studi awal pengujian dimensi perilaku karir dari perspektif *self-efficacy* adalah *career decision making self-efficacy* (CDMSE) yang dilakukan oleh Taylor dan Betz (1983), yang didefinisikan sebagai keyakinan diri seseorang dalam kapasitasnya untuk melaksanakan tugas yang terkait dengan eksplorasi dan seleksi karir. Pada awalnya Taylor dan Betz mengembangkan skala *career decision making self-efficacy* dirancang untuk mengukur keyakinan diri seseorang dalam berhasil menyelesaikan 50 tugas pengambilan keputusan karir, dengan mengaplikasikan teori *self-efficacy* yang dikemukakan oleh Albert Bandura dan teori *career decision making* oleh J. O. Crites, untuk mengukur kontrak *career decision making* dimana menunjukkan adanya hubungan dengan keraguan karir.

Creed, Patton, dan Prideaux (2006), berpendapat bahwa *self-efficacy* dalam pengambilan keputusan karir adalah keyakinan yang dimiliki seseorang dalam kapasitasnya untuk mengambil keputusan berkaitan dengan eksplorasi dan pilihan karir. Sejalan dengan itu, Taylor dan Betz (1983) menyatakan bahwa *career decision making self-efficacy* adalah keyakinan diri seseorang akan kemampuannya menyelesaikan tugas yang terkait dengan pengambilan keputusan karir. Selain itu, Flores (Ardiyanti & Alsa, 2015) juga berpendapat bahwa efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir adalah keyakinan individu bahwa ia mampu melakukan tugas-tugas terkait dengan membuat keputusan karir. Betz, & Luzzo, menyatakan bahwa *self-efficacy* dalam pengambilan keputusan karir juga dapat didefinisikan sebagai derajat keyakinan individu terkait dengan harapan tentang diri atau kemampuannya untuk melakukan tugas-tugas tertentu dan perilaku-perilaku yang penting sehingga dapat dengan sukses menghubungkan kaitan tugas-tugas tersebut dengan sebuah tujuan karir (Damayanti & Widyowati, 2018).

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* dalam pengambilan keputusan karir merupakan keyakinan individu dalam menentukan pilihannya dengan mempertimbangkan antara kemampuan, minat, dan nilai-nilai yang ada dalam dirinya supaya tujuan karirnya dapat tercapai.

### **2.3.2. Aspek-aspek *Self-Efficacy* dalam Pengambilan Keputusan Karir**

Bandura (1997) mengungkapkan ada tiga dimensi *self-efficacy*, yakni:

a. Tingkat (*Level*)

Tingkat atau *level* berkaitan dengan derajat kesulitan yang dihadapi. Penerimaan keyakinan seseorang terhadap suatu tugas berbeda-beda, mungkin orang hanya terbatas pada tugas yang sederhana, menengah, atau sulit. Persepsi setiap individu akan berbeda dalam memandang tingkat kesulitan dari suatu tugas. Ada yang menganggap suatu tugas itu sulit sedangkan orang lain mungkin merasa tidak demikian. Suatu tugas akan mudah dilakukan apabila sedikit hambatan atau rintangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas.

b. Generalisasi (*Generality*)

Suatu kemampuan dalam perasaan yang ditunjukkan individu pada konteks tugas yang berbeda-beda, baik itu melalui tingkah laku, kognitif dan afektifnya disebut sebagai generalisasi. Generalisasi adalah sejauh mana individu yakin akan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas, mulai dari melakukan suatu aktivitas yang biasa dilakukan atau situasi tertentu yang tidak pernah dilakukan hingga dalam serangkaian tugas atau situasi sulit dan bervariasi.

c. Kekuatan (*Strength*)

Kekuatan merupakan kadar kekuatan keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki. Hal ini berhubungan dengan ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugas-tugas yang dilakukannya. Seseorang akan terus bertahan dalam usahanya meskipun banyak mengalami kesulitan dan tantangan adalah individu yang memiliki keyakinan yang kuat

terhadap kemampuannya dan mantap untuk mengerjakan suatu tugas. Hal tersebut akan menjadi pengalaman untuk dirinya. Pengalaman memiliki pengaruh terhadap efikasi diri yang diyakini seseorang. Pengalaman yang lemah akan melemahkan keyakinan individu itu, begitupula sebaliknya, dimana individu yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya, mereka akan cenderung teguh dalam usaha menyampaikan kesulitan yang dihadapi.

Taylor dan Betz (Brown & Lent, 2013) mengemukakan ada lima aspek dari *self-efficacy* pengambilan keputusan karir, yaitu *accurate self appraisal*, *gathering occupational information*, *goal selection*, *making plans for the future*, dan *problem solving*:

a. Penilaian Diri Yang Tepat (*Accurate self-appraisal*)

*Accurate self-appraisal*, melibatkan pembuatan dalam penilaian yang akurat dari minat karir, keterampilan, tujuan, dan nilai-nilai seseorang. Dalam hal ini mencakup sejauh mana individu mampu melakukan asesmen terhadap kemampuan, minat karir, tujuan, dan nilai-nilai yang dianutnya. Sebagai contoh siswa mampu untuk menilai kelebihan dan kekurangan yang ada pada dirinya. Melalui penilaian tersebut siswa akan mampu memperbaiki diri untuk menjadi lebih baik.

b. Mengumpulkan Informasi Pekerjaan (*Gathering occupational information*)

*Gathering occupational information*, melibatkan kemampuan untuk menggambarkan suatu pekerjaan yang menarik, serta informasi tambahan tentang bidang karir yang dipilih seseorang atau tentang pasar kerja pada

umumnya. Dalam hal ini mencakup sejauh mana individu melakukan asesmen terhadap pengetahuan yang dimilikinya mengenai dunia pekerjaan dan tugas berbagai bidang pekerjaan. Dengan mengetahui berbagai informasi pekerjaan yang ada di sekitar siswa, diharapkan siswa memahami pasar kerja yang akan mereka hadapi ketika sudah lulus dari bangku pendidikan.

c. Menetapkan Tujuan (*Goal selection*)

*Goal selection*, berfokus pada kemampuan untuk mengidentifikasi tujuan karir berupa pemberian pujian maupun hadiah dari nilai-nilai, kepentingan dan keterampilan seorang individu. Dalam hal ini mencakup sejauhmana individu mampu melakukan asesmen terhadap kemampuan dalam menyesuaikan keadaan dirinya dengan karakteristik berbagai pekerjaan. Dengan mengetahui berbagai nilai kelebihan yang ada, siswa akan menjadi lebih mudah memahami potensi yang ada pada dirinya untuk menyesuaikan suatu pekerjaan tertentu.

d. Membuat Rencana Masa Depan (*Making plans for the future*)

*Making plans for the future*, menjelaskan tugas-tugas yang mempersiapkan individu untuk pasar kerja dan proses lamaran pekerjaan di bidangnya. Dalam hal ini mencakup sejauh mana individu mampu melakukan perencanaan dengan baik dalam membuat keputusan karir masa depannya. Siswa belajar menyusun rencana karirnya setelah lulus sekolah. Rencana masa depan dibuat dengan tahap-tahapan yang jelas sehingga siswa akan termotivasi untuk melakukannya sesuai dengan perencanaan yang dibuatnya sendiri.

e. Pemecahan Masalah (*Problem solving*)

*Problem solving*, menilai ketahanan seseorang ketika menghadapi hambatan kerja. Dalam hal ini mencakup sejauh mana individu memiliki kemampuan dalam mengatasi dan memecahkan masalah dalam menghadapi permasalahan dalam pengambilan keputusan karir. Siswa akan belajar mempertimbangkan keinginan dan harapan orang lain terhadap dirinya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini menggunakan aspek efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir antar lain penilaian diri secara akurat, pengumpulan informasi-informasi tentang pekerjaan, menyeleksi tujuan, membuat rencana masa depan dan pemecahan masalah.

### 2.3.3. Sumber-sumber *Self-Efficacy* Pengambilan Keputusan Karir

Menurut Bandura (1997), ada beberapa sumber pembentukan efikasi diri seseorang antara lain:

- a. *Mastery Experience* (Pengalaman Secara Langsung), merupakan keyakinan individu pada pengalaman masa lalu yang dialami secara langsung dalam memutuskan suatu keputusan atau pekerjaan. Pengalaman individu tersebut memberikan bahan pertimbangan pada keyakinannya dalam pengambilan keputusan di masa akan datang. Adanya pengalaman keberhasilan di masa lalu akan memberikan dampak positif dalam hidupnya sehingga mampu meningkatkan efikasi diri dari individu tersebut. Dengan demikian, besar kemungkinannya untuk diulang di masa yang akan datang sebagai pengalaman berharga. Begitu sebaliknya, pengalaman kegagalan di masa lalu akan mempengaruhi efikasi dirinya di masa depan sehingga ada

kecenderungan individu untuk menghindar dalam mengambil suatu keputusan atau tugas.

- b. *Vicarious Experience* (Pengalaman Melihat), merupakan pengalaman hasil pengamatan dan pengalaman dari kehidupan orang lain. Hal tersebut berkaitan dengan keberhasilan maupun kegagalan orang lain yang hampir serupa dengan dirinya dalam memilih suatu keputusan. Efikasi diri seorang individu akan mengalami peningkatan maupun penurunan setelah melihat pengamatan dan pengalaman hidup dari orang lain. Pada dasarnya, pengalaman ini menggunakan strategi modeling sebagai suatu cara memperkirakan kemungkinan keberhasilannya berdasarkan pada keberhasilan perilaku orang lain dalam tugas serupa. Apabila individu melihat orang lain yang bernasib sama dan mengalami keberhasilan, maka individu tersebut mengalami peningkatan efikasi diri untuk dapat berhasil. Sebaliknya individu mengalami penurunan efikasi diri apabila melihat orang lain yang bernasib sama dan terjadi kegagalan dalam hidupnya.
- c. *Verbal Persuasion* (Persuasi Verbal), dalam hal ini informasi verbal dari orang berpengaruh memberikan dampak besar dalam hidup individu bersangkutan. Informasi verbal yang diberikan akan mendorong individu bersangkutan sehingga terjadi perubahan keyakinan diri. Informasi verbal biasanya berupa saran, nasehat dan bimbingan yang mendorong individu untuk berusaha lebih keras dalam menggapai kesuksesan dan keberhasilan hidup. Verbal persuasion adalah cara yang paling sering dan mudah untuk

dilakukan. Akan tetapi, verbal persuasion tidak dapat bertahan lama sebab bergantung pada orang lain.

- d. *Physiological and affective states* (Keadaan Fisiologis dan Emosional), keadaan fisiologis individu akan mempengaruhi keyakinan diri dalam memutuskan maupun mengerjakan suatu tugas. Biasanya kondisi individu akan merespon apakah individu tersebut mampu atau tidak melakukan suatu hal. Seperti contoh individu dihadapkan suatu pilihan, maka tubuh akan merespon dengan cara berkeringat dan cemas saat pilihan tersebut dirasakan sulit oleh individu itu.

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa sumber-sumber yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan karir yaitu pengalaman individu secara langsung, pengalaman melihat yang merupakan pengalaman hasil pengamatan dan pengalaman dari kehidupan orang lain, persuasi verbal dalam hal ini informasi verbal dari orang berpengaruh memberikan dampak besar dalam hidup individu bersangkutan, dan keadaan fisiologis dan emosional.

#### **2.3.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan karir**

Menurut Santrock (2003) terdapat dua faktor yang mempengaruhi efikasi diri pada seseorang, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi intelegensi, kepribadian, pengetahuan tentang karir. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari jenis pilihan karir, pendidikan orang tua, status sosial ekonomi keluarga, harapan orang tua, pekerjaan yang diidambakan, stigma masyarakat terhadap pilihan jurusan, gender dan pengaruh teman sebaya. Jika individu

mengalami faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri secara positif maka individu tersebut akan mampu mengambil keputusan karir yang positif pula

Berdasarkan pemaparan di atas, diketahui sumber dari efikasi diri terdiri atas *mastery experience* (pengalaman secara langsung), *vicarious experience* (pengalaman orang lain), *verbal persuasion* (informasi verbal dari orang yang berpengaruh), dan *physiological state* (kondisi fisiologis seseorang. Sedangkan faktor yang mempengaruhi efikasi diri seseorang adalah faktor internal (intelegensi, kepribadian, pengetahuan tentang karir) dan faktor eksternal (jenis pilihan karir, pendidikan orang tua, status sosial ekonomi keluarga, harapan orang tua, pekerjaan yang didambakan orang tua, stigma masyarakat terhadap pilihan jurusan, gender dan pengaruh teman sebaya).

## 2.4. Pelatihan Perencanaan Karir

### 2.4.1. Pengertian Pelatihan Perencanaan Karir

Menurut instruksi presiden Nomor 15 Tahun 1974, latihan adalah bagian pendidikan yang merupakan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan (keahlian) di luar sistem pendidikan dalam waktu singkat yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Latihan atau *training* merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, kecakapan, ketrampilan, keahlian, dan mental para siswa dalam menjalankan proses akademik. Parkay dan Stanford (2011) mendefinisikan pelatihan sebagai sebuah strategi yang digunakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Pelatihan memiliki

tujuan untuk memperbaiki kemampuan individu dengan menambahkan pengetahuan baru berdasarkan pertimbangan.

Pelatihan perencanaan karier merupakan kegiatan penambahan pengetahuan dan informasi melalui proses utama yaitu pemahaman mengenai diri, wawasan dunia kerja, serta pengetahuan bagaimana hubungan individu dengan dunia pekerjaan (Ramadani & Muhid, 2022). Menurut Harris-Bowlsbey (Izzawati, 2015) pelatihan perencanaan karir adalah cara dalam memutuskan apa yang ingin individu lakukan dalam hidupnya. Dengan adanya pelatihan perencanaan karir dapat membantu individu dalam melihat gambaran pekerjaan yang ideal bagi dirinya. Pelatihan perencanaan karir dapat menentukan apa yang menjadi minat, potensi, dan kemampuan individu, membantu memutuskan apa yang terbaik, dan mengarahkan kepada pekerjaan apa yang paling disukai untuk dilakukan. Pelatihan perencanaan karir dapat membantu efektifitas keputusan ketika harus memilih karir atau mengubah karir yang sesuai dengan tuntutan zaman.

Menurut Person (Winkel & Hastuti, 2013) pelatihan perencanaan karir merupakan kegiatan penambahan informasi dan pengetahuan melalui tiga proses utama yang akan dilalui individu sebelum melakukan pemilihan karir. Ketiga proses utama tersebut adalah pengetahuan dan pemahaman akan diri sendiri, pengetahuan dan pemahaman akan pekerjaan, dan penggunaan penalaran yang benar antara diri sendiri dan dunia kerja. Pelatihan perencanaan karir dalam penelitian ini menggunakan lima kompetensi dasar dari Crites (1978) untuk membuat keputusan karir, meliputi penilaian diri yang tepat; melakukan

pengumpulan informasi pekerjaan; menetapkan tujuan; membuat rencana masa depan; dan pemecahan masalah.

Simamora (Malahayati & Wulandari, 2018), berpendapat bahwa pelatihan perencanaan karir adalah suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan tersebut. Proses perencanaan karir merupakan kegiatan untuk; (1) menyadari diri sendiri terhadap berbagai peluang yang tersedia, juga terhadap kesempatan yang ada, kendala-kendala, terhadap berbagai pilihan, dan konsekuensi yang diperoleh setelahnya; (2) proses untuk mengidentifikasi tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir yang akan ditetapkan; (3) penyusunan program kerja, pendidikan, dan yang berhubungan dengan pengalaman-pengalaman yang bersifat pengembangan guna menyediakan arah, waktu, urutan langkah-langkah yang diambil untuk meraih tujuan karir. Evaluasi terhadap kemampuan dan juga dengan mempertimbangkan minatnya sendiri, mempertimbangkan kesempatan karir alternatif dengan adanya kegiatan perencanaan karir, menyusun tujuan karir, dan merencanakan aktivitas-aktivitas pengembangan praktis merupakan kegiatan yang dapat dilakukan individu dalam perencanaan karir. Fokus utama dalam perencanaan karir haruslah sesuai dengan tujuan dan kesempatan yang tersedia dengan realistis.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan perencanaan karir adalah suatu proses berkelanjutan dalam melakukan suatu penilaian dan pemahaman akan diri, dunia kerja ataupun pekerjaan, menyusun langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mencapai pilihan karir, dan

membantu membuat keputusan yang efektif ketika harus memilih karir atau mengubah karir yang sesuai dengan tuntutan zaman.

#### 2.4.2. Tujuan Pelatihan

Pelatihan biasanya diadakan pada suatu lembaga yang formal atau non formal yang bertujuan untuk beberapa hal (Fadhillah, 2022), antara lain:

- a. Meningkatkan kualitas potensi (*underutilized potentiality*)
- b. Meningkatkan daya saing (*the effect of competition*)
- c. Memenuhi kebutuhan masa depan (*future needs*)
- d. Mengharapkan terjadinya perubahan (*rapid change*)
- e. Menghadapi tugas-tugas baru (*new job*)
- f. Memperdalam pengetahuan dengan pembelajaran lanjutan (*continuous learning*)
- g. Mempersiapkan tenaga baru (*new people*)

Berdasarkan penjelasan di atas, pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kualitas potensi seseorang yang dimiliki agar dapat selalu meningkatkan daya saing dengan yang lain untuk memenuhi kebutuhan di masa yang akan datang. Selain itu diharapkan adanya perubahan dalam dirinya menjadi lebih baik sehingga dapat menghadapi tugas-tugas yang baru dibebankan dan selalu ada keinginan untuk memperdalam pengetahuan dengan pembelajaran secara berkelanjutan, serta mampu mengelola emosi dan memahami situasi apapun yang dialaminya guna mempersiapkan tenaga yang baru agar tetanam dalam dirinya semangat untuk selalu maju.

### 2.4.3. Kerangka Kegiatan Pelatihan

**Tabel 1. Kerangka Kegiatan Pelatihan Perencanaan Karir**

Kompetensi	Kegiatan	Waktu	Lembar Kerja	Peralatan
I. Mengenal Diri Sendiri	1. Kenali Dirimu Sendiri	30'	1A, 1B	Kertas, Pena
	2. Mari Cari Tau Hal Yang Penting Bagimu	30'	2	Kertas, Pena
	3. Pertimbangkan Kemampuan Akademismu	30'	3	Kertas, Pena
	4. Jenis Keterampilan Yang Sesuai Untukku	30'	4	Kertas, Pena
	5. Kondisi Kerja Yang Kusuka	20'	5	Kertas, Pena
	6. Dukungan Keluargaku!	20'	6	Kertas, Pena
	7. Menyadari Adanya Bias Gender di Masyarakat Terkait dengan Hukum Alam dan Peran	30'	7A, 7B	Kertas, Pena
	8. Pekerjaan Laki-laki atau Perempuan	30'	8	Kertas, Pena
II. Kesadaran Akan Kesempatan Kerja	9. Apakah Pasar Kerja Itu?	30'	9A, 9B	Kertas, Pena
	10. Presentasi Pasar Kerja berdasarkan Profesional dan Dinas Tenaga Kerja	90'	-	Kertas, Pena

	11. Kompetensiku sebagai Pengusaha	20'	12A, 12B, 12C	Kertas, Pena
	12. Profil Pekerjaan Impianku	20'	13A, 13B	Kertas, Pena
	13. Keterampilan Pekerjaan Utama dalam Pasar Tenaga Kerja	20'	14A, 14B	Kertas, Pena
	14. Nilai Keterampilan Kerja Utamamu	20'	15	Kertas, Pena
	15. Keterampilan Teknis yang Diketahui	20'	16	Kertas, Pena
III. Pembelajaran Transisional dan Pengetahuan akan Persyaratan Kerja	16. Membuat Keputusan Karir	15'		Kertas, Pena
	17. Nilai Semua Pilihan	20'	-	Kertas, Pena
	18. Kenali Keterampilan yang Sudah Kudapat	20'	22	Kertas, Pena
	19. Menulis Surat Lamaran dan Riwayat Hidup	50'	23	Laptop, Kertas, Pena
	20. Siap Untuk Wawancara		24	
21. Jangan Lupa Kontrak	25			

## 2.5. Pengaruh Pelatihan Perencanaan Karir untuk Meningkatkan *Career Exploration*

*Career exploration* dapat meningkatkan pengetahuan dan informasi terkait dengan karir yang akan dipilih oleh siswa (Jiang, Newman, Le, Presbitero, & Zheng, 2018). Stumph menyatakan bahwa *career exploration* terdiri dari eksplorasi diri dan eksplorasi lingkungan. Siswa dapat menemukan minat, nilai, dan pengalaman melalui eksplorasi diri, sehingga dapat menciptakan bayangan jelas mengenai siapa dirinya dan bagaimana atribusi internal tersebut berpengaruh terhadap karir di masa depan (Guan, Wang, Liu, Ji, Jia, Fang, Li, Hua, & Li, 2015). Di sisi lain, eksplorasi lingkungan memungkinkan siswa untuk mendapatkan informasi mengenai segala hal yang terkait dengan pekerjaan tertentu, sehingga dapat membuat keputusan karir (Guan dkk., 2015). Kedua jenis eksplorasi tersebut berperan penting untuk membantu siswa menentukan pekerjaan atau karir yang sesuai (Guan dkk., 2015).

Berdasarkan hasil penelitian Moesono (Sarwono, 2005) menunjukkan bahwa siswa sekolah menengah atas hanya memanfaatkan informasi 40% untuk proses pengambilan keputusan karir. Hal tersebut merupakan indikasi bahwa individu kurang melakukan eksplorasi dalam menentukan pilihannya. Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Taveira (Easter, 2007) mengemukakan bahwa tingginya *career exploration* akan mengurangi kebimbangan karier yang dimiliki pada siswa.

Dalam penelitian Damayanti dan Widyowati (2018) pengambilan keputusan karir siswa sangat dipengaruhi oleh ketersediaan informasi. Dalam pelatihan

perencanaan karir, siswa diberikan keterampilan untuk mengumpulkan informasi dan melakukan analisa atas informasi yang ada terkait dengan potensi diri dan peluang karir. Siswa diberikan penugasan untuk mengumpulkan informasi terkait kelebihan, kelemahan, hobi, minat, pengetahuan, keterampilan serta kemampuan spesifik yang dimiliki. Siswa juga diberikan penugasan untuk mengumpulkan informasi mengenai berbagai alternatif pilihan karir terkait dengan tugas, aktivitas serta kompetensi yang dibutuhkan dalam setiap pilihan karir. Menurut Robbins (Damayanti & Widyowati, 2018) semakin lengkap informasi yang ada, semakin mudah bagi individu dalam menentukan pilihannya dan mengambil keputusannya.

Holland (Afdal, dkk, 2014) menyatakan bahwa seseorang itu tertarik kepada suatu karir karena kepribadiannya dan berbagai variabel yang melatarbelakanginya. Hal tersebut menjadi patokan bahwa pelatihan bimbingan karir dengan menggunakan teori Holland ini harus diimplementasikan di dalam kehidupan dengan tujuan untuk mempersiapkan seseorang memahami dan menyesuaikan diri dengan kondisi lapangan nantinya (Fitria, L., Iswara, M., Afdal, 2020). Teori Holland menggambarkan bagaimana individu memilih karir sesuai dengan tipe, sifat dan karakter psikologis dengan model lingkungan. Kemudian, Hasanah, A., Ilyas, A., Afdal (2018) menyatakan bahwa pelatihan bimbingan karir akan membantu siswa dalam mengembangkan kreativitas siswa yang berguna untuk masa depannya.

## 2.6. Pengaruh Pelatihan Perencanaan Karir untuk *Self-Efficacy* dalam Pengambilan Keputusan Karir

Pengambilan keputusan karir bagi siswa bukan suatu hal yang mudah, karena ternyata siswa menemui berbagai permasalahan yang akan berpengaruh pada pengambilan keputusan karirnya di masa depan. Super (Dewi, 2017) menjelaskan bahwa individu yang memiliki pengetahuan mengenai keputusan karir dan memiliki informasi yang kuat mengenai pekerjaan atau karir yang ingin dicapai maka dapat dikatakan individu tersebut telah siap untuk membuat keputusan karir. Berdasarkan penelitian dilakukan oleh Santos, Wang, dan Lewis (2018), kebingungan siswa dalam memilih karir dapat teratasi apabila siswa memiliki *self-efficacy* dalam pengambilan keputusan karir. Selain itu, konstruk ini menjadi konstruk utama dan sudah sering digunakan oleh konselor karir untuk membantu siswa yang mengalami kebingungan dalam memilih karir (Lam & Santos, 2017).

*Self-efficacy* dalam pengambilan keputusan karir menurut Betz (2000) adalah menetapkan kepercayaan ketika membuat keputusan karir yang efektif dan menghasilkan hal yang positif berkaitan dengan peran perkembangan karir. Keyakinan masing-masing individu terhadap *self-efficacy* dirinya akan berbeda. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang kuat akan memiliki dorongan untuk berusaha keras dan optimis akan memperoleh keberhasilan, namun individu yang memiliki efikasi yang rendah akan mudah pesimis, mudah menyerah dengan situasi yang menurutnya sulit, serta memiliki komitmen yang rendah sehingga sulit mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Bandura, 1997). Dengan demikian, perlu

adanya upaya agar siswa dapat memiliki keyakinan dalam menentukan karir yang akan dipilihnya, salah satunya dengan memberikan pelatihan perencanaan karir.

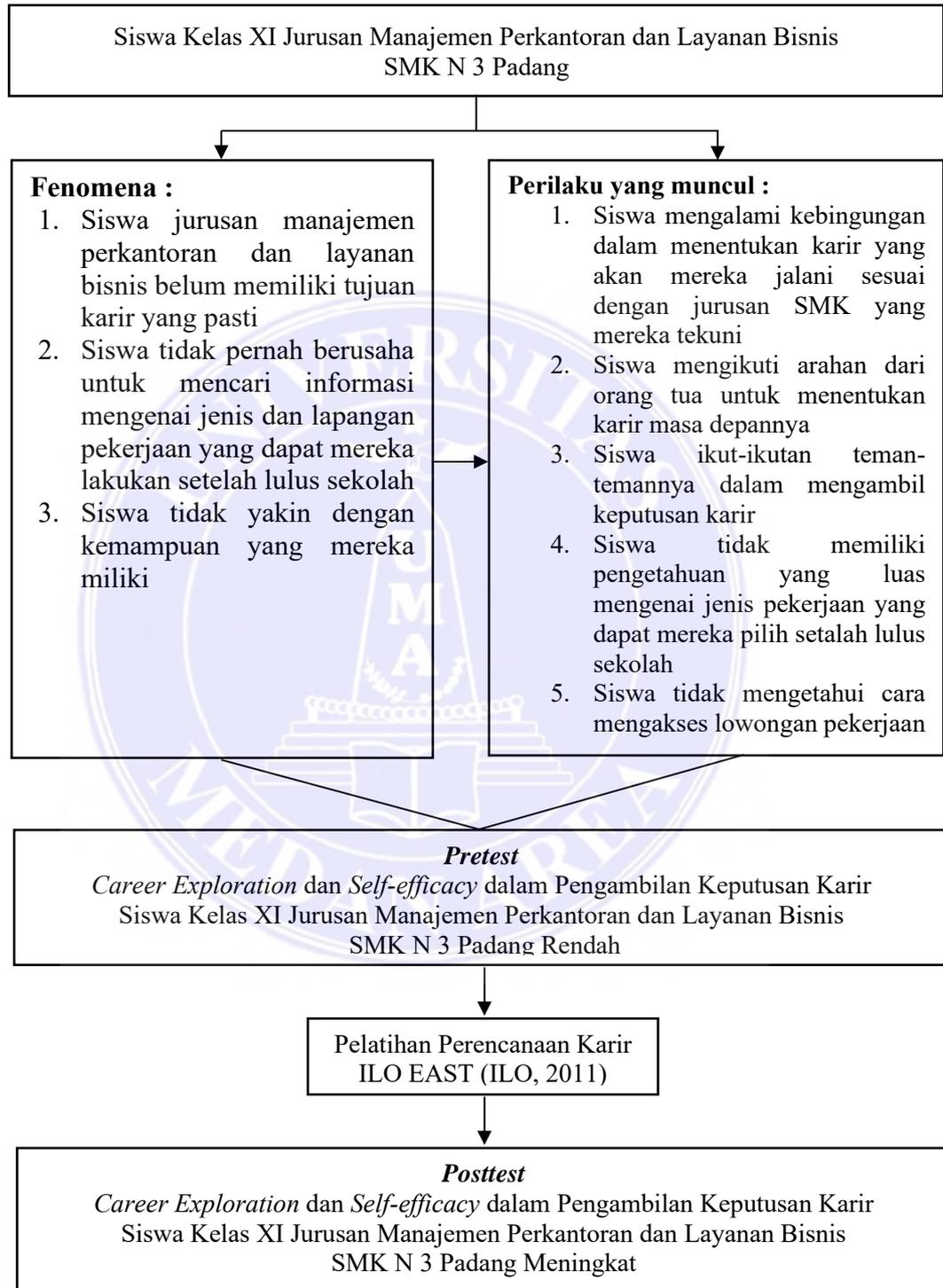
Pelatihan perencanaan karir memberikan keterampilan pada siswa untuk mengeksplorasi diri dengan cara melakukan refleksi atas keberhasilan dan kegagalan, kelemahan dan potensi yang dimiliki baik yang berasal dari diri sendiri maupun umpan balik dari pihak lain terutama umpan balik dari *significant person*. Pemahaman akan diri akan mendorong penerimaan terhadap diri sendiri. Pemahaman akan pengalaman keberhasilan dan meningkatkan kesadaran akan potensi diri akan meningkatkan keyakinan siswa terhadap kemampuannya. Disisi lain, pemahaman akan kegagalan atau keterbatasan diri akan mendorong penerimaan individu akan keterbatasannya sehingga dapat memotivasi dan melakukan usaha – usaha untuk mengatasi keterbatasan yang dimiliki.

Berdasarkan penelitian Damayanti dan Widyowati (2018) menunjukkan bahwa pelatihan perencanaan karir efektif untuk meningkatkan *self-efficacy* dalam pengambilan keputusan karir siswa. Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wang, et al. (2010), dinyatakan bahwa (*group training*) konseling karir kelompok berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan *self-efficacy* dalam pengambilan keputusan karir kelompok eksperimen. Juga hasil penelitian Seo dan Jeong (2016) serta Kraus dan Hughey (1999) yang menemukan bahwa intervensi yang diberikan pada siswa untuk melakukan perencanaan karir terbukti dapat meningkatkan level *self-efficacy* dalam pengambilan keputusan karir siswa.

Menurut Bandura (1997) *self-efficacy* akan meningkat jika target perilaku realistis dengan kemampuan yang dimiliki. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan perencanaan karir dapat memberikan keterampilan kepada siswa untuk menentukan tujuan karir yang realistis dan menentukan langkah-langkah yang sistematis untuk mencapai tujuan. Pelatihan perencanaan karir membantu subjek mengidentifikasi potensi hambatan yang mungkin muncul dalam pencapaian tujuan karir.



## 2.7. Kerangka Konseptual



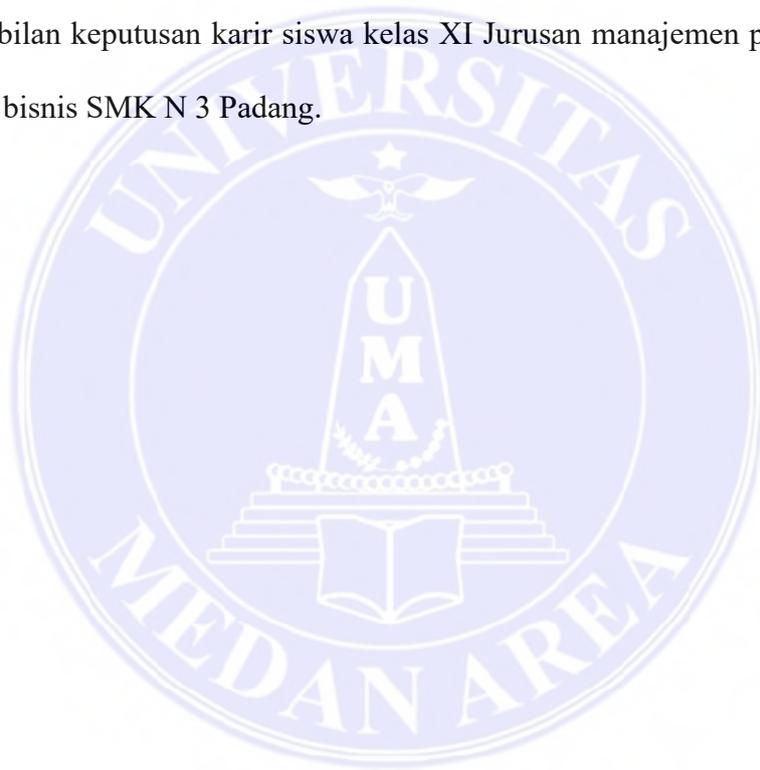
**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

## 2.8. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan dan landasan teoritis yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1 : Ada pengaruh pelatihan perencanaan karir terhadap *career exploration* siswa kelas XI jurusan manajemen perkantoran dan layanan bisnis SMK N 3 Padang

2 : Ada pengaruh pelatihan perencanaan karir terhadap *self efficacy* dalam pengambilan keputusan karir siswa kelas XI Jurusan manajemen perkantoran dan layanan bisnis SMK N 3 Padang.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuasi eksperimen, yaitu metode penelitian untuk mencari pengaruh perlakuan tertentu terhadap yang lain dalam kondisi yang terkendalikan (Sugiyono, 2019). Desain penelitiannya adalah *preexperimental* dengan *one group pretest-posttest* menentukan ada tidaknya pengaruh hasil dari satu kelompok sampel yang diteliti setelah melakukan eksperimen dengan membandingkan hasil *pretest* dan *posttest* (sebelum dan sesudah) intervensi. Penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pelatihan perencanaan karir terhadap *career exploration* dan *self efficacy* dalam pengambilan keputusan karir.

Rancangan bagi penelitian ini menggunakan rancangan *design one group pretest-posttest* dengan gambaran berikut:

$$O_1 \quad X \quad O_2$$

**Gambar 2. Rancangan Penelitian**

Keterangan :

$O_1$  = Nilai *Pretest*

$O_2$  = Nilai *Posttest*

X = Perlakuan berupa Pelatihan Perencanaan Karir

### 3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK N 3 Padang, yang berlokasi di Jalan Jenderal Sudirman No. 11, Kelurahan Kampung Jao, Kecamatan Padang Barat, Sumatera Barat 25251. Dilaksanakan dengan jadwal waktu sekitar bulan Januari sampai dengan Maret 2024.

### 3.3. Identifikasi Variabel

Penelitian ini melibatkan dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab timbul dan berubahnya variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang mengalami perubahan akibat adanya variabel bebas. Adapun variabel-variabel yang diteliti yaitu:

1. Variabel Bebas : Pelatihan Perencanaan karir (X)
2. Variabel Terikat : - *Career Exploration* (Y1)  
- *Self Efficacy* dalam Pengambilan Keputusan Karir (Y2)

### 3.4. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian ini terdiri dari pelatihan perencanaan karir, *career exploration*, dan *self efficacy* dalam pengambilan keputusan karir.

#### 3.4.1. Pelatihan Perencanaan Karir

Pelatihan Perencanaan karir merupakan suatu metode yang digunakan untuk menambah keahlian dan keterampilan individu dalam meningkatkan pengetahuan dan pemahaman akan diri sendiri, pengetahuan dan pemahaman akan pekerjaan

atau Pendidikan lanjutan, dan penggunaan penalaran yang benar antara diri sendiri dan dunia kerja. Pelatihan ini terdiri dari 3 sesi yaitu, (1). Mengetahui diri sendiri, (2). Kesadaran akan kesempatan kerja, (3). Membuat keputusan pendidikan dan karir. Pelatihan ini menggunakan metode ceramah, penugasan, dan diskusi dalam pelaksanaannya. Selain itu, pelatihan ini juga akan diselingi dengan beberapa *games* di setiap sesi sebagai *ice breaking* dan *energizer* jika diperlukan.

### 3.4.2. Career Exploration

*Career exploration* merupakan perilaku yang disengaja untuk meningkatkan pemahaman tentang diri sendiri dan dunia kerja dengan cara mencari tahu informasi pekerjaan, alternatif-alternatif karir, pilihan karir, dan karir yang potensial. Semakin banyak informasi yang diperoleh individu tentang dirinya dan karir, maka semakin banyak pula informasi yang dapat dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan karir dan juga dapat membantu dalam menemukan pilihan karir masa depan. Terdapat dua aspek utama dalam *career exploration* yaitu *environment exploration* (eksplorasi lingkungan) dan *self Exploration* (eksplorasi diri).

### 3.4.3. Self-Efficacy dalam Pengambilan Keputusan Karir

*Self-efficacy* dalam pengambilan keputusan karir merupakan keyakinan individu dalam menentukan pilihannya dengan mempertimbangkan antara kemampuan, minat, dan nilai-nilai yang ada dalam dirinya supaya tujuan karirnya dapat tercapai. Terdapat lima aspek dari *self efficacy* dalam pengambilan keputusan karir, yaitu: penilaian diri yang tepat (*accurate self-appraisal*), mengumpulkan informasi pekerjaan (*gathering occupational information*),

menetapkan tujuan (*goal selection*), membuat rencana masa depan (*making plans for the future*), pemecahan masalah (*problem solving*).

### 3.5. Populasi dan Sampel

#### 3.5.1. Populasi

Menurut Azwar (2018), populasi merupakan keseluruhan individu atau objek yang diteliti memiliki beberapa karakteristik yang sama dan akan dikenai generalisasi hasil penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah siswa kelas XI jurusan manajemen perkantoran dan layanan bisnis SMK N 3 Padang sebanyak 83 orang.

#### 3.5.2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2017) adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Besar anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar sampel yang digunakan yang diambil dari populasi dapat dipertanggung jawabkan. Adapun sampel dalam penelitian ini yang memenuhi kriteria penelitian adalah sebanyak 7 orang.

### 3.6. Teknik Pengambilan Sampel

Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan *screening*. *Screening* dilakukan menggunakan skala *Career Exploration* dan *Self Efficacy* dalam Pengambilan Keputusan Karir. Skala *Career Exploration* ini terdiri dari 11 aitem dan Skala *Self Efficacy* dalam Pengambilan Keputusan Karir terdiri dari 13 aitem. Skala tersebut kemudian diberikan kepada

seluruh populasi penelitian yaitu siswa kelas XI Jurusan Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis.

Maka, sampel dalam penelitian ini adalah siswa yang memenuhi karakteristik sebagai berikut :

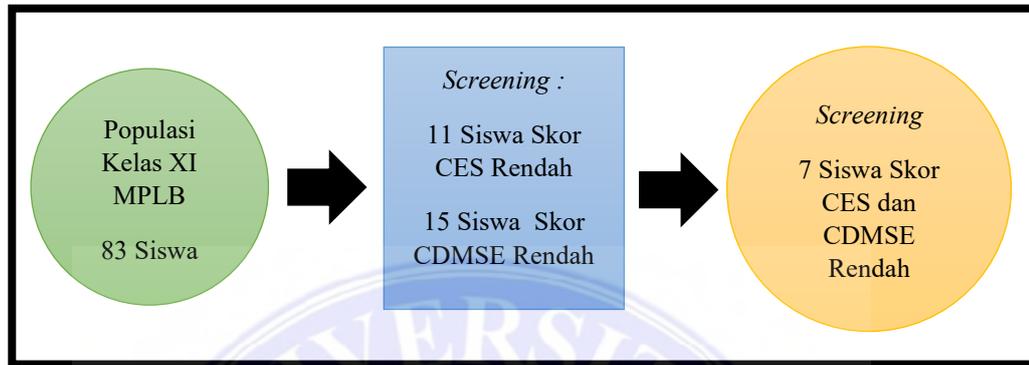
1. Siswa yang memiliki *career exploration* (skor CES) berada dalam kategori rendah.
2. Siswa yang memiliki *self efficacy* dalam pengambilan keputusan karir (skor *CDMSE*) berada dalam kategori rendah.

Langkah penentuan subjek penelitian dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Peneliti pada awalnya melakukan *pretest* dengan menggunakan skala *Career Exploration* dan *Self Efficacy* dalam Pengambilan Keputusan Karir terhadap seluruh siswa kelas XI jurusan manajemen perkantoran dan layanan bisnis SMK N 3 Padang.
2. Kemudian, dengan hasil data *pretest* yang terkumpul, dipilih calon subjek penelitian sesuai perencanaan kriteria untuk menemukan subjek penelitian kelas XI Jurusan Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis yang memiliki skor *pretest Career Exploration* dan *Self Efficacy* dalam Pengambilan Keputusan Karir berada pada kategori Rendah dari seluruh populasi.

Data dikumpul dengan menyebarkan angket penelitian kepada populasi yaitu siswa kelas XI Jurusan Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis SMK N 3 Padang, yang terdiri dari 4 kelas, yang bertujuan untuk mengukur *Career Exploration* dan *Self Efficacy* dalam Pengambilan Keputusan Karir siswa. Hasil

skor dari angket sekaligus menjadi nilai *baseline pretest* bagi peserta yang terpilih dan bersedia menjadi subjek penelitian.



**Gambar 3. Teknik Pengambilan Sampel**

### 3.7. Metode Pengumpul Data

Metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang akan diteliti. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui instrumen skala. Menurut Azwar (2015) skala psikologi adalah alat ukur yang mengukur aspek atau atribut sampel psikologis melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam aitem-aitem pertanyaan atau pernyataan. Dalam penelitian ini, akan digunakan dua macam skala, yaitu :

#### 1. Pelatihan Perencanaan Karir

Pelatihan perencanaan karir pada penelitian ini akan menggunakan panduan Layanan Bimbingan Karir dalam bentuk pelatihan dari pemerintah Indonesia (ILO, 2011) yang menggunakan konsep perencanaan karir yang dikembangkan dari teori Holland (1971, 1995) dan Crites (1978). Sejalan dengan komposisi Panduan yang sudah disediakan oleh pemerintah, semua

kegiatan layanan bimbingan dan konseling dalam panduan ini terkait dalam empat kompetensi utama, yang mencakup: 1. Kesadaran Diri; 2. Kesadaran akan Kesempatan; 3. Pembuatan Keputusan; dan 4. Pembelajaran Transisi (ILO, 2011).

## 2. Skala *Career Exploration*

Skala untuk mengukur *career exploration* dalam penelitian ini awalnya dirancang oleh Stumpf et al. (1983), yang diberi nama *Career Exploration Scale* (CES) untuk mengukur *career exploration* yang dilakukan dalam tiga bulan terakhir. Pada penelitian ini skala yang digunakan adalah skala adaptasi dari penelitian Shafira Oktaviani Putri dan Rose Mini Agoes Salim pada tahun 2021. Skala tersebut telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia dengan menggunakan dua subskala dari CES, antara lain eksplorasi lingkungan (6 item) dan eksplorasi diri (5 item). Terdapat lima alternatif jawaban, yaitu Tidak Pernah (1), Jarang (2), Kadang-kadang (3), Sering (4), Selalu (5),

**Tabel 2. Blue Print Career Exploration Scale Short Version**

Aspek	Nomor Aitem	Jumlah Aitem
<i>Environmental Exploration</i>	1, 2, 3, 4, 5	5
<i>Self-Exploration</i>	6, 7, 8, 9, 10, 11	6
<b>Total Aitem</b>		11

## 3. Skala *Self Efficacy* dalam Pengambilan Keputusan Karir

Skala yang digunakan untuk menilai tingkat keberhasilan berkenaan dengan lima dimensi karir pengambilan keputusan telah diteliti dan dibuat oleh Taylor & Betz (1983), dimana skala tersebut diberi nama *Career Decision Making Self Efficacy Scale* (CDMSE) atau skala *self efficacy* dalam pengambilan keputusan karir. Skala pada penelitian ini di adaptasi dari

penelitian Devi Damayanti dan Widyowati pada tahun 2018. Adapun lima dimensi yang digunakan adalah penilaian diri yang tepat (*accurate self-appraisal*), mengumpulkan informasi pekerjaan (*gathering occupational information*), menetapkan tujuan (*goal selection*), membuat rencana masa depan (*making plans for the future*), pemecahan masalah (*problem solving*). Skala ini menggunakan lima pilihan jawaban dengan rentang skor 1 sampai 5. Klasifikasi jawaban yang digunakan yaitu Sangat Yakin Sekali (5), Sangat Yakin (4), Yakin (3), Sedikit Yakin (2), Tidak Yakin Sama Sekali (1).

**Tabel 3. Blue Print Skala Self Efficacy Dalam Pengambilan Keputusan Karir**

Aspek	Nomor Aitem	Jumlah Aitem
<i>Self-Appraisal</i>	6, 8, 10	3
<i>Gathering Occupational Information</i>	7, 11, 13	3
<i>Goal Selection</i>	3, 9, 12	3
<i>Planning</i>	1, 4, 14	3
<i>Problem Solving</i>	2, 5, 15	3
<b>Total Aitem</b>		<b>15</b>

### 3.8. Uji Validitas dan Reliabilitas

Kedua instrument yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu *Career Exploration* (CES) dan *Self Efficacy Dalam Pengambilan Keputusan Karir* (CDMSE) akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas kembali supaya hasil penelitian ini memperoleh hasil yang akurat dan dapat dipercaya.

#### 3.8.1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS *for windows 23.0 version*. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul *Item-Total Statistic*. Menilai kevalidan masing-masing

butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item total Correlation*  $> 0,30$  (Sugiyono,2013).

### 3.8.2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen memiliki reliabilitas yang baik apabila memiliki konsistensi yang handal dan menghasilkan nilai yang sama bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama. Tujuan uji reliabilitas pada penelitian ini agar angket akan selalu menghasilkan hasil yang sama saat mengukur objek yang akan diukur. Priyatno (2016) berpendapat bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

Uji reliabilitas skala penelitian ini menggunakan pendekatan konsistensi internal, dimana tes dikenakan sekali saja pada sekelompok subyek. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien realibilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1. Koefisien reliabilitas yang semakin mendekati angka 1 menandakan semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya, koefisien yang semakin mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas yang dimiliki (Azwar, 2015). Teknik estimasi reliabilitas yang digunakan adalah teknik koefisien *Alpha Cronbach*.

### **3.9. Prosedur Penelitian**

#### **3.9.1. Tahap Persiapan Penelitian (Pra-Lapangan)**

Tahap pra-lapangan dilakukan untuk mempersiapkan hal-hal yang dibutuhkan dalam penelitian yaitu :

1. Mengumpulkan informasi dan teori-teori mengenai penelitian. Mengumpulkan informasi dan teori-teori mengenai penelitian ini dan teori yang mendukung dalam penelitian ini.
2. Menyiapkan alat ukur penelitian. Supaya pengambilan data berjalan dengan baik maka perlu dipersiapkan skala yang disusun berdasarkan teori yang ada, untuk selanjutnya hasil dari skala akan diukur dengan bantuan program komputer.
3. Menghubungi lokasi penelitian. Setelah peneliti mendapatkan izin maka akan dibicarakan untuk menjelaskan tentang penelitian yang dilakukan dan menanyakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam penelitian. Apabila calon responden bersedia, peneliti kemudian menyepakati waktu untuk melakukan penyebaran skala secara langsung.

#### **3.9.2. Tahap Pelaksanaan Penelitian**

Pada bagian ini akan dijelaskan tentang beberapa hal mengenai pelaksanaan penelitian yang dimulai dari cara pemilihan subjek penelitian sebagai berikut:

1. Subjek penelitian diambil dari siswa kelas XI jurusan manajemen perkantoran dan layanan bisnis SMK N 3 Padang dikumpulkan agar peneliti dapat menjelaskan tentang penelitian yang akan dilakukan, jadwal dan hak-

hak subjek penelitian. Tujuannya adalah agar subjek penelitian memahami yang akan dilakukannya selama proses penelitian.

2. Dilakukan *pre-test* untuk memperoleh subjek penelitian yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. *Pre-test* mengukur *career exploration* dan *self efficacy* dalam Pengambilan Keputusan Karir menggunakan skala yang telah diuji cobakan sebelumnya dan sudah diperoleh validitas dan reliabilitasnya. Adapun yang diikutkan sebagai subjek penelitian adalah yang memperoleh skor *Career Exploration (CES)* dan *Self Efficacy* dalam Pengambilan Keputusan Karir (CDMSE) yang berada pada kategori rendah.
3. Setelah tahap *pre-test* tersebut, subjek penelitian yang terjaring diberikan *informed consent* atau surat pernyataan kesediaan menjadi subjek dalam penelitian ini. *Informed consent* ini diberikan kepada subjek agar penelitian ini berada dalam koridor etika penelitian psikologi. *Informed consent* tersebut berisikan hal-hal sebagai berikut:
  - a. Penjelasan intervensi pelatihan perencanaan karir, peneliti memberitahu jika subjek akan diberikan pelatihan selama 3 hari.
  - b. Penjelasan bahwa peneliti memberikan sepenuhnya hak-hak subjek atas keterlibatannya dalam penelitian ini, mengingat azas sukarela yang mendasari pemakaian jasa dalam menerima atau melibatkan diri dalam proses penelitian.
  - c. Lembar kesediaan terlibat dalam intervensi pelatihan yang akan ditanda tangani subjek. Berkaitan dengan etika penelitian, peneliti juga menjelaskan secara lisan pada subjek bahwa peneliti akan

menjamin fasilitas intervensi untuk subjek selama terlibat dalam proses pelatihan

4. Selanjutnya subjek diberikan pelatihan selama dua hari yang dibagi atas beberapa sesi pertemuan yang terjadwal dengan total waktu 9 jam. Jadwal disesuaikan dengan kesepakatan pihak sekolah.
5. Setelah pemberian pelatihan selesai, peneliti melakukan pengukuran *Career Exploration* dan *Self Efficacy* dalam Pengambilan Keputusan Karir untuk mendapatkan skor *posttest*.

### 3.10. Teknik Analisis Data

#### 3.10.1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah uji statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019). Menurut Ghozali (2011), statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, dan minimum. Statistik deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk menyajikan data yang telah diperoleh dari nilai *pretest* dan *posttest Career Exploration* dan *Self Efficacy* dalam Pengambilan Keputusan Karir siswa, setelah dan sebelum diberikan pelatihan.

#### 3.10.2. Uji Hipotesis

Menurut Priyatno (2016) uji hipotesis merupakan tes uji perbedaan dua kelompok data (*pretest-posttest*) dengan menggunakan program SPSS *for windows*

23.0 version. Uji *Wilcoxon* di pilih dengan pertimbangan statistik non-parametrik, terkait jumlah sampel yang terlalu kecil. Uji *Wilcoxon* ini dilakukan untuk memperhitungkan dua kelompok data yang berbeda secara berpasangan. Tujuannya adalah untuk mengetahui perbedaan nilai rata-rata kelompok sebelum intervensi (*pretest*) dengan nilai rata-rata kelompok setelah intervensi (*posttest*) dengan Pelatihan Perencanaan Karir. Berdasarkan probabilitas:  $H_0$  diterima jika signifikan  $< 0,05$ .  $H_0$  ditolak jika signifikan  $> 0,05$ .



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji Wilcoxon variabel *career exploration* menunjukkan bahwa Z hitung sebesar -2.371 dan sig sebesar 0.018. Nilai sig  $0.018 \leq 0,05$  (taraf kesalahan 5%), hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan hasil *career exploration* sebelum dan sesudah diberikannya perlakuan. Nilai *mean* sebelum diberikan perlakuan adalah 24.71 sedangkan sesudah diberikan perlakuan nilai *mean* meningkat sebesar 37.71. Hal tersebut menunjukkan adanya peningkatan *career exploration* siswa setelah diberikan perlakuan. Kemudian, nilai standar deviasi juga mengalami peningkatan dari sebelum diberikan pelatihan sebesar 1.976 dan setelah diberikan pelatihan 3.773. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan perencanaan karir memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *career exploration* siswa.
2. Hasil uji Wilcoxon variabel *self-efficacy* dalam pengambilan keputusan karir menunjukkan bahwa Z hitung sebesar -2,366 dan sig sebesar 0,018. Nilai sig  $0.018 \leq 0,05$  (taraf kesalahan 5%), menunjukkan bahwa terdapat perubahan hasil *self-efficacy* dalam pengambilan keputusan karir sebelum dan sesudah diberikannya perlakuan. Nilai *mean* sebelum diberikan

perlakuan adalah 33.43 sedangkan sesudah diberikan perlakuan nilai *mean* meningkat sebesar 45.14. Hal tersebut menunjukkan adanya peningkatan *self-efficacy* dalam pengambilan keputusan karir siswa. Kemudian, nilai standar deviasi juga mengalami peningkatan dari sebelum diberikan pelatihan sebesar 2.936 dan setelah diberikan pelatihan 5.178. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan perencanaan karir memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *self-efficacy* dalam pengambilan keputusan karir siswa.

## 5.2. Saran

### 1. Sekolah

Mengingat sekolah telah memberikan program perencanaan karir masa depan kepada siswa, diharapkan pihak sekolah mempertimbangkan informasi penelitian ini untuk dapat memberikan fasilitas kepada guru bimbingan dan konseling untuk mengikuti seminar atau pelatihan mengenai bimbingan karir sehingga guru dapat lebih meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya dalam membantu siswa menentukan karir masa depannya setelah lulus dari sekolah. Selain itu, pihak sekolah perlu mempertimbangkan untuk memberikan kelas khusus pelatihan perencanaan karir dengan referensi dari Modul ILO untuk siswa supaya siswa lebih memiliki pengetahuan dan keyakinan terhadap karir yang akan mereka pilih.

### 2. Guru

Diharapkan guru bimbingan dan konseling dapat menggunakan Modul ILO sebagai panduan untuk membantu siswa dalam menentukan karir masa

depannya. Guru dapat memulai dengan konseling individual atau konseling kelompok untuk memberikan pengetahuan mengenai karir yang akan dipilih oleh siswa.

### 3. Siswa

Diharapkan siswa-siswi dapat selalu proaktif untuk menggali informasi karir yang diminatinya dari berbagai sumber yang ada, hal ini dilakukan supaya pengetahuannya mengenai pilihan dalam merencanakan karirnya semakin bertambah.

### 4. Peneliti Lainnya

Disarankan kepada peneliti lainnya yang akan menggunakan metode penelitian eksperimen untuk menggunakan *pretest posttest control group design*, sehingga dapat menjadi pembanding keefektifan sebuah perlakuan yang diberikan kepada subyek penelitian. Peneliti selanjutnya juga harus memilih *trainer* yang berpengalaman dalam memberikan pelatihan, sehingga tujuan dari pelatihan dapat tercapai dengan maksimal. Selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di jenjang pendidikan SMP, yang mana pada jenjang pendidikan SMP, siswa mulai merencanakan untuk memilih sekolah lanjutan (SMA/SMK) dan jurusan sekolah yang akan mereka tekuni.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahmat, Siti Hadjar Nurul Istiqamah, Muhammad Rhesa, Arina Fitriamahsha, C. K. N. J. (2023). Pelatihan Penyusunan Rencana Karir Pada Siswa Smk Negeri 5 Makassar. *Jurnal Kebajikan*, 02(November), 1–5.
- Afdal, M.Suya, S. U. (2014). Jurnal Konseling dan Pendidikan. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 2(3), 1–7.
- Annisa, T., & Salim, R. M. A. (2020). Pengaruh Planned Happenstance terhadap Career Decision Self-Efficacy dengan Career Exploration Behavior sebagai Mediator. *Mind Set*, 11(2), 149–160.
- Antoni, E. (2010). Career planning process and its role in human resource development. *Annals of the University of Petroşani, Economics*, 10(2), 13-22
- Appelbaum, S.H., Hare, Alan. (2010). Self Efficacy as a Mediator of a Goal Setting and Performance. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 11 No. 3, 1996, pp. 33-47.
- Ardiyanti, D., & Alsa, A. (2015). Pelatihan " PLANS " untuk Meningkatkan Efikasi Diri dalam Pengambilan Keputusan Karir. *Gajah Mada Journal of Professional Psychology*, 1(1), 1–17.
- Astuti, A. P., Ilfiandra. (2019). Karakteristik Efikasi Diri Pembuatan Keputusan Karir Pada Remaja. *Journal of Innovative Counseling : Theory, Practice & Research* Vol. 3 No.1 : 30-35.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2018). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta, Indonesia: Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy – The Exercise of Control* (Fifth Printing, 2002). New York: W.H. Freeman & Company.
- Bardick, A.D., Bernes, K. B., Magnusson, K.C., & Witko, K.D. (2004) Junior High Career Planning: What Students Want. *Canadian Journal of Counselling*, 38:2, 104 – 117.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1986). Applications of Self-Efficacy Theory to Understanding Career Choice Behavior. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4(3), 279–289. <https://doi.org/10.1521/jscp.1986.4.3.279>
- Betz, N. E. (2000). Self-efficacy theory as a basis for career assessment. *Journal of*

Career Assessment, 8(3), 205-222.

Blair, JE, et.al. (2012). Dampak Eksplorasi Karir terhadap Keberhasilan Mahasiswa yang Kurang Terwakili di Perguruan Tinggi.(Disertasi, Capella University, 2012).ProQuest LLC, 17, 112.

Blustein, DL (1992). Menerapkan teori dan penelitian saat ini dalam eksplorasi karir untuk berlatih. *Kuartal Pengembangan Karir*, 41(2), 174–183. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1992.tb00368.x>

Bozgeyikli, H., & Hamurcu, H. (2009). Career Decision Making Self-Efficacy , Career Maturity and. *Psychology*, 1(1), 15–24.

Brown, S. D., & Lent, R. W. (2013). Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work. In *John Wiley & Sons* (Vol. 53, Issue 9).

Creed, P., Patton, W., & Prideaux, L. A. (2006). Causal relationship between career indecision and career decision-making self-efficacy: A longitudinal cross-lagged analysis. *Journal of Career Development*, 33(1), 47–65. <https://doi.org/10.1177/0894845306289535>

Crites, J. O. (1978c). Theory and research handbook for the Career Maturity Inventory (2nd ed.). Monterey, CA: CTB/McGraw-Hill.

Crites, J. O., & Savickas, M. L. (1996). Revision of the Career Maturity Inventory. *Journal of Career Assessment*, 4(2), 131–138. <https://doi.org/10.1177/106907279600400202>

Damayanti, D., & Widyowati, A. (2018). Peningkatan Career Decison Making Self Efficacy (CDMSE) Melalui Pelatihan Perencanaan Karir pada Siswa SMK. *Humanitas*, 15(1), 35. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v15i1.7409>

Dewi, R. (2017). Hubungan efikasi diri dan dukungan sosial keluarga dengan kematangan karir pada mahasiswa keperawatan STIKes Muhammadiyah Lhokseumawe. *Analitika*, 9(1), 52-59.

Easter, L. T. (2007). Exploration the Realationship between Career Indecision and Career Exploration of Agriculture. *Nacta Journal* .

Febriantomo, E. H. (2015). Training effect of self efficacy of career decision making self efficacy (CDMSE) and N-ach on student SMA N 01 Pasuruan East Java. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, 4 (1), 61-76.

Fitria, L., Iswara, M., Afdal. (2020). Pentingnya Konseling Karir pada Kegiatan PKK. RISTEK. *Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 5(2).

- Flores, L.Y., Ojeda, L., Huang Y., Gee, D., & Lee S. (2006). The relation of acculturation, problem-solving appraisal, and career decision-making self-efficacy to Mexican American high school students' educational goal. *Journal of Counseling Psychology*, 53 (2), 260-266
- Fouad, N., Cotter, E. W., & Kantamneni, N. (2009). The effectiveness of a career decision-making course. *Journal of Career Assessment*, 17(3), 338-347.
- Gallavan, N.P. (2003) Decision making, selfefficacy, and the place of career education in elementary school social studies. *Journal of Social Studies*, Vol: 94 p: 5-5)
- Ghassani, M., Ni'matuzahroh, N., & Anwar, Z. (2020). Meningkatkan Kematangan Karir Siswa SMP Melalui Pelatihan Perencanaan Karir. *Jurnal Intervensi Psikologi (JIP)*, 12(2), 123-138. <https://doi.org/10.20885/intervensipsikologi.vol12.iss2.art5>
- Gilstrap, D. A., (2016). The influence of perceived barriers, perceived social support, and career decision - making self efficacy on high school junior's and senior's postsecondary plans. Dissertation: The University of Mississippi, (Agust).
- Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (2006). *Encyclopedia Of Career Development*. (2). United State of America: Sage Publications, Inc.
- Guan, Y., Wang, F., Liu, H., Ji, Y., Jia, X., Fang, Z., Li, Y., Hua, H., & Li, C. (2015). Career-specific parental behaviors, career exploration and career adaptability: A three-wave investigation among Chinese undergraduates. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 95-103. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.007>
- Gushue, G, V., Scanlan, KRL, Pantzer, KM, & Clarke, CP (2006). Hubungan self-efficacy pengambilan keputusan karir, identitas kejuruan, dan perilaku eksplorasi karir pada siswa sekolah menengah Afrika-Amerika. *Jurnal Pengembangan Karir*, 33(1), 19-28. <https://doi.org/10.1177/0894845305283004>
- Hasanah, A., Ilyas, A., Afdal. (2018). Kreatifitas Siswa dan Upaya Guru Bimbingan dan Konseling/Konselor dalam Pengembangannya. *Insight. Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 7(1).
- Hermawan, R., & Farozin, M. (2018). The role of career exploration in career decision participants. *COUNS-EDU: The International Journal of Counseling and Education*, 3(4), 126. <https://doi.org/10.23916/0020180315640>

- Hijri, S. F. ., & Akmal, S. . (2017). Eksplorasi Karier dan Kebimbangan Karier Siswa SMA di Jadebotabek. *Journal of Psychological Research*, 128–139.
- International Labour Office. (2011). *Panduan pelayanan bimbingan karir bagi guru bimbingan konseling/konselor pada satuan pendidikan dasar dan menengah*.  
[http://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS\\_165903/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS_165903/lang--en/index.htm)
- Izzawati (2015). Efektivitas pelatihan perencanaan karir terhadap peningkatan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, Vol. 10 (1).
- Jiang, Z., Newman, A., Le, H., Presbitero, A., & Zheng, C. (2019). Career exploration: A review and future research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 110(August), 338–356. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.008>
- Kim, B., Rhee, E., Ha, G., Yang, J., & Lee, S. M. (2016). Tolerance of uncertainty: Links to happenstance, career decision self-efficacy, and career satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 64(2), 140-152. DOI: 10.1002/cdq.12047
- Kraus, L.J., & Hughey, K.F. (1999). The impact of an intervention on career decision-making self-efficacy and career indecision. *Professional School Counseling*, 2, 384-390.
- Lam, M. & Santos, A. (2017). The impact of a college career intervention program on career decision self-efficacy, career indecision, and decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 26(3), 425-444. <https://doi.org/10.1177/1069072717714539>
- Malahayati, S. (2018). Efektivitas Pelatihan Perencanaan Karir Untuk Meningkatkan Efikasi Diri Dalam Pengambilan Keputusan Karir Dan Motivasi Berprestasi Pada Siswa Sma. *Tesis*, 3(3), 1–128.
- Osipow, SH, Carney, CG, & Barak, A. (1976). Skala keragu-raguan pendidikan-kejuruan: Pendekatan tipologis. *Jurnal Perilaku Kejuruan*, 9(2), 233–243. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(76\)90081-6](https://doi.org/10.1016/0001-8791(76)90081-6)
- Parkay, Forrest W. (2011). *Menjadi Seorang Guru*. Jakarta: PT Indeks.
- Pei, X. U. (2019). A Research on Graphical Representation Teaching Practice of University Students' Career Planning. *Atlantis Press, Education and Humanities Research*. 172, 718-725. DOI:10.2991/ichssr-19.2019.139
- Pilosusan, S., Afdal, A., & Yusuf, A. M. (2021). Konsep Dasar Career Exploration dalam Perspektif Teori. *SCHOULID: Indonesian Journal of School*

*Counseling*, 6(2), 149–156.

Pratiwi, S. N., & Irawati, W. (2020). Pengaruh Career Exploration Terhadap Career Indecision Yang Dimediasi Career Anxiety Mahasiswa Diploma Iii Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Accredited SINTA*, 4(1), 136–151. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>

Prideaux, L. A and Creed, P. A. (2001). Career maturity, career decision-making self-efficacy and career indecision: A review of accrued evidence. *Australian Journal of Counseling and Development*. Vol: 74, p: 276-282.

Priyatno, T. (2016). Upaya Meningkatkan Pemahaman Eksplorasi Karir Melalui Layanan Bimbingan Kelompok dengan Teknik Diskusi Kelompok. *Psikopedagogia*, 5(1).

Priyatno. (2014). SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis Edisi 1. Yogyakarta; ANDI.

Putri, S. O., & Salim, R. M. A. (2021). The Effect of Career Exploration Behavior and Parent-Child Career Congruence on College Student Career Adaptability. *Jurnal Kajian Bimbingan Dan Konseling*, 6(2), 90–95. <https://doi.org/10.17977/um001v6i22021p090-095>

Ramadani, D. N., & Muhid, A. (2022). Efektivitas pelatihan perencanaan karier untuk meningkatkan career decision self-efficacy pada fresh graduate: literature review. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 17(1), 56–63. <https://doi.org/10.26905/jpt.v17i1.8107>

Rossallina, L., & Salim, R. A. (2019). Perilaku eksplorasi karier, dukungan sosial, dan keyakinan dalam pengambilan keputusan karier SMP. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 8(2), 224–239. <https://doi.org/10.30996/persona.v8i2.2627>

Santos A., Wang W., Lewis J. (2018). Emotional intelligence and career decision-making difficulties: The mediating role of career decision self-efficacy, *Journal of Vocational Behavior*, Volume 107, Pages 295-309, ISSN 0001-8791, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.008>.

Santrock. John W. (2003). *Perkembangan Remaja Edisi Keenam*. Jakarta: Erlangga.

Santrock, John W. (2011). *Perkembangan Anak Edisi 7 Jilid 2*. (Terjemahan: Sarah Genis B) Jakarta: Erlangga.

Saputra, M. R. (2020). Pelatihan Career Planning Untuk Meningkatkan Kemampuan Mahasiswa dalam Merumuskan Rencana Karier. *Jurnal RAP*

(*Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang*), 11(1), 24.  
<https://doi.org/10.24036/rapun.v11i1.108466>

Sarwono, S. . (2005). Psikologi Lingkungan. Jakarta: Grasindo.

Seo, Y & Jeong, C. (2016). Effect of career coaching program for career decision making self efficacy, self-leadership, and employment-stress of nursing student. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Societ*, 17(12), 138 – 145.

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.CV

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.

Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta

Super: Savickas, M. L. (2002). Career Construction: a developmental theory of vocational behavior. Dalam D. Brown, dkk., *Career Choice and Development* (4th Edition ed.). San Fransisco: John Wiley & Son.

Sharf, R.S. (2013). *Applying Career Development Theory to Counseling: Sixth Edition*. Brooks/Cole.

Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the Career Exploration Survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22(2), 191–226.  
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90028-3](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90028-3)

Susanto, K. B., Riasnugrahani, M., & Savitri, J. (2024). Career Exploration Training to Improve Career Decision Making Self-Efficacy of High School Student in Bandung. *Analitika*, 16(1), 41–48.  
<https://doi.org/10.31289/analitika.v16i1.10960>

Talib, J. A., Salleh, A., Amat, S., Ghavifekr, S., & Ariff, A. M. (2015). Effect of career education module on career development of community college students. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 15(1), 37–55. <https://doi.org/10.1007/s10775-014-9279>

Taylor, K. M., & Popma, J. (1990). An examination of the relationships among career decision-making self-effi cacy, career salience, locus of control, and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 37(1), 17–31.

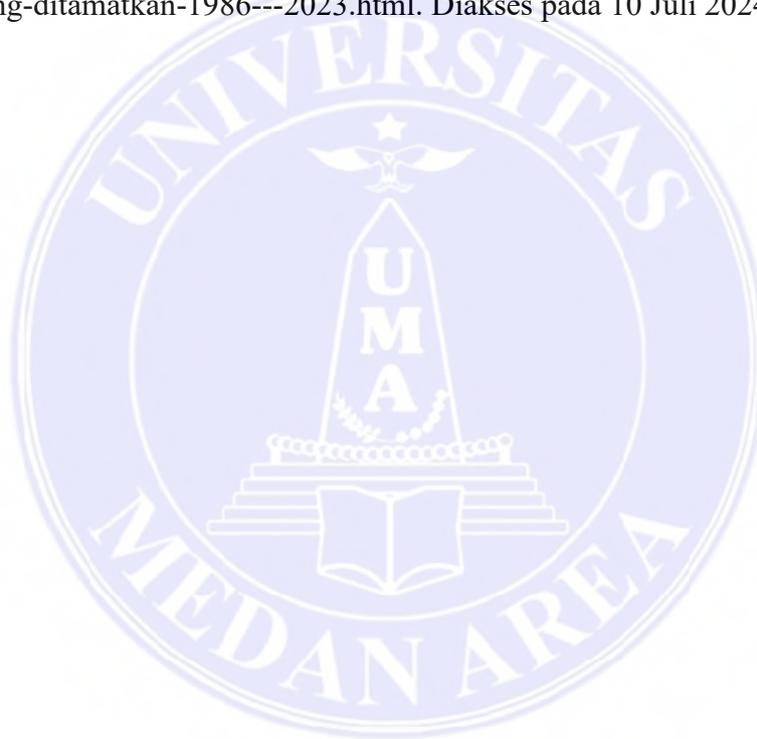
Widyastuti, RJ, & Pratiwi, TI (2013). Pengaruh Self Efficacy dan Dukungan Sosial Keluarga terhadap Kemantapan Karir Siswa. *Jurnal Mahasiswa Bimbingan*

Konseling Vol 3, No 1: Volume 3.

Winters, J. M., Wang, H., Duwel, L. E., Spudich, E. A., & Stanford, J. S. (2018). Developing a Backup Plan: Implementing a Career-Planning Course for Undergraduate Biology Majors. *Journal of Microbiology & Biology Education*, 19(3), 1–7. <https://doi.org/10.1128/jmbe.v19i3.1449>

Winkel W.S, Sri Hastuti. (2013). *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi

Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/1/OTcyIzE=/pengangguran-terbuka-menurut-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan-1986---2023.html>. Diakses pada 10 Juli 2024.





# LAMPIRAN





# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## PASCASARJANA

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 2223  
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79B/Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994

07 November 2023

Nomor : 1227/PPS-UMA/D/01/IX/2023  
Lamp : -  
Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth. Bapak/Ibu :  
**Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat**  
**Jalan Jenderal Sudirman No. 52, Kota Padang**  
Di -  
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama : Widya Handalia  
NPM : 211804060  
Program Studi : Magister Psikologi

Untuk melaksanakan penelitian di tempat yang Saudara pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Disamping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul **"Pengaruh Pelatihan Perencanaan Karir Terhadap Career Exploration Dan Self Efficacy Dalam Pengambilan Keputusan Karir Siswa Kelas XI SMK N 3 Padang"**

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS

Tembusan :  
1. Ketua Program Studi - M.Psi





# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## PASCASARJANA

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 2223  
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79B/Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994

07 November 2023

Nomor : 1227/PPS-UMA/D/01/IX/2023  
Lamp : -  
Hal : Pengambilan Data

Kepada Yth. Bapak/Ibu:  
**Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat**  
Jalan Jenderal Sudirman No. 52, Kota Padang  
Di -  
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama : Widya Handalia  
NPM : 211804060  
Program Studi : Magister Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di tempat yang Saudara pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

**"Pengaruh Pelatihan Perencanaan Karir Terhadap *Career Exploration* Dan *Self Efficacy* Dalam Pengambilan Keputusan Karir Siswa Kelas XI SMK N 3 Padang"**

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Direktur,  
  
Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS





**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT  
DINAS PENDIDIKAN  
SMK NEGERI 3 PADANG**



Jalan Jenderal Sudirman Nomor 11, Telepon/Faksimile (0751) 34373  
Pos-el: [smkn.03padang@gmail.com](mailto:smkn.03padang@gmail.com), Laman: [smk3padang.sch.id](http://smk3padang.sch.id)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: 070/596/SMKN 3/IX/2024

Kepala Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 3 Padang Kecamatan Padang Barat Kota Padang, berdasarkan surat pengantar dari Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat tanggal 18 Januari 2024 Nomor: 420.02/0332/PSMK-2024 menerangkan sebagai berikut:

No	Nama	NIM/TM	Prodi	Jenjang Program
1.	Widya Handalia	211804060/2021	Magister Psikologi	S.2

Telah melaksanakan Penelitian dengan judul "Pengaruh Pelatihan Perencanaan Karir Terhadap *Career Exploration* Dan *Self-Efficacy* Dalam Pengambilan Keputusan Karir Siswa Kelas XI Jurusan Manajemen Perkantoran Dan Layanan Bisnis SMKN 3 Padang".

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

24 September 2024

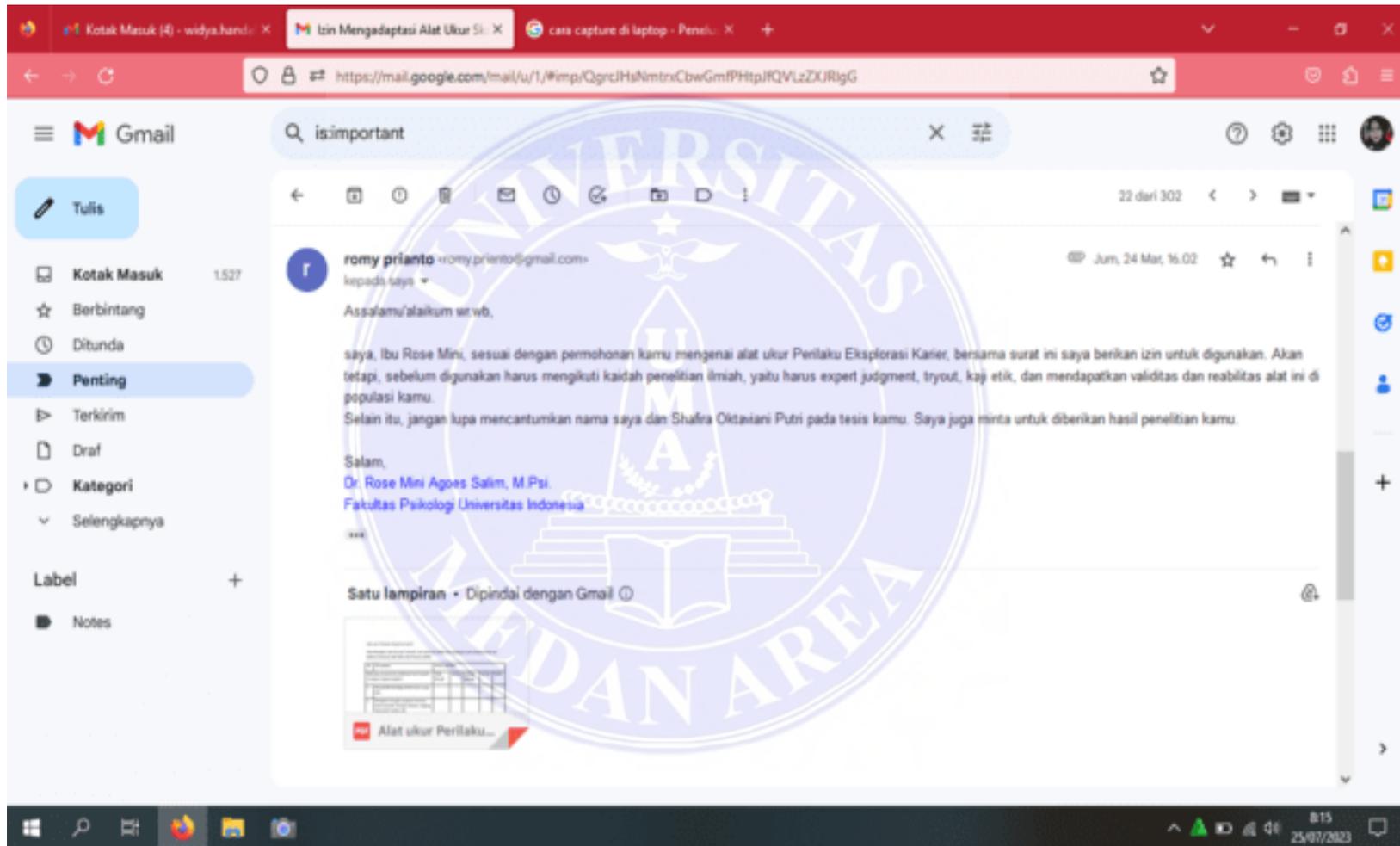
Kepala



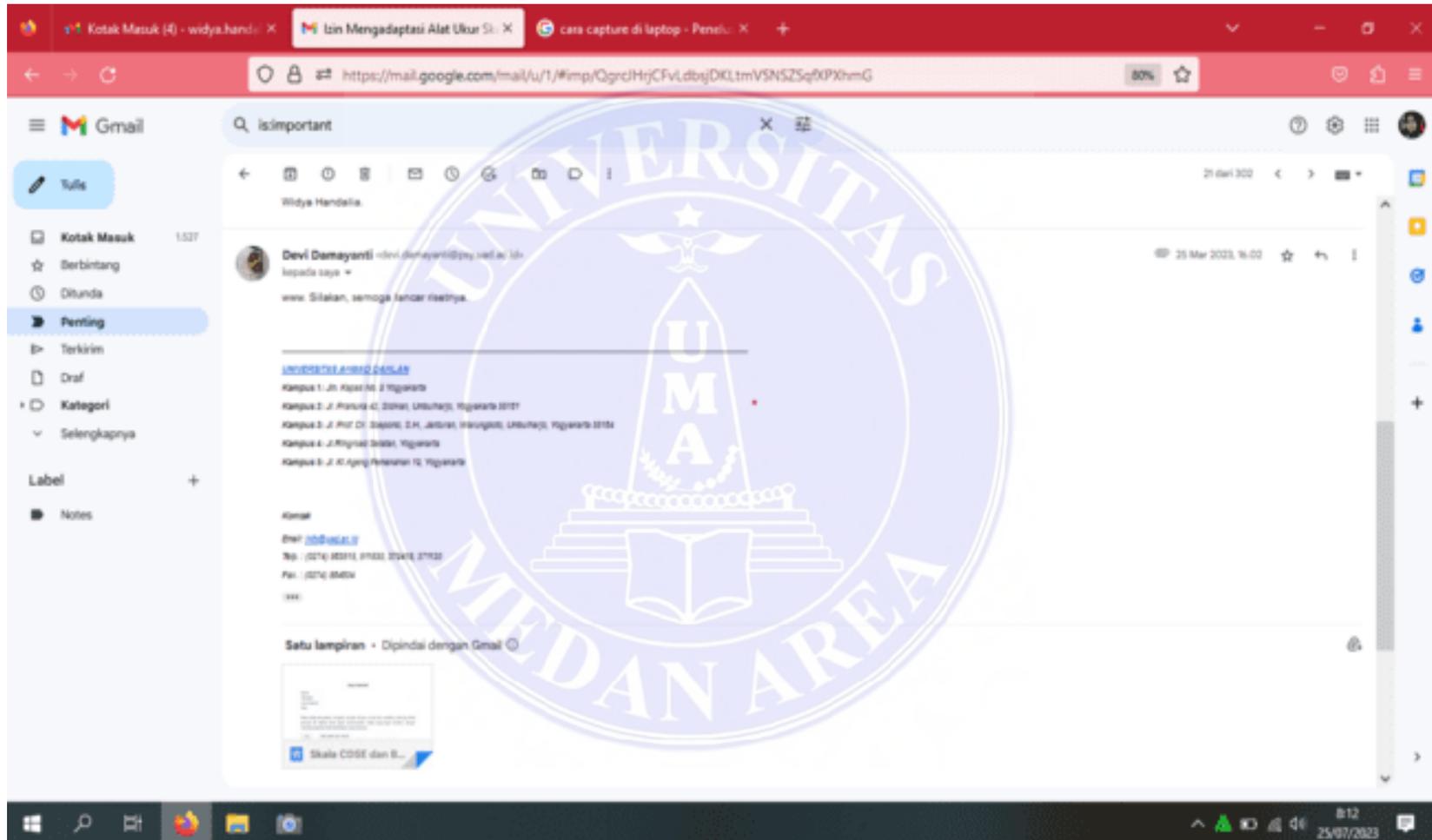
Drs. Risman Joneddwi, M.M  
NIP 196412021990031004



### Screenshot E-mail Izin Adaptasi Skala *Career Exploration*



## Screenshot E-mail Izin Adaptasi Skala *Self-Efficacy* dalam Pengambilan Keputusan Karir



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area



### **Skala Career Exploration**

Nama : .....

Kelas/Jurusan : .....

Jenis Kelamin : .....

Cita-cita : .....

Pada setiap pernyataan di bawah, bacalah dengan cermat dan nyatakan seberapa Anda percaya diri bahwa Anda dapat menyelesaikan setiap tugas-tugas tersebut, dengan menandai jawaban Anda berdasarkan pada pedoman.

**TP : Tidak Pernah**

**J : Jarang**

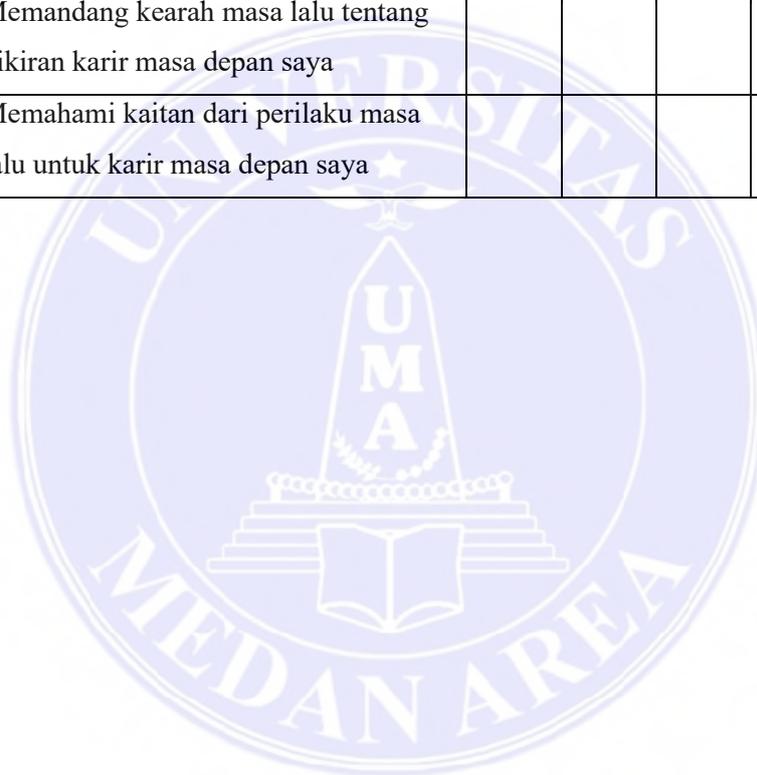
**KK : Kadang-kadang**

**SR : Sering**

**SL : Selalu**

No	Pernyataan	TP	J	KK	SR	SL
1	Saya mencari tau kemungkinan karir yang akan di pilih					
2	Saya mengikuti berbagai program orientasi karir					
3	Saya mendapatkan informasi yang spesifik mengenai informasi pekerjaan atau perusahaan					
4	Saya berdiskusi dengan orang-orang yang berpengalaman di bidang karir saya					
5	Saya memperoleh informasi dari pasar tenaga kerja dan peluang kerja di bidang karir saya					

6	Saya mencari informasi mengenai minat bidang karir tertentu					
7	Merenungkan bagaimana masa lalu saya berkaitan dengan bidang karir masa depan saya					
8	Memfokuskan fikiran kepada diri saya sebagai seorang individu					
9	Memikirkan masa lalu					
10	Memandang kearah masa lalu tentang pikiran karir masa depan saya					
11	Memahami kaitan dari perilaku masa lalu untuk karir masa depan saya					



### Skala *Self-Efficacy* dalam Pengambilan Keputusan Karir

Nama : .....

Kelas/Jurusan : .....

Jenis Kelamin : .....

Cita-cita : .....

Pada setiap pernyataan di bawah, bacalah dengan cermat dan nyatakan seberapa Anda percaya diri bahwa Anda dapat menyelesaikan setiap tugas-tugas tersebut, dengan menandai jawaban Anda berdasarkan pada pedoman.

TYSS	Tidak yakin sama sekali
SY	Sedikit yakin
Y	Yakin
YS	Yakin sekali
SYS	Sangat yakin sekali

Contoh:

- a. Saya dapat merangkul kemampuan-kemampuan yang perlu dikembangkan dalam jurusan yang saya masuki?

Jika jawaban Anda adalah “yakin” Anda harus mengisikan tanda “√” pada kolom jawaban Y.

No.	Pernyataan	TYSS	SY	Y	YS	SYS
1.	Saya dapat membuat rencana hidup ke depan.					
2.	Saya mengerti cara yang harus ditempuh jika menghadapi permasalahan akademik.					
3.	Saya dapat memilih satu pekerjaan sesuai dengan potensi saya.					
4.	Saya dapat menentukan langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan studi saya.					

5.	Saya akan tetap gigih berusaha dalam perkuliahan meskipun saat frustrasi.					
6.	Saya tahu pekerjaan yang ideal bagi saya.					
7.	Saya mencari dan mengumpulkan informasi tentang kompetensi yang dibutuhkan dalam karir yang pilih					
8.	Saya mampu memutuskan nilai penting apa yang saya junjung untuk bekerja.					
9.	Saya dapat membuat sebuah keputusan karir dan tidak khawatir apakah itu benar atau salah.					
10.	Saya siap berkorban untuk mencapai tujuan karir saya.					
11.	Saya mencari informasi kepada orang-orang yang telah bekerja di bidang pekerjaan yang saya minati.					
12.	Dalam memilih jurusan saya menyesuaikan dengan minat diri.					
13.	Saya yakin dapat mengumpulkan informasi tentang bagaimana saya dapat menyelesaikan sekolah secara mandiri.					
14.	Saya mampu menyusun rencana studi saya kedepan.					
15.	Saya mampu mengidentifikasi beberapa jurusan yang masuk akal atau alternatif karir jika tidak mendapatkan pilihan pertama saya.					

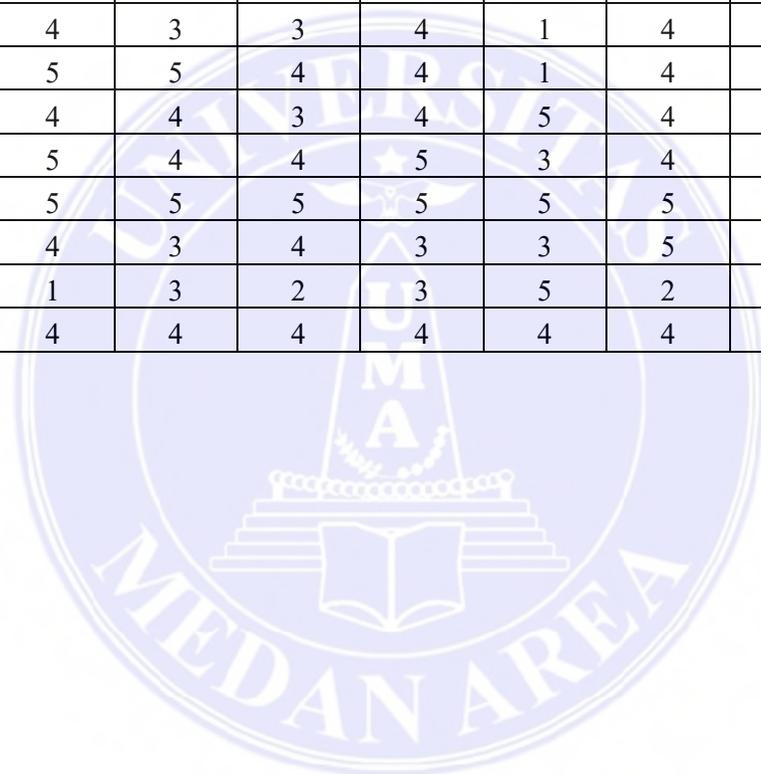


**LAMPIRAN IV**  
***TRY OUT***  
**ALAT UKUR PENELITIAN**

### Tabulasi Data Try Out Skala *Career Exploration*

Kode Siswa	Aitem											Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	41
2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	33
3	4	5	1	4	5	3	4	4	3	4	4	41
4	3	2	3	4	2	4	3	4	2	3	4	34
5	4	3	4	5	3	4	5	4	2	3	3	40
6	4	2	3	5	5	4	5	4	5	4	4	45
7	3	1	1	3	3	3	4	3	1	3	3	28
8	1	2	3	4	1	5	4	2	3	5	3	33
9	3	2	2	4	3	4	4	4	3	4	5	38
10	4	5	4	4	3	4	4	4	2	2	2	38
11	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	36
12	4	2	3	5	3	4	5	5	4	4	5	44
13	4	3	4	5	4	4	4	4	2	3	3	40
14	3	1	4	5	5	3	3	3	5	3	3	38
15	3	1	3	2	2	3	2	4	1	1	4	26
16	3	2	3	4	2	1	4	5	3	3	4	34
17	4	3	4	2	4	5	2	4	2	1	2	33
18	2	2	4	4	1	1	5	5	4	4	5	37
19	5	2	2	3	2	2	3	3	1	5	5	33
20	3	1	2	4	2	3	5	5	1	3	5	34

21	2	1	3	3	3	3	4	4	5	5	5	38
22	4	2	3	3	3	4	5	5	3	3	5	40
23	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	45
24	5	2	4	5	4	4	5	4	2	3	4	42
25	4	2	4	3	3	4	1	4	2	1	1	29
26	4	3	5	5	4	4	1	4	1	1	1	33
27	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	46
28	4	3	5	4	4	5	3	4	3	4	5	44
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
30	4	3	4	3	4	3	3	5	3	3	3	38
31	4	1	1	3	2	3	5	2	3	3	2	29
32	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45



### Tabulasi Data Skala *Self-Efficacy* dalam Pengambilan Keputusan Karir

Kode Siswa	Aitem													Jumlah
	2	3	4	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	46
2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	36
3	3	4	3	5	4	3	5	5	3	3	5	4	2	49
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	40
5	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	45
6	2	4	2	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	42
7	2	5	3	5	5	2	3	5	3	5	5	5	2	50
8	1	5	2	3	2	4	3	4	3	2	4	3	2	38
9	2	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	2	53
10	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	3	55
11	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	49
12	2	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	54
13	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	55
14	2	3	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2	1	30
15	2	2	2	1	2	2	2	3	4	5	4	2	2	33
16	2	5	5	4	4	3	2	5	3	5	4	3	3	48
17	3	3	4	3	3	5	2	4	5	3	5	4	4	48
18	2	5	4	2	2	5	3	5	5	5	3	5	1	47
19	3	5	4	5	5	2	5	5	4	5	5	5	4	57

20	2	3	2	4	3	4	3	5	5	5	3	2	2	43
21	2	3	3	5	3	5	3	5	4	3	3	3	2	44
22	3	4	4	2	4	4	2	3	5	3	4	4	4	46
23	4	3	3	3	3	4	3	5	5	5	4	3	4	49
24	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	47
25	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	4	4	3	44
26	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	53
27	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	52
28	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	56
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	48
30	3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	4	5	4	47
31	2	3	4	5	5	5	2	5	3	3	4	5	2	48
32	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54

**Out Put Uji Validitas Skala Career Exploration**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Jumlah
1 Pearson Correlation	1	.489**	.220	.189	.573**	.245	.053	.199	-.030	-.073	-.029	.450**
Sig. (2-tailed)		.004	.226	.301	.001	.177	.774	.275	.870	.690	.874	.010
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
2 Pearson Correlation	.489**	1	.399*	.248	.477**	.364*	.044	.274	.137	.103	-.052	.583**
Sig. (2-tailed)	.004		.024	.172	.006	.041	.812	.130	.455	.576	.775	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
3 Pearson Correlation	.220	.399*	1	.326	.331	.373*	-.255	.328	.177	-.165	-.134	.418*
Sig. (2-tailed)	.226	.024		.069	.064	.036	.160	.066	.333	.367	.466	.017
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
4 Pearson Correlation	.189	.248	.326	1	.387*	.160	.364*	.101	.256	.216	.074	.561**
Sig. (2-tailed)	.301	.172	.069		.029	.380	.041	.583	.158	.236	.688	.001
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
5 Pearson Correlation	.573**	.477**	.331	.387*	1	.390*	-.051	.143	.295	-.045	-.089	.569**
Sig. (2-tailed)	.001	.006	.064	.029		.027	.782	.436	.102	.807	.626	.001
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
6 Pearson Correlation	.245	.364*	.373*	.160	.390*	1	-.073	-.108	.066	-.047	-.148	.366*
Sig. (2-tailed)	.177	.041	.036	.380	.027		.690	.558	.718	.796	.418	.039
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

7	Pearson Correlation	.053	.044	-.255	.364*	-.051	-.073	1	.182	.463**	.617**	.574**	.546**
	Sig. (2-tailed)	.774	.812	.160	.041	.782	.690		.319	.008	.000	.001	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
8	Pearson Correlation	.199	.274	.328	.101	.143	-.108	.182	1	.189	-.013	.415*	.439*
	Sig. (2-tailed)	.275	.130	.066	.583	.436	.558	.319		.300	.945	.018	.012
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
9	Pearson Correlation	-.030	.137	.177	.256	.295	.066	.463**	.189	1	.624**	.404*	.677**
	Sig. (2-tailed)	.870	.455	.333	.158	.102	.718	.008	.300		.000	.022	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
10	Pearson Correlation	-.073	.103	-.165	.216	-.045	-.047	.617**	-.013	.624**	1	.699**	.574**
	Sig. (2-tailed)	.690	.576	.367	.236	.807	.796	.000	.945	.000		.000	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
11	Pearson Correlation	-.029	-.052	-.134	.074	-.089	-.148	.574**	.415*	.404*	.699**	1	.513**
	Sig. (2-tailed)	.874	.775	.466	.688	.626	.418	.001	.018	.022	.000		.003
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Jumlah	Pearson Correlation	.450**	.583**	.418*	.561**	.569**	.366*	.546**	.439*	.677**	.574**	.513**	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.017	.001	.001	.039	.001	.012	.000	.001	.003	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Out Put Uji Reliabilitas  
Skala Career Exploratiom**

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	11

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	34.19	34.480	.323	.718
2	35.34	31.781	.443	.701
3	34.50	34.258	.258	.728
4	34.00	33.290	.449	.704
5	34.66	32.104	.429	.703
6	34.25	35.226	.219	.731
7	34.00	32.129	.392	.709
8	33.78	35.080	.329	.718
9	34.91	29.314	.532	.685
10	34.44	31.544	.421	.704
11	34.06	32.448	.346	.716

**Out Put Uji Validitas Skala Self-Efficacy dalam Pengambilan Keputusan Karir**

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Total
1	Pearson Correlation	1	.276	-.014	-.134	-.389*	.564**	.476**	-.070	.375*	.125	-.026	.074	.148	.072	-.105	<b>.274</b>
	Sig. (2-tailed)		.127	.941	.466	.028	.001	.006	.704	.034	.495	.889	.686	.419	.694	.568	.129
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
2	Pearson Correlation	.276	1	-.025	.455**	.002	.147	.286	.033	.354*	-.112	.149	.049	.077	.198	.465**	.421*
	Sig. (2-tailed)	.127		.893	.009	.991	.421	.112	.859	.047	.543	.416	.790	.675	.277	.007	.016
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
3	Pearson Correlation	-.014	-.025	1	.343	.177	.305	.399*	-.023	.316	.338	.126	.288	.354*	.342	.070	.513**
	Sig. (2-tailed)	.941	.893		.054	.334	.089	.024	.901	.078	.058	.490	.110	.047	.056	.702	.003
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
4	Pearson Correlation	-.134	.455**	.343	1	.314	.289	.445*	.343	.181	.226	.126	.229	.348	.552**	.491**	.685**
	Sig. (2-tailed)	.466	.009	.054		.080	.109	.011	.054	.321	.213	.493	.207	.051	.001	.004	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

5	Pearson Correlation	-.389*	.002	.177	.314	1	.003	.046	.150	.010	-.108	-.043	.001	.139	.198	.418*	<b>.286</b>
	Sig. (2-tailed)	.028	.991	.334	.080		.989	.802	.411	.957	.556	.816	.996	.447	.277	.017	.113
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
6	Pearson Correlation	.564**	.147	.305	.289	.003	1	.621**	.137	.394*	.477**	-.194	.120	.380*	.400*	.164	.620**
	Sig. (2-tailed)	.001	.421	.089	.109	.989		.000	.456	.026	.006	.288	.512	.032	.023	.370	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
7	Pearson Correlation	.476**	.286	.399*	.445*	.046	.621**	1	.079	.293	.312	.138	.308	.397*	.421*	.302	.708**
	Sig. (2-tailed)	.006	.112	.024	.011	.802	.000		.666	.104	.082	.450	.086	.024	.017	.093	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
8	Pearson Correlation	-.070	.033	-.023	.343	.150	.137	.079	1	-.127	.336	.405*	.045	.028	.256	.154	.377*
	Sig. (2-tailed)	.704	.859	.901	.054	.411	.456	.666		.489	.060	.022	.805	.881	.158	.400	.033
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
9	Pearson Correlation	.375*	.354*	.316	.181	.010	.394*	.293	-.127	1	.252	.060	.093	.227	.282	.185	.483**

	Sig. (2-tailed)	.034	.047	.078	.321	.957	.026	.104	.489		.165	.745	.612	.212	.119	.310	.005
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
10	Pearson Correlation	.125	-.112	.338	.226	-.108	.477**	.312	.336	.252	1	.309	.416*	.401*	.406*	.084	.587**
	Sig. (2-tailed)	.495	.543	.058	.213	.556	.006	.082	.060	.165		.085	.018	.023	.021	.648	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
11	Pearson Correlation	-.026	.149	.126	.126	-.043	-.194	.138	.405*	.060	.309	1	.445*	.042	-.025	.222	.359*
	Sig. (2-tailed)	.889	.416	.490	.493	.816	.288	.450	.022	.745	.085		.011	.818	.893	.222	.044
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
12	Pearson Correlation	.074	.049	.288	.229	.001	.120	.308	.045	.093	.416*	.445*	1	.314	.133	.276	.505**
	Sig. (2-tailed)	.686	.790	.110	.207	.996	.512	.086	.805	.612	.018	.011		.080	.468	.126	.003
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
13	Pearson Correlation	.148	.077	.354*	.348	.139	.380*	.397*	.028	.227	.401*	.042	.314	1	.473**	.389*	.603**
	Sig. (2-tailed)	.419	.675	.047	.051	.447	.032	.024	.881	.212	.023	.818	.080		.006	.028	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

14	Pearson Correlation	.072	.198	.342	.552**	.198	.400*	.421*	.256	.282	.406*	-.025	.133	.473**	1	.326	.656**
	Sig. (2-tailed)	.694	.277	.056	.001	.277	.023	.017	.158	.119	.021	.893	.468	.006		.068	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
15	Pearson Correlation	-.105	.465**	.070	.491**	.418*	.164	.302	.154	.185	.084	.222	.276	.389*	.326	1	.593**
	Sig. (2-tailed)	.568	.007	.702	.004	.017	.370	.093	.400	.310	.648	.222	.126	.028	.068		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Total	Pearson Correlation	<b>.274</b>	.421*	.513**	.685**	<b>.286</b>	.620**	.708**	.377*	.483**	.587**	.359*	.505**	.603**	.656**	.593**	1
	Sig. (2-tailed)	.129	.016	.003	.000	.113	.000	.000	.033	.005	.000	.044	.003	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*.. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Out Put Uji Reliabilitas Skala  
Self-Efficacy dalam Pengambilan Keputusan Karir**

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	32	100.0

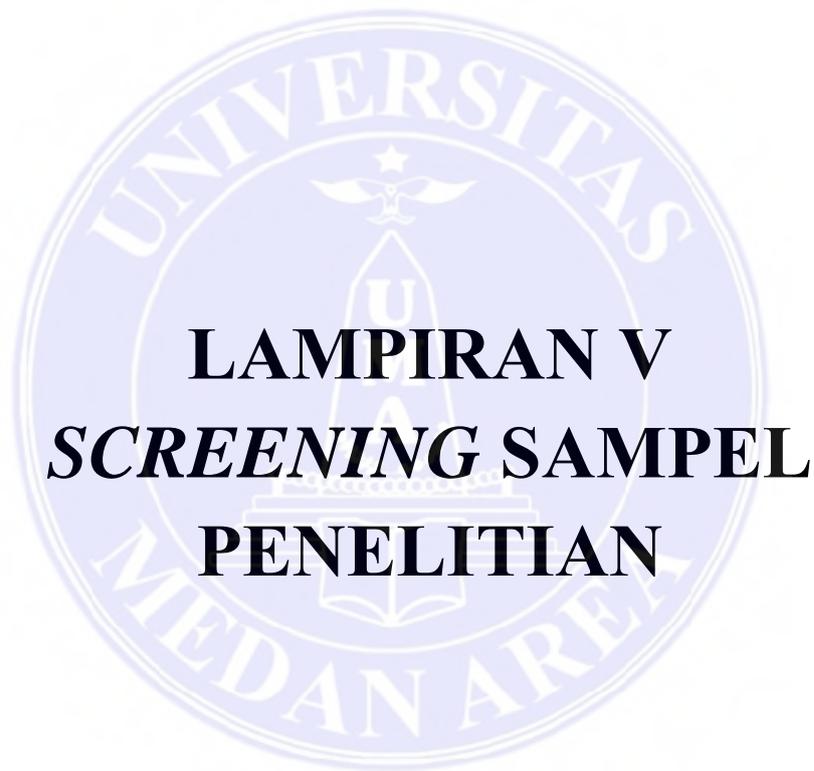
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	13

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
2	44.25	38.774	.298	.807
3	43.16	38.007	.419	.797
4	43.63	35.984	.616	.782
6	43.34	35.717	.482	.792
7	43.38	35.532	.615	.781
8	43.25	38.968	.249	.812
9	43.91	38.539	.370	.801
10	42.91	35.701	.528	.787
11	43.13	39.145	.272	.808
12	43.16	36.652	.400	.800
13	43.13	37.468	.522	.790
14	43.38	35.726	.567	.784
15	44.16	36.588	.462	.793



**Tabulasi Data Screening Sample Penelitian**  
**Skala Career Exploration**

No	Nama Siswa	Aitem											Total	Kategori
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
1	Raihan Rizki	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	39	Sedang
2	Nessi Farananda	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	38	Sedang
3	Novia Andini	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	35	Sedang
4	Keyla Kurnia	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	37	Sedang
5	Intan Anggraini	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	38	Sedang
6	Farrah Agustia	4	3	3	5	4	3	3	3	3	4	4	39	Sedang
7	Reza Rahmadani	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	Tinggi
8	Kinaya Aprilia Putri	5	4	3	4	3	5	4	4	2	3	2	39	Sedang
9	Ninditha Chrestella	3	3	3	3	3	4	3	4	1	2	3	32	Sedang
10	Filviona Zavilla	5	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	35	Sedang
11	Nabila Syiva Aulia	5	2	4	2	1	3	3	5	3	3	3	34	Sedang
12	Syifa Azzahra	4	2	3	4	4	5	3	4	2	2	5	38	Sedang
13	Nabila Revita Sari	4	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	30	Sedang
14	Tiara Putri	5	5	5	3	3	5	4	4	3	3	2	42	Sedang
15	Taufik Hidayat	5	2	2	4	2	5	4	5	1	2	5	37	Sedang
16	Windi	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	Rendah
17	Tasya Marda Reta	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	24	Rendah
18	Silvia Wulandari	3	2	4	3	4	3	1	3	1	1	3	28	Rendah
19	Tasya Asyifa Fitri A.	4	3	4	4	4	5	3	4	2	4	3	40	Sedang
20	Nazla Muthia	5	1	5	5	1	5	1	5	1	1	1	31	Sedang
21	Salsabila Alya Riawan	3	2	2	4	2	2	2	4	1	2	2	26	Rendah

22	Sahara Permata	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	37	Sedang
23	Halimathu Sya'adiyah	4	2	5	2	2	4	2	4	1	2	2	30	Sedang
24	Ayu Ashari	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	5	40	Sedang
25	Bidadari	4	1	2	4	4	4	5	5	2	5	5	41	Sedang
26	Ilham Maulana	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	Tinggi
27	Asyifa Sri Rahma	2	2	4	3	4	3	3	2	3	4	4	34	Sedang
28	Sesillia Syahrin	4	3	4	4	4	5	5	5	2	2	3	41	Sedang
29	M. Irvan	5	5	5	5	5	5	1	5	2	2	2	42	Sedang
30	Dealova Adriana	5	5	3	3	2	5	4	4	4	4	4	43	Tinggi
31	Noifa Lindi Syakira	4	1	3	2	1	4	4	4	3	3	4	33	Sedang
32	Widia Pratama	4	3	3	4	3	4	4	3	5	2	2	37	Sedang
33	Wulan Damay Yanti	4	4	5	5	3	2	3	3	3	4	3	39	Sedang
34	Miftah Ullia	4	4	4	5	4	4	2	4	2	2	3	38	Sedang
35	Santika Sri Nurhayani	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	36	Sedang
36	Shimby Maisya Shofit	4	3	2	3	2	4	5	4	1	4	4	36	Sedang
37	Jingga Claudya Nengsis	4	3	2	3	2	4	5	4	4	4	4	39	Sedang
38	Saskya Masdhatilah	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	33	Sedang
39	Risa Junia	4	3	3	4	3	5	4	4	3	2	2	37	Sedang
40	Riche Claudya	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	47	Tinggi
41	Shafi Meiasra	3	3	2	3	3	2	2	4	2	2	4	30	Sedang
42	Mayang Intan	5	3	3	3	4	4	5	4	1	2	5	39	Sedang
43	Elisa	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	37	Sedang
44	Lidya Junisafitri	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	37	Sedang
45	Nayla Novalian	4	1	3	4	3	4	4	4	3	3	2	35	Sedang
46	Putri Tiara	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	22	Rendah

47	Annisa	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	23	Rendah
48	Salma Shovarina Sari	4	3	4	4	4	4	5	4	2	2	3	39	Sedang
49	Novia Ratu	3	3	3	4	3	4	2	3	2	2	2	31	Sedang
50	Nofreza Aini	3	2	3	2	3	3	4	4	2	2	2	30	Sedang
51	Sabrina Nazhifah	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	41	Sedang
52	Silvi Desnia Zendrato	4	3	5	2	1	3	4	5	1	2	3	33	Sedang
53	Serli Febri	4	1	3	3	3	4	5	3	4	5	5	40	Sedang
54	Muhammad Habib	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	25	Rendah
55	Rahma Jayanti	4	2	4	3	3	4	4	4	1	3	4	36	Sedang
56	Hyorin Rama Diana	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	28	Rendah
57	Rahma Yanti	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	38	Sedang
58	Nayla Putri Ayu	4	3	4	4	4	4	5	5	2	4	4	43	Tinggi
59	Zihan	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	4	46	Tinggi
60	Cheisy Yolanda	4	4	4	4	2	4	4	4	1	1	1	33	Sedang
61	Herawati Firdaus	3	1	2	2	1	2	2	3	3	3	3	25	Rendah
62	Jesika Pratiwi	4	2	4	4	4	5	4	5	4	4	3	43	Tinggi
63	Ilhamdi Zinri Almi	4	1	5	4	2	5	5	3	3	3	4	39	Sedang
64	Dzakiatul Hafifah	4	3	3	3	2	5	3	4	2	2	2	33	Sedang
65	Abel Rahmah	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	3	41	Sedang
66	Zahratul Hasanah	5	2	5	3	1	5	5	5	2	2	3	38	Sedang
67	Alissa Rahmah	4	1	4	4	4	3	4	4	2	3	5	38	Sedang
68	Dewi Lawolo	4	3	4	4	3	4	5	4	2	3	4	40	Sedang
69	Najla	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	4	32	Sedang
70	Fitri	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	43	Tinggi
71	Fajar Muhammad	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	30	Sedang

72	M. Nabil Zulkha Putra	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	51	Tinggi
73	Geral Galjoveto	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	31	Sedang
74	Lusi Gustia Putri	2	1	2	2	2	2	4	4	2	1	2	24	Rendah
75	Zakya Azzahra	3	2	3	3	3	4	3	5	2	3	3	34	Sedang
76	Mila Nurmalaiza	3	1	3	1	3	3	1	4	1	1	3	24	Rendah
77	Lena Aristawati	4	4	4	5	4	4	4	5	2	2	5	43	Tinggi
78	Gesti Purnama Sari	4	3	3	2	3	4	4	4	3	2	5	37	Sedang
79	Tresia Astri Lianti	4	4	4	5	4	4	4	5	2	2	5	43	Tinggi
80	Devyra Nursyaputri	4	4	4	5	4	5	2	5	2	2	2	39	Sedang
81	Cheisie Dhola	5	4	5	5	4	5	3	5	1	2	5	44	Tinggi
82	An Nissa Muharani	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	38	Sedang
83	Adinda Febiola Masri	3	2	4	3	2	4	4	4	2	5	3	36	Sedang

**Tabulasi Data Screening Sampel Penelitian**  
**Skala *Self-Efficacy* dalam Pengambilan Keputusan Karir**

No	Nama Siswa	Aitem													Total	Kategori
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		
1	Raihan Rizki	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	43	Sedang
2	Nessi Farananda	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	34	Rendah
3	Novia Andini	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	40	Sedang
4	Keyla Kurnia	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	Sedang
5	Intan Anggraini	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	Sedang
6	Farrah Agustia	2	3	2	5	4	2	4	4	4	5	4	3	2	44	Sedang
7	Reza Rahmadani	5	5	5	3	2	5	5	5	3	5	5	5	5	58	Tinggi
8	Kinaya Aprilia Putri	3	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	54	Tinggi
9	Ninditha Chrestella	3	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	2	42	Sedang
10	Filviona Zavilla	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	42	Sedang
11	Nabila Syiva Aulia	3	2	4	3	5	5	2	5	3	4	5	5	1	47	Sedang
12	Syifa Azzahra	3	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	52	Sedang
13	Nabila Revita Sari	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	Sedang
14	Tiara Putri	3	5	5	5	3	3	4	5	4	5	4	5	4	55	Tinggi
15	Taufik Hidayat	3	2	2	3	3	2	5	5	5	5	5	5	3	48	Sedang
16	Windi	2	3	3	1	4	2	3	5	4	2	4	4	4	41	Sedang
17	Tasya Marda Reta	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	2	3	2	35	Rendah
18	Silvia Wulandari	4	5	2	4	2	4	3	5	4	3	4	5	5	50	Sedang
19	Tasya Asyifa Fitri A.	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	56	Tinggi
20	Nazla Muthia	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	39	Sedang
21	Salsabila Alya Riawan	3	2	2	2	3	2	1	5	3	2	3	2	2	32	Rendah

22	Sahara Permata	3	3	3	4	4	3	3	5	3	2	3	2	2	40	Sedang
23	Halimathu Sya'adiah	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	41	Sedang
24	Ayu Ashari	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	50	Sedang
25	Bidadari	3	2	2	2	4	3	2	4	3	4	4	4	3	40	Sedang
26	Ilham Maulana	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	Tinggi
27	Asyifa Sri Rahma	3	3	2	3	1	2	1	2	5	5	2	3	3	35	Rendah
28	Sesillia Syahrin	2	3	3	3	3	3	2	5	4	3	3	3	2	39	Sedang
29	M. Irvan	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	43	Sedang
30	Dealova Adriana	4	5	3	3	4	5	4	5	5	4	3	4	5	54	Tinggi
31	Noifa Lindi Syakira	3	3	2	3	4	2	2	4	4	1	2	3	2	35	Rendah
32	Widia Pratama	2	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	41	Sedang
33	Wulan Damay Yanti	3	4	2	2	5	4	1	3	5	5	4	3	3	44	Sedang
34	Miftah Ullia	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	49	Sedang
35	Santika Sri Nurhayani	2	3	3	3	3	4	2	3	4	2	4	3	3	39	Sedang
36	Shimby Maisya Shofit	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	4	33	Rendah
37	Jingga Claudya Nengsis	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	4	33	Rendah
38	Saskya Masdhatilah	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	48	Sedang
39	Risa Junia	3	3	2	2	4	3	2	4	4	4	4	2	2	39	Sedang
40	Riche Claudya	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	41	Sedang
41	Shafi Meiasra	2	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	53	Tinggi
42	Mayang Intan	3	3	4	2	3	4	3	5	4	5	4	4	4	48	Sedang
43	Elisa	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	39	Sedang
44	Lidya Junisafitri	3	4	4	3	3	3	2	4	5	5	4	4	3	47	Sedang
45	Nayla Novalian	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	43	Sedang
46	Putri Tiara	2	2	2	2	2	2	3	5	3	3	2	2	2	32	Rendah

47	Annisa	3	2	2	2	4	3	2	5	4	3	2	2	2	36	Rendah
48	Salma Shovarina Sari	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	2	2	39	Sedang
49	Novia Ratu	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	41	Sedang
50	Nofreza Aini	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	2	40	Sedang
51	Sabrina Nazhifah	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	50	Sedang
52	Silvi Desnia Zendrato	5	3	4	2	4	2	4	4	5	5	4	5	4	51	Sedang
53	Serli Febri	3	2	2	2	4	3	1	2	4	4	2	3	4	36	Rendah
54	Muhammad Habib	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	2	3	3	35	Rendah
55	Rahma Jayanti	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	53	Tinggi
56	Hyorin Rama Diana	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	36	Rendah
57	Rahma Yanti	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	39	Sedang
58	Nayla Putri Ayu	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	Sedang
59	Zihan	3	5	5	5	4	5	1	5	5	5	4	4	3	54	Tinggi
60	Cheisy Yolanda	2	3	3	2	2	2	3	3	4	2	4	5	5	40	Sedang
61	Herawati Firdaus	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	28	Rendah
62	Jesika Pratiwi	3	3	4	3	4	5	3	5	5	5	4	4	4	52	Sedang
63	Ilhamdi Zinri Almi	5	5	4	4	5	3	4	1	4	3	4	4	4	50	Sedang
64	Dzakiatul Hafifah	3	4	5	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	54	Tinggi
65	Abel Rahmah	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	56	Tinggi
66	Zahratul Hasanah	3	2	2	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	54	Tinggi
67	Alissa Rahmah	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	3	59	Tinggi
68	Dewi Lawolo	4	4	2	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	49	Sedang
69	Najla	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	30	Rendah
70	Fitri	3	2	2	2	3	3	2	3	4	2	3	3	5	37	Sedang
71	Fajar Muhammad	2	4	3	5	4	3	3	5	4	4	3	4	3	47	Sedang

72	M. Nabil Zulkha Putra	3	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	52	Sedang
73	Geral Galjoveto	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	41	Sedang
74	Lusi Gustia Putri	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	5	2	38	Sedang
75	Zakya Azzahra	3	4	3	2	3	3	2	5	5	5	4	3	3	45	Sedang
76	Mila Nurmalaiza	3	3	3	3	4	3	2	4	3	5	3	3	2	41	Sedang
77	Lena Aristawati	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	62	Tinggi
78	Gesti Purnama Sari	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	37	Sedang
79	Tresia Astri Lianti	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	62	Tinggi
80	Devyra Nursyaputri	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	61	Tinggi
81	Cheisie Dhola	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	59	Tinggi
82	An Nissa Muharani	3	3	4	2	4	4	2	4	3	3	4	4	2	42	Sedang
83	Adinda Febiola Masri	2	2	3	4	4	4	2	5	5	5	2	3	3	44	Sedang



*Pretest Skala Career Exploration*

No	Inisial	Aitem											Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	TMR	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	24
2	SAR	3	2	2	4	2	2	2	4	1	2	2	26
3	PT	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	22
4	AN	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	23
5	MH	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	25
6	HRD	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	28
7	HF	3	1	2	2	1	2	2	3	3	3	3	25

*Posttest Skala Career Exploration*

No	Inisial	Aitem											Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	TMR	4	4	5	5	3	5	4	4	4	3	3	44
2	SAR	4	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	40
3	PT	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
4	AN	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	36
5	MH	4	3	4	5	3	4	3	4	3	3	3	39
6	HRD	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	38
7	HF	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34

**Pretest Skala Self-Efficacy dalam Pengambilan Keputusan Karir**

No	Inisial	Aitem													Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	TMR	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	2	3	2	35
2	SAR	3	2	2	2	3	2	1	5	3	2	3	2	2	32
3	PT	2	2	2	2	2	2	3	5	3	3	2	2	2	32
4	AN	3	2	2	2	4	3	2	5	4	3	2	2	2	36
5	MH	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	2	3	3	35
6	HRD	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	36
7	HF	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	28

**Posttest Skala Self-Efficacy dalam Pengambilan Keputusan Karir**

No	Inisial	Aitem													Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	TMR	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	52
2	SAR	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	50
3	PT	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	42
4	AN	3	3	3	3	4	3	3	5	3	4	3	3	4	44
5	MH	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	48
6	HRD	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	43
7	HF	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	36

**Wilcoxon Signed Ranks Test****Pengaruh Pelatihan Perencanaan Karir terhadap *Career Exploration*****Ranks**

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Posttest - Pretest	Negative Ranks	0 <sup>a</sup>	.00	.00
	Positive Ranks	7 <sup>b</sup>	4.00	28.00
	Ties	0 <sup>c</sup>		
	Total	7		

a. Posttest &lt; Pretest

b. Posttest &gt; Pretest

c. Posttest = Pretest

**Test Statistics<sup>a</sup>**

	Posttest - Pretest
Z	-2.371 <sup>b</sup>
Asymp. Sig. (2-tailed)	.018

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

**Wilcoxon Signed Ranks Test**  
**Pengaruh Pelatihan Perencanaan Karir terhadap *Self-Efficacy* dalam**  
**Pengambilan Keputusan Karir**

		Ranks		
		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Posttest - Pretest	Negative Ranks	0 <sup>a</sup>	.00	.00
	Positive Ranks	7 <sup>b</sup>	4.00	28.00
	Ties	0 <sup>c</sup>		
	Total	7		

- a. Posttest < Pretest
- b. Posttest > Pretest
- c. Posttest = Pretest

**Test Statistics<sup>a</sup>**

	Posttest - Pretest
Z	-2.366 <sup>b</sup>
Asymp. Sig. (2-tailed)	.018

- a. Wilcoxon Signed Ranks Test
- b. Based on negative ranks.



## MODUL

### Kegiatan 1: Kenali Dirimu Sendiri

Kompetensi	: Mengenal Diri Sendiri
Tujuan	: Memahami Kepribadianku
Waktu	: 30 menit
Tingkatan Kelas	: SMK
Format Kegiatan	: Klasikal, kelompok dan individual
Alat bantu/Bahan	: Salinan Lembar Kerja 1.A dan 1.B

**Catatan:** Guru BK/Konselor perlu melatih kemampuannya dalam memberikan penilaian terhadap penerapan suatu kegiatan. Dalam kasus dimana risiko bullying (adanya gangguan dari peserta didik terhadap peserta didik lain yang lemah) mungkin timbul, atau di mana seorang peserta didik yang kurang populer mungkin merasa / ditinggalkan (misalnya tidak memiliki teman sekelas yang tahu bahwa dia adalah individu yang baik dan memiliki karakteristik yang baik pula), cara yang terbaik adalah hanya bermain di bagian pertama dari permainan, yaitu peserta didik hanya menggambar tentang dirinya sendiri dan tidak menggambar teman sekelasnya yang lain.

#### Tahapan Kegiatan

**Pembukaan** : Guru BK/Konselor menjelaskan bahwa memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang diri sendiri adalah hal pertama yang harus dilakukan seorang peserta didik dalam proses merencanakan karir dan pendidikannya. Beberapa tes sederhana dapat digunakan untuk mencapainya. Tidak ada jawaban yang salah atau benar; semua jawaban sama benarnya; hal ini hanyalah sebuah proses untuk lebih memahami diri sendiri.

**Utama** : Guru BK/Konselor membagikan Lembar Kerja 1.A kepada peserta didik dan memfasilitasi latihan menggunakan Lembar Kerja tersebut. Pada tahap

ini peserta didik diminta melukiskan gambaran tentang dirinya sendiri (karakter diri) dengan menggunakan simbol tertentu. Guru BK/Konselor kemudian membagikan Lembar Kerja 1.B kepada peserta didik dan meminta mereka untuk memberi tanda cek (√) pada kata/sifat yang paling tepat mendeskripsikan diri sendiri. Peserta didik diminta untuk memprioritaskan setidaknya lima buah kata yang (a) paling sesuai mendeskripsikan diri sendiri, (b) dan lima kata yang paling tidak sesuai mendeskripsikan diri sendiri di dalam Lembar Kerja yang sama. Peserta didik diminta untuk meminta pendapat peserta didik lainnya mengenai masing-masing diri sendiri pada sesi kelompok yang lebih kecil. Peserta didik menuliskan kesimpulan berdasarkan penilaian mereka sendiri dan masukan yang mereka dapat dari para teman mereka.

Penutup : Guru BK/Konselor kemudian akan memfasilitasi sebuah diskusi tentang (a) apa pendapat peserta didik tentang diri mereka sendiri? (b) bagaimana perasaan mereka tentang pendapat orang lain tentang mereka? (c) apa yang akan mereka lakukan untuk mengembangkan diri mereka sendiri? Guru BK/Konselor menyimpulkan kegiatan ini dengan menekankan bahwa setiap orang memiliki kepribadiannya masing-masing yang membedakannya dari orang lain. Pemahaman yang lebih baik mengenai kepribadian seseorang adalah langkah awal dalam mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus mereka kembangkan.

## **Kegiatan 2: Mari Cari Tahu Hal yang Penting Bagimu**

Kompetensi	: Mengenal Diri Sendiri
Tujuan	: Mengidentifikasi motivasi diri
Waktu	: 30 menit
Tingkatan Kelas	: SMK
Format Kegiatan	: Tugas individual
Alat bantu/Bahan	: Salinan Lembar Kerja 2

### **Tahapan Kegiatan**

**Pembukaan** : Guru BK/Konselor menjelaskan bahwa memahami nilai-nilai inti yang memotivasi tindakan seseorang merupakan hal yang penting untuk membuat pilihan abadi yang berakar pada nilai-nilai ini. Jika pilihan pendidikan dan pekerjaan seseorang koheren dengan nilai-nilai yang dimilikinya, peserta didik akan lebih termotivasi untuk menjalankan pilihan tersebut.

**Utama** : Guru BK/Konselor membagikan Lembar Kerja 2 kepada peserta didik dan meminta mereka memberikan tanda silang (X) pada masing-masing kata yang menurut mereka menjadi bagian penting dari motivasi mereka. Peserta didik kemudian diminta memberikan peringkat terhadap motivasi tersebut.

**Penutup** : Guru BK/Konselor menekankan bahwa jika keputusan-keputusan yang kita buat sejalan dengan motivasi pribadi dan nilai-nilai inti yang kita miliki akan lebih mungkin untuk diterapkan dalam jangka panjang. Guru BK/Konselor kemudian menanyakan pada peserta didik (a) apa pendapat mereka tentang pentingnya motivasi dari diri sendiri dalam hubungannya dengan pengembangan diri; (b) bagaimana perasaan mereka tentang tingkat motivasi mereka saat ini; (c) apa yang akan mereka lakukan untuk mengembangkan dan menjaga tingkat motivasi yang lebih tinggi, (d) dukungan apa yang mereka butuhkan dari Guru BK/Konselor berkaitan dengan hal ini.

### **Kegiatan 3: Pertimbangkan Kemampuan Akademismu**

Kompetensi	: Mengenal Diri Sendiri
Tujuan	: Melihat kinerja dan kemampuan akademis diri peserta didik sendiri
Waktu	: 30 menit
Tingkatan Kelas	: SMK
Format Kegiatan	: Diskusi Kelompok
Alat bantu/Bahan	: Salinan Lembar Kerja 3

#### **Tahapan Kegiatan**

**Pembukaan** : Guru BK/Konselor menekankan pentingnya pengenalan dini akan mata pelajaran akademis yang dirasa kuat dan yang dirasa lemah, serta mata pelajaran yang paling disukai dan yang paling tidak disukai.

**Utama** : Guru BK/Konselor membagikan Lembar Kerja 3 kepada masing-masing peserta didik dan meminta mereka untuk menilai kemampuan akademik mereka dengan melihat laporan akademis yang mereka miliki. Peserta didik kemudian diminta memaparkan sebuah matriks dimana masing-masing mata pelajaran direferensikan secara silang dengan kemampuan dan kesukaan mereka.

**Penutup** : Guru BK/Konselor menekankan bahwa mengetahui dan memahami kompetensi dan keterampilan akademik seseorang adalah langkah penting dalam membuat pilihan pendidikan yang tepat. Adalah juga sama pentingnya untuk memiliki visi yang jelas mengenai mata pelajaran yang disukai seseorang. Matriks ini menunjukkan empat situasi:

**(A)** Sebuah situasi yang sempurna, di mana peserta didik telah menunjukkan kemampuan yang baik untuk mata pelajaran yang mereka sukai.

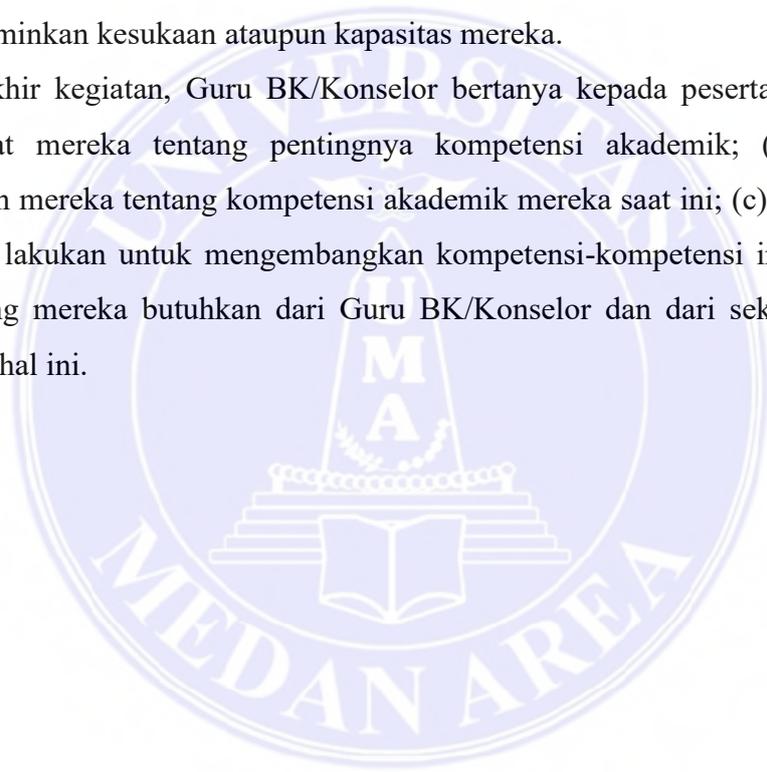
**(B)** Sebuah situasi di mana kemampuan peserta didik yang kuat tidak diimbangi dengan preferensinya (yaitu jika peserta didik termasuk dalam kategori ini, tantangannya adalah bagi mereka untuk menyukai apa yang mereka kerjakan).

Adalah terserah peserta didik untuk menilai apakah ketidaksukaannya akan mata pelajaran tersebut dapat berubah, dan apakah ia harus memanfaatkan kemampuannya di bidang ini.

(C) Sebuah situasi di mana preferensi peserta didik tidak diimbangi dengan kemampuannya. Guru BK/Konselor harus menanyakan peserta didik apakah preferensinya cukup nyata untuk mendorong usahanya dalam meningkatkan kemampuannya.

(D) Peserta didik disarankan untuk menjauh dari pilihan-pilihan yang tidak mencerminkan kesukaan ataupun kapasitas mereka.

Pada akhir kegiatan, Guru BK/Konselor bertanya kepada peserta didik (a) apa pendapat mereka tentang pentingnya kompetensi akademik; (b) bagaimana perasaan mereka tentang kompetensi akademik mereka saat ini; (c) apa yang akan mereka lakukan untuk mengembangkan kompetensi-kompetensi ini, (d) bantuan apa yang mereka butuhkan dari Guru BK/Konselor dan dari sekolah berkaitan dengan hal ini.



#### Kegiatan 4: Jenis Keterampilan yang Sesuai Untukku (Ujian RIASEC) 2

Kompetensi	: Mengenal Diri Sendiri
Tujuan	: Memahami jenis keterampilan yang sesuai dengan kemampuan bakat dan minat diri sendiri
Waktu	: 30 menit
Tingkatan Kelas	: SMK
Format Kegiatan	: Tugas individual
Alat bantu/Bahan	: Salinan Lembar Kerja 4

#### Tahapan Kegiatan

**Pembukaan** : Guru BK/Konselor menjelaskan bahwa sifat dari tugas, keterampilan, dan pengetahuan yang digunakan dalam pekerjaan harus sesuai dengan hal-hal yang disukai peserta didik, dan mata pelajaran yang mereka minati. Latihannya adalah tentang mengeksplorasi profil kejuruan seseorang.

**Utama** : Guru BK/Konselor membagikan Lembar Kerja 4 kepada peserta didik dan meminta mereka menjawab semua pertanyaan. Peserta didik kemudian memberikan tanda silang (X) pada kotak 'S' jika ia menyukai keterampilan itu atau 'T' jika tidak menyukainya. Jika sudah selesai, peserta didik diminta menjumlahkan berapa banyak 'S' dan 'T' pada masing-masing bagian. Ada beberapa pilihan keterampilan:

**“R” untuk Realistis** – Pribadi yang realistis menyukai kegiatan kerja yang termasuk di dalam praktik, dan upaya memecahkan masalah secara langsung. Mereka senang mengurus tanaman, binatang dan bahan-bahan alami misalnya kayu, perkakas dan mesin. Mereka menyukai pekerjaan di luar ruangan. Sering kali mereka tidak menyukai pekerjaan yang melulu mengurus masalah dokumentasi atau bekerja dengan orang lain.

**“I” untuk Investigatif** – Pribadi yang investigatif menyukai pekerjaan yang berhubungan dengan gagasan/ide dan pemikiran ketimbang pekerjaan fisik. Mereka

senang mencari tahu fakta dan memecahkan masalah secara mental ketimbang membujuk atau mengarahkan orang lain.

**“A” untuk Artistik** – Pribadi yang artistik menyukai kegiatan yang berhubungan dengan sisi artistik sesuatu hal misalnya bentuk, rancangan dan pola. Mereka menyukai ekspresi jiwa dalam pekerjaan mereka. Mereka lebih menyukai melakukan pekerjaan tanpa harus mematuhi aturan tertentu.

**“S” untuk Sosial** – Pribadi yang bersifat sosial menyukai pekerjaan yang membantu orang lain serta mendukung pengembangan diri dan pembelajaran. Mereka lebih menyukai berkomunikasi ketimbang bekerja dengan objek, mesin atau data. Mereka senang mengajak, memberi nasihat, membantu atau melayani orang lain.

**“E” untuk Enterprising** – Pribadi yang bersifat seperti pengusaha ini menyukai pekerjaan yang berhubungan dengan memulai dan melakukan proyek terutama usaha. Mereka senang membujuk dan memimpin orang serta membuat keputusan. Mereka senang mengambil risiko demi keuntungan. Kepribadian ini menyukai aksi ketimbang berpikir.

**“C” untuk Conventional** – Pribadi yang bersifat konvensional ini menyukai kegiatan yang mengikuti prosedur dan bersifat rutin. Mereka menyukai bekerja dengan data dan rincian ketimbang mencari gagasan. Mereka menyukai bekerja dengan standar yang rinci ketimbang memutuskan bekerja dengan cara sendiri. Kepribadian ini senang bekerja dimana garis wewenang terlihat jelas.

**Kesukaan keterampilan pada masing-masing peserta didik terlihat dari banyaknya jumlah jawaban ‘S’ dari enam jenis keterampilan.**

Guru BK/Konselor membagikan daftar pekerjaan yang ada dalam lampiran, yang sesuai untuk masing-masing tipe.

Penutup : Guru BK/Konselor menekankan bahwa orang akan bekerja lebih baik dalam pekerjaan yang sesuai dengan preferensi kejuruan mereka, karena mereka lebih siap untuk menghabiskan waktu untuk pekerjaan yang mereka nikmati. Guru BK/Konselor menyimpulkan dengan bertanya kepada peserta didik

(a) apakah pekerjaan yang mereka sukai seimbang dengan kompetensi mereka, (b) apa yang hendak mereka lakukan untuk meningkatkan kompetensi-kompetensi ini, (d) bantuan apa yang mereka butuhkan dari Guru BK/Konselor berkaitan dengan hal



## Kegiatan 5: Kondisi Kerja yang Kusuka

Kompetensi	: Mengenal Diri Sendiri
Tujuan	: Mengetahui kondisi kerja yang disukai peserta didik
Waktu	: 20 menit
Tingkatan Kelas	: SMK
Format Kegiatan	: Tugas individual
Alat bantu/Bahan	: Salinan Lembar Kerja 5

### Tahapan Kegiatan

**Pembukaan** : Guru BK/Konselor menjelaskan bahwa kondisi kerja juga merupakan pertimbangan penting ketika membuat pilihan pekerjaan dan pendidikan.

**Utama** : Guru BK/Konselor membagikan Lembar Kerja 5 dan meminta masing-masing peserta didik untuk menunjukkan mana saja kondisi kerja yang paling mereka sukai (baik nomor 1 atau 2 tetapi tidak keduanya pada saat bersamaan). Peserta didik kemudian diminta untuk membuat prioritas lima kondisi kerja dimulai dari yang paling mereka sukai. Mereka diminta untuk melihat apakah pekerjaan impian mereka sesuai dengan kondisi kerja tersebut.

**Penutup** : Guru BK/Konselor menekankan bahwa dalam merencanakan karirnya, peserta didik harus mengidentifikasi kondisi kerja yang ia sukai, dan memilih sebuah pekerjaan yang sesuai dengan kondisi tersebut. Guru BK/Konselor kemudian mengakhiri latihan dengan bertanya kepada peserta didik (a) apakah mereka memiliki gagasan yang lebih jelas tentang kondisi kerja yang mereka sukai, (b) apakah pekerjaan yang mereka sukai mencerminkan kondisi kerja ini, (c) apa yang hendak mereka lakukan untuk mendapatkan lebih banyak informasi tentang kondisi kerja yang mereka sukai, (d) bantuan apa yang mereka butuhkan dari Guru BK/Konselor berkaitan dengan hal ini.

## Kegiatan 6: Dukungan Keluargaku

Kompetensi	: Mengenal Diri Sendiri
Tujuan	: Mengidentifikasi adanya dukungan keluarga dalam membantu peserta didik mencapai tujuan pendidikan dan pilihan kerja
Waktu	: 20 menit
Tingkatan Kelas	: SMK
Format Kegiatan	: Klasikal, Individual dan Kelompok
Alat bantu/Bahan	: Salinan Lembar Kerja 6, kertas <i>flipchart</i>

### Tahapan Kegiatan

Pembukaan : Guru BK/Konselor menjelaskan bahwa dukungan keluarga dan komunitas adalah pertimbangan penting dalam membuat keputusan karir atau pekerjaan. Dukungan ini dapat berupa dukungan emosional, teknis, atau finansial.

Utama : Guru BK/Konselor membagikan Lembar Kerja 6 kepada kelompok-kelompok kecil. Tugas masing-masing kelompok adalah menganalisis dukungan seperti apa yang bisa didapatkan oleh anggota kelompok baik dari keluarga maupun komunitas disekitarnya.

Penutup : Guru BK/Konselor menekankan bahwa peserta didik perlu mengidentifikasi dukungan seperti apa yang dibutuhkan dari keluarga/komunitasnya untuk berhasil mendapatkan pekerjaan impiannya, dan untuk mengetahui dukungan apa yang dibutuhkan dari keluarga. Guru BK/Konselor mengakhiri dengan bertanya kepada peserta didik (a) apa yang mereka *pikirkan* tentang pentingnya dukungan keluarga ketika membuat keputusan tentang pekerjaan dan sekolah, (b) apa yang mereka *rasakan* tentang dukungan keluarga yang dapat mereka harapkan saat ini, (c) apa yang ingin mereka lakukan untuk memaksimalkan dukungan ini, (d) bantuan apa yang mereka perlukan dari Guru BK/Konselor berkaitan dengan hal ini.

## **Kegiatan 7: Menyadari Adanya Bias Gender di Masyarakat Terkait dengan Hukum Alam dan Peran**

Kompetensi	: Mengenal Diri Sendiri
Tujuan	: Memahami perbedaan/pemisahan gender dalam keterampilan kerja
Waktu	: 30 menit
Tingkatan Kelas	: SMK
Format Kegiatan	: Klasikal dan Diskusi Kelompok
Alat bantu/Bahan	: Salinan Lembar Kerja 7, kertas <i>flipchart</i>

### **Tahapan Kegiatan**

Pembukaan : Guru BK/Konselor menjelaskan bahwa kebudayaan sebuah masyarakat mempertalikan peran kepada perempuan dan laki-laki di luar fungsi biologis mereka yang telah ditetapkan, dan peran-peran ini terkadang membatasi pilihan-pilihan pekerjaan dan pendidikan seseorang. Hal ini perlu diatasi karena (a) hal tersebut merupakan pembatasan terhadap hak-hak seseorang, dan (b) hal tersebut menghalangi masyarakat untuk mempergunakan bakat-bakat anggotanya dengan sebaik mungkin.

Lebih jauh, Guru BK/Konselor menjelaskan hal-hal berikut: Laki-laki dan perempuan dapat dibedakan secara eksklusif oleh karakteristik yang berhubungan dengan kegiatan reproduktif. Melahirkan atau menyusui adalah contoh-contoh kegiatan reproduktif yang hanya dapat dilakukan oleh seorang perempuan. Gender berhubungan dengan karakteristik dan peran yang dianggap berasal dari seseorang oleh masyarakat/komunitas tertentu.

Dalam masyarakat tradisional contohnya, perempuan diasosiasikan dengan kegiatan-kegiatan rumah tangga seperti memasak, mengasuh anak, menyiapkan makanan, atau menyapu rumah. Di sisi lain, laki-laki diasosiasikan dengan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan perlindungan keluarga dan kebutuhan-kebutuhan ekonomi. Kegiatan-kegiatan seperti bekerja untuk mendapatkan uang atau membuat keputusan lebih sering diasosiasikan dengan laki-laki. Dalam dunia

kerja, orang mungkin merasa dibatasi dalam pilihan-pilihan mereka karena peran/karakteristik gender dalam masyarakat yang telah ditugaskan kepada mereka.

Utama : Guru BK/Konselor membagi kelas ke dalam kelompok dan membagikan Lembar Kerja 7 kepada masing-masing kelompok. Masing-masing kelompok diminta untuk mengidentifikasi apakah pekerjaan yang ada di dalam Lembar Kerja 7 sesuai untuk laki-laki dan perempuan, serta menjelaskan alasannya. Jawabannya kemudian dituliskan pada kertas flipchart. Masing-masing kelompok memaparkan hasil diskusi mereka.

Penutup : Ketika semua prasangka telah dikemukakan, Guru BK/Konselor menekankan bahwa:

1. Perempuan telah terbukti bahwa mereka mampu menjadi pengemudi/mekanik yang hebat, dan laki-laki telah menunjukkan bahwa mereka mampu menjadi penata rambut atau penjahit, sebagai contoh;
2. Tidak ada kelompok gender yang apriori lebih cocok untuk suatu pekerjaan atau keterampilan dibandingkan dengan kelompok yang lain;
3. Pilihan-pilihan kerja harus berdasarkan preferensi individual, kompetensi, dan peluang pasar, bukan berdasarkan jenis kelamin;
4. Beberapa pekerjaan perlu diadaptasi untuk satu jenis kelamin atau yang lain (dalam hal kerja malam, keselamatan pekerjaan, dan perlindungan kesehatan), tapi hal itu seharusnya tidak mengecilkan hati laki-laki untuk mengambil pekerjaan yang dianggap cocok untuk perempuan, ataupun juga mengecilkan hati perempuan untuk mengambil pekerjaan yang dianggap cocok untuk laki-laki.

Guru BK/Konselor mengutip kasus dari beberapa anak perempuan yang belajar dan direkrut sebagai montir. Pengusaha/majikan bahkan lebih menghargai keterampilan mereka daripada rekan-rekan kerja laki-laki mereka, karena mereka menunjukkan keterampilan yang lebih baik dalam berurusan dengan pelanggan. Peserta didik harus bercermin pada kasus ini dan membuat pilihan keterampilan yang BENAR-BENAR mereka inginkan.

Guru BK/Konselor kemudian mengakhiri kegiatan dengan bertanya kepada peserta didik (a) apa yang mereka pikirkan tentang pembagian peran laki-laki dan perempuan berkaitan dengan pendidikan dan pekerjaan, (b) apakah mereka merasa dibatasi oleh peran-peran ini pada saat mereka membuat pilihan-pilihan pendidikan, (c) apa yang hendak mereka lakukan mengenai hal itu, (d) bantuan apa yang mereka butuhkan dari Guru BK/Konselor berkaitan dengan hal ini.



## Kegiatan 8: Pekerjaan Laki-laki atau Perempuan?

Kompetensi	: Mengenal Diri Sendiri
Tujuan	: Memahami isu gender dalam pekerjaan
Waktu	: 30 menit
Tingkatan Kelas	: SMK
Format Kegiatan	: Diskusi kelompok
Alat bantu/Bahan	: Salinan Lembar Kerja 8, kertas <i>flipchart</i>

### Tahapan Kegiatan

**Pembukaan** : Setelah mendiskusikan pandangan-pandangan yang peserta didik miliki berkaitan dengan peran, gender, dan jenis pekerjaan, Guru BK/Konselor akan melaksanakan kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan peserta didik untuk menentukan cita-cita mereka, terlepas dari stereotip gender.

**Utama** : Guru BK/Konselor membagikan Lembar Kerja 8 dan setiap peserta didik mengidentifikasi pekerjaan mana yang lebih cocok untuk masing-masing gender dan alasan. Dengan menjawab ke-23 pertanyaan tersebut dan mengadakan diskusi terbuka tentang alasan-alasan di balik jawaban mereka, mereka akan menyadari bahwa mungkin ada pendapat-pendapat yang berbeda, dan bahwa beberapa alasan mungkin tidak sepenuhnya benar.

**Penutup** : Guru BK/Konselor memfasilitasi sebuah diskusi tentang manfaat dan tantangan yang terkait dengan partisipasi laki-laki dan perempuan di semua pekerjaan. Latihan ini harus mendorong peserta didik untuk membuat keputusan tentang apa yang benar-benar mereka inginkan, bukan apa yang mereka rasa harus mereka lakukan sebagai perempuan atau laki-laki. Guru BK/Konselor mengakhiri kegiatan dengan bertanya kepada peserta didik (a) apa yang mereka *pikirkan* tentang pentingnya partisipasi yang setara antara laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja, (b) apakah mereka merasa telah ada kemajuan dalam masyarakat mereka menuju ke arah tersebut, (c) apa yang akan mereka lakukan untuk

mempromosikannya, (d) bantuan apa yang mereka butuhkan dari Guru BK/Konselor berkaitan dengan hal ini.



## Kegiatan 9: Apakah Pasar Kerja itu?

Kompetensi	: Kesadaran akan Kesempatan Bekerja
Tujuan	: Memahami dinamika pasar pekerjaan
Waktu	: 25 menit
Tingkatan Kelas	: SMK
Format Kegiatan	: Diskusi kelompok
Alat bantu/Bahan	: Salinan Lembar Kerja 9.A dan 9.B, kertas <i>flipchart</i>

### Tahapan Kegiatan

**Pembukaan** : Guru BK/Konselor menjelaskan bahwa pilihan pekerjaan jelas-jelas bergantung pada ketersediaan pekerjaan di sektor tertentu di tempat tertentu. Oleh karena itu penting untuk memahami sektor apa yang lebih mungkin menciptakan pekerjaan sebelum membuat keputusan untuk mengambil resiko-resiko yang diperhitungkan.

**Utama** : Guru BK/Konselor membagikan lembar kerja 9.A ke kelompok-kelompok kecil. Masing-masing kelompok diminta untuk mendaftar pekerjaan-pekerjaan utama dan lokalitasnya, dengan 6 kategori berikut: (1) Keluarga & Teman-teman, (2) Pengusaha & Usaha/Bisnis, (3) Lembaga Ketenagakerjaan Pemerintah, (4) Swasta & Jasa Ketenagakerjaan lainnya, (5) Pusat Pelatihan Pemerintah, dan (6) LSM & Pusat Pelatihan Masyarakat. Dalam kelompok yang sama, lembar kerja 9.B dibagikan. Masing-masing kelompok kemudian akan mengidentifikasi pekerjaan-pekerjaan favorit anggotanya dan mengidentifikasi apakah pekerjaan-pekerjaan tersebut tersedia di lokalitasnya atau tidak. Kelompok kemudian akan mengomentari tentang tingkat resiko yang diambil anggotanya dengan menginginkan untuk mengejar pilihan pekerjaan/pendidikan tertentu.

**Penutup** : Di akhir kegiatan, Guru BK/Konselor menekankan bahwa pasar pekerjaan selalu berubah. Perubahan tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor yang

berhubungan dengan investasi dan ketersediaan keterampilan tertentu. Karena itu, peserta didik harus berusaha untuk mengumpulkan informasi mengenai keterampilan yang paling di butuhkan dalam pasar tenaga kerja di masa depan. Guru BK/Konselor mengakhiri kegiatan dengan bertanya kepada peserta didik (a) apa yang mereka *pikirkan* tentang pentingnya memahami pasar tenaga kerja sebelum membuat pilihan pendidikan atau pekerjaan; (b) apakah mereka merasa bahwa mereka memiliki informasi yang cukup mengenai hal itu; (c) tindakan apa yangn hendak mereka ambil sebagai sebuah kelompok atau secara individual untuk mengumpulkan lebih banyak informasi, (d) bantuan apa yang dibutuhkan dari Guru BK/Konselor berkaitan dengan hal ini.



## **Kegiatan 10: Presentasi Pasar Kerja berdasarkan Profesional dan Dinas Tenaga Kerja**

Kompetensi	: Kesadaran akan Kesempatan Bekerja
Tujuan	: Meningkatkan pemahaman peserta didik mengenai pasar pekerjaan lokal
Waktu	: 90 menit
Tingkatan Kelas	: SMK
Format Kegiatan	: Presentasi dari profesional (2-4 profesional)
Alat bantu/Bahan	: Kertas <i>flipchart</i>

### **Tahapan Kegiatan**

**Pembukaan** : Guru BK/Konselor mengidentifikasi para profesional yang bekerja di bidang perekonomian yang berbeda dan merencanakan focus sesi dan logistiknya dengan mereka. Fokus diskusi dapat berupa semua aspek dari pekerjaan tertentu yang banyak diminta (nama pekerjaan, tugas-tugas, keterampilan, atau kompetensi yang disyaratkan, pendidikan, gaji atau kompensasi). Presentasi dari Dinas Tenaga Kerja setempat harus berfokus pada klasifikasi pekerjaan dan trend terakhir dari pasar tenaga kerja lokal. Guru BK/Konselor memperkenalkan para pembicara kepada para peserta dan tujuan dari kegiatan ini. Para pembicara dipilih berdasarkan pengetahuan lokal mereka tentang pasar tenaga kerja lokal pada umumnya, atau bidang tertentu dari pasar tenaga kerja.

**Utama** : Guru BK/Konselor meminta para pembicara untuk memberikan presentasi dan menyediakan waktu untuk sesi tanya jawab.

**Penutup** : Di akhir kegiatan, Guru BK/Konselor menekankan bahwa presentasi para pembicara mewakili pengetahuan praktis untuk pasar pekerjaan dan bahwa peserta didik harus memberikan perhatian yang serius kepada nasihat mereka. Guru BK/Konselor kemudian mengakhiri kegiatan dengan bertanya kepada peserta didik (a) apa saja keterampilan-keterampilan yang mereka

identifikasi sebagai keterampilan yang penting bagi pekerjaan-pekerjaan yang didiskusikan dan bagi pasar tenaga kerja secara umum, (b) apakah mereka mendapatkan paparan langsung yang cukup kepada kebutuhan pasar tenaga kerja, (c) apa yang hendak mereka lakukan untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang pasar tenaga kerja dan (d) bantuan apa yang mereka butuhkan dari Guru BK/Konselor berkaitan dengan hal ini.



## Kegiatan 11 : Kompetensiku sebagai Pengusaha

Kompetensi	: Kesadaran akan Kesempatan Bekerja
Tujuan	: Memungkinkan peserta didik untuk memahami keuntungan dan kendalakendala dalam menjalankan sebuah usaha
Waktu	: 20 menit
Tingkatan Kelas	: SMK
Format Kegiatan	: Tes Mandiri
Alat bantu/Bahan	: Salinan Lembar Kerja 12.A, 12.B dan 12.C, kertas <i>flipchart</i>

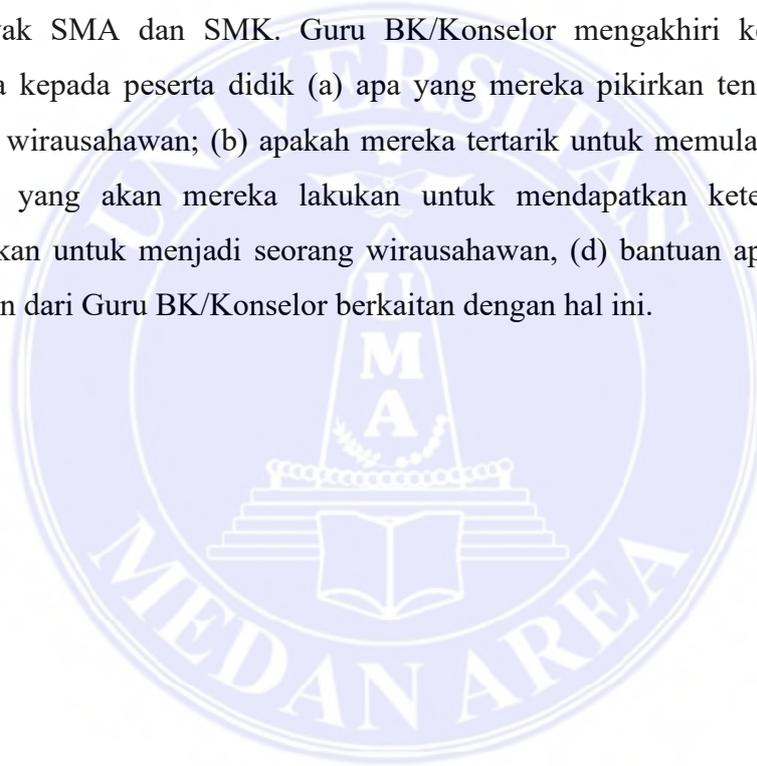
### Tahapan Kegiatan

Pembukaan : Guru BK/Konselor membagikan tes kewirausahaan (lembar kerja 12.A). Tes ini akan menentukan kekuatan atau kelemahan wirausaha yang mana yang dimiliki peserta didik sehingga mereka dapat lebih jauh mengembangkan keterampilan mereka setelah mengerjakan tugas tersebut.

Utama : Bagilah peserta didik ke dalam kelompok kecil dengan jumlah genap dan minta mereka untuk membaca lembar kerja 12.A tentang “Prinsip-prinsip Kewirausahaan”. Kelompok-kelompok kecil kemudian memperdebatkan (a) keuntungan-keuntungan bekerja untuk diri sendiri (dalam hal kepuasan pribadi, kemerdekaan, keuntungan/pendapatan, keamanan kerja, status, dan fleksibilitas) atau (b) hambatan-hambatan bekerja untuk diri sendiri (termasuk kemungkinan hilangnya modal yang ditanamkan, pendapatan yang tidak tetap atau rendah, jam usaha yang panjang, tugas-tugas rutin, resiko, keterlibatan waktu, dan kontak dengan orang-orang). Kelompok kecil kemudian menunjuk seorang juru bicara untuk mempresentasikan hasil diskusi pada sebuah *flipchart*. Guru dapat melengkapi diskusi dengan elemen-elemen yang disediakan dalam lembar kerja 12.C.

Penutup : Di diskusi akhir, Guru BK/Konselor akan menyorot bahwa karena

ukuran dari perekonomian informal, kebanyakan kaum muda Indonesia pada titik tertentu akan menjadi pengusaha-pengusaha untuk mendapatkan penghasilan. Guru BK/Konselor juga akan menyorot bahwa bagi kebanyakan kaum muda Indonesia, perekonomian informal adalah batu loncatan menuju pekerjaan yang lebih baik. Oleh karena itu penting untuk mempersiapkan hal ini dan untuk mendapatkan keterampilan-keterampilan terkait untuk menjamin keberhasilan seseorang. Sejumlah program pelatihan tersedia untuk keterampilan usaha. ILO menyarankan pelatihan Tahu Tentang Bisnis yang telah disetujui dan data ini sedang diterapkan di banyak SMA dan SMK. Guru BK/Konselor mengakhiri kegiatan dengan bertanya kepada peserta didik (a) apa yang mereka pikirkan tentang kehidupan seorang wirausahawan; (b) apakah mereka tertarik untuk memulai sebuah usaha, (c) apa yang akan mereka lakukan untuk mendapatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjadi seorang wirausahawan, (d) bantuan apa yang mereka butuhkan dari Guru BK/Konselor berkaitan dengan hal ini.



## Kegiatan 12 : Profil Pekerjaan Impianku

Kompetensi	: Kesadaran akan Kesempatan Bekerja
Tujuan	: Memberikan bantuan kepada peserta didik untuk lebih memahami pekerjaan impian mereka
Waktu	: 20 menit
Tingkatan Kelas	: SMK
Format Kegiatan	: Survei kecil
Alat bantu/Bahan	: Lembar Kerja 13.A dan 13.B

### Tahapan Kegiatan

**Pembukaan** : Sebagai pekerjaan rumah, peserta didik sebelumnya diminta untuk melakukan sebuah survei kecil tentang pekerjaan impian mereka dengan mengisi lembar kerja 13.A, berdasarkan contoh yang diberikan dalam lembar kerja 13.B. Mereka diharapkan untuk mengidentifikasi seseorang dari lingkungan atau komunitas mereka yang telah bekerja dalam profesi ini dan untuk mengajukan pertanyaan. Mereka didorong untuk meninjau pekerjaan di dalam perekonomian informal yang dapat dengan mudah mereka temukan di lingkungan mereka.

**Utama** : Guru BK/Konselor kemudian memfasilitasi sesi tanya jawab di mana peserta didik mempresentasikan temuan mereka dan menerima komentar. Konselor membimbing debat dan mengingatkan peserta didik tentang realita dari pekerjaan impian mereka, mempertimbangkan kompetensi mereka, situasi pasar pekerjaan, dan dukungan yang bisa mereka harapkan dari keluarga mereka.

**Penutup** : Laporan pekerjaan kemudian dikumpulkan dan diedit menjadi sebuah katalog pekerjaan yang berfungsi sebagai referensi untuk kegiatan selanjutnya di sekolah/distrik. Untuk mengakhiri kegiatan, Guru BK/Konselor bertanya kepada peserta didik (a) apa yang mereka pikir telah mereka pelajari tentang pekerjaan yang sesungguhnya di lingkungan mereka; (b) apakah mereka merasa bahwa sekarang mereka “dapat melihat dengan lebih jelas/*zooming down*”

prioritas mereka untuk pekerjaan impian yang ingin mereka miliki?; (c) apakah mereka memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan impian ini?; (d) apa yang akan mereka lakukan untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam menuju pekerjaan impian ini?, (e) bantuan apa yang mereka butuhkan dari Guru BK/Konselor berkaitan dengan hal ini.



### **Kegiatan 13 : Keterampilan Pekerjaan Utama dalam Pasar Tenaga Kerja**

Kompetensi	: Kesadaran akan Kesempatan Bekerja
Tujuan	: Membantu peserta didik memahami kebutuhan akan kepribadian yang kuat dan keterampilan sosial
Waktu	: 20 menit
Tingkatan Kelas	: SMK
Format Kegiatan	: Diskusi kelompok, tugas perorangan
Alat bantu/Bahan	: Salinan Lembar Kerja 14.A dan 14.B, kertas <i>flipchart</i>

#### **Tahapan Kegiatan**

**Pembukaan** : Guru BK/Konselor menjelaskan bahwa beberapa keterampilan diperlukan untuk semua jenis pekerjaan (meliputi kemampuan untuk berkomunikasi atau kapasitas untuk bekerja dalam kelompok). Terlepas dari pilihan karir kaum muda di masa depan, peserta didik harus memperoleh keterampilan-keterampilan ini.

**Utama** : Guru BK/Konselor kemudian membagikan lembar kerja 14.A (tanpa kunci jawabannya) ke kelompok-kelompok kecil dan meminta mereka untuk mencatat keterampilan kerja utama di antara mereka dan untuk memikirkan bagaimana keterampilan ini merupakan hal yang penting untuk semua pekerjaan. Hasilnya ditulis pada *flipchart* dan dipresentasikan serta didiskusikan.

**Penutup** : Kemudian, Guru BK/Konselor menekankan bahwa keterampilan kerja inti diperlukan untuk mendapatkan pekerjaan, mempertahankan pekerjaan itu, dan membangun karir. Keterampilan-keterampilan ini bukanlah intrinsic, tetapi dapat diperoleh melalui pengalaman dan pelatihan. Ia dapat juga membagikan untuk informasi lembar kerja 14.B yang merinci keterampilan kerja inti di Filipina. Sekolah dapat memberikan pelatihan-pelatihan ini dalam sesi “kebijaksanaan lokal” berdasarkan manual dari Departemen Pendidikan Nasional. Guru BK/Konselor mengakhiri kegiatan dengan bertanya kepada peserta didik (a) apakah

mereka sekarang memiliki pemahaman yang jelas mengenai keterampilan kerja inti ini, (b) apa yang mereka pikirkan tentang keterampilan-keterampilan ini, (c) apakah mereka merasa bahwa mereka telah menguasai keterampilan-keterampilan ini sebagian, (d) apa yang hendak mereka lakukan menuju penguasaan yang lebih baik akan keterampilan-keterampilan ini, (e) bantuan apa yang mereka butuhkan dari Guru BK/Konselor berkaitan dengan hal ini.



## Kegiatan 14 : Nilai Keterampilan Kerja Utamamu

Kompetensi	: Kesadaran akan Kesempatan Bekerja
Tujuan	: Membantu peserta didik mengidentifikasi keterampilan kerja inti mereka dan keterampilan-keterampilan kerja inti yang perlu mereka kembangkan
Waktu	: 20 menit
Tingkatan Kelas	: SMK
Format Kegiatan	: Tugas perorangan
Alat bantu/Bahan	: Salinan Lembar Kerja 15

### Tahapan Kegiatan

Pembukaan : Guru BK/Konselor menjelaskan tujuan kegiatan.

Utama : Guru BK/Konselor membagikan salinan lembar kerja 15 kepada peserta didik dan meminta mereka untuk mengisinya, baik perorangan dan/atau dengan meminta peserta didik lain untuk memberikan tanggapan tentang kompetensi yang dimilikinya. Total skor kemudian dikomentari sebagai berikut:

**Skor total 50 atau lebih** – Peserta didik memiliki keterampilan kerja inti yang **sangat baik**.

**Skor total 40-49** – Peserta didik memiliki keterampilan kerja inti yang **baik**, tapi perlu pengembangan di beberapa bidang.

**Skor total 39 atau kurang** – Peserta didik **perlu mengembangkan banyak** keterampilan kerja inti.

Penutup : Guru BK/Konselor mengakhiri kegiatan dengan bertanya kepada peserta didik (a) apa yang mereka *pikirkan* tentang pentingnya meningkatkan keterampilan kerja inti mereka; (b) Bagaimana *perasaan* mereka setelah mereka menghitung angka mereka sesuai dengan penilaian; (c) apa yang akan mereka lakukan untuk meningkatkan angka ini; (d) bantuan apa yang mereka butuhkan dari Guru BK/Konselor berkaitan dengan hal ini.

### **Kegiatan 15 : Keterampilan Teknis yang Diketahui**

Kompetensi	: Kesadaran akan Kesempatan Bekerja
Tujuan	: Membantu peserta didik mengenali keterampilan teknis yang mereka perlukan untuk pekerjaan impian mereka
Waktu	: 20 menit
Tingkatan Kelas	: SMK
Format Kegiatan	: Diskusi kelompok
Alat bantu/Bahan	: Salinan Lembar Kerja 16

#### **Tahapan Kegiatan**

Pembukaan : Guru BK/Konselor menekankan bahwa selain keterampilan-keterampilan kerja inti, peserta didik juga perlu menguasai keterampilan teknis tertentu yang spesifik dengan pekerjaan yang mereka pilih. Ia menjelaskan perlunya untuk mengetahui keterampilan teknis apa yang diperlukan untuk pekerjaan-pekerjaan ini, di mana mendapatkannya, dan berapa lama waktu yang diperlukan untuk menguasainya.

Utama : Guru BK/Konselor membagikan lembar kerja 16 kepada kelompok-kelompok kecil untuk diskusi. Masing-masing kelompok kemudian diminta untuk mempresentasikan jawabannya dan Guru BK/Konselor memfasilitasi debat antara peserta didik.

Penutup : Guru BK/Konselor membantu masing-masing peserta didik untuk mengembangkan beberapa contoh pendidikan dan pelatihan yang akan membantu mereka mendapatkan keterampilan yang mereka anggap penting. Guru BK/Konselor kemudian mengakhiri kegiatan dengan bertanya kepada peserta didik (a) apa yang peserta didik *pikirkan* tentang pentingnya memiliki keterampilan teknis yang dibutuhkan oleh sebuah pekerjaan; (b) apakah mereka merasa bahwa mereka cukup tahu tentang keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk pekerjaan

impian mereka, (c) apa yang hendak mereka lakukan untuk mendapatkan lebih banyak informasi, (d) bantuan apa yang mereka butuhkan dari Guru BK/Konselor berkaitan dengan hal ini.



## Kegiatan 16 : Membuat Keputusan Karir

Kompetensi	: Membuat Keputusan Pendidikan dan Karir
Tujuan	: Membantu peserta didik memahami Universitas dan Kerja
Waktu	: 20 menit
Tingkatan Kelas	: SMK
Format Kegiatan	: Diskusi kelompok
Alat bantu/Bahan	: Kertas <i>flipchart</i>

### Tahapan Kegiatan

Pembukaan : Guru BK/Konselor menjelaskan tujuan kegiatan ini dan mendorong peserta didik untuk berpartisipasi dalam diskusi secara aktif.

Utama : Presentasi berfokus pada (a) perbedaan antara Universitas, Sekolah Tinggi, Akademi, D2, dan D1, (b) metodologi pembelajaran dalam lembaga-lembaga ini, (c) prospek setelah kelulusan dari masing-masing pilihan ini, (d) persyaratan masuk, dan (e) keuangan dan dukungan lainnya yang dibutuhkan peserta didik. Presentasi kemudian diikuti oleh diskusi selama 45 menit.

Penutup : Guru BK/Konselor menekankan bahwa (a) jalur pendidikan harus dipilih dengan memperhitungkan pekerjaan yang ingin dimiliki oleh seseorang, tapi juga kompetensi dan kapasitas finansial, (b) bekerja dulu dan kembali lagi ke pendidikan selalu merupakan sebuah kemungkinan, (c) ada banyak pilihan dan semuanya perlu ditinjau, dan (d) ia menyediakan waktu untuk peserta didik untuk diskusi perorangan mengenai hal ini. Guru BK/Konselor kemudian mengakhiri kegiatan dengan bertanya kepada peserta didik (a) apakah mereka pikir pendidikan lebih tinggi ini akan menuntun mereka menuju karir impian, (b) apakah mereka merasa mereka memiliki informasi yang cukup untuk membuat pilihan ini, (c) jika tidak, apa yang hendak mereka lakukan mengenai hal tersebut, (d) dukungan apa yang mereka butuhkan dari Guru BK/Konselor berkaitan dengan hal ini.

## Sesi 17 : Nilai Semua Pilihan

Kompetensi	: Pembelajaran Transisional dan Pengetahuan akan Persyaratan Kerja
Tujuan	: Membantu peserta didik untuk memahami tahap-tahap dalam pengambilan keputusan
Waktu	: 20 menit
Tingkatan Kelas	: SMK
Format Kegiatan	: Diskusi kelompok
Alat bantu/Bahan	: Kertas <i>flipchart</i>

### Tahapan Kegiatan

Pembukaan : Pada tahap lanjutan dari proses konseling, peserta didik akan bercermin pada sesi-sesi sebelumnya dan khususnya:

- Preferensi pekerjaannya – Apakah mereka bercermin pada situasi pasar pekerjaan? Apakah mereka terbebas dari pandangan-pandangan terkait gender?
- Kompetensinya saat ini – Apakah mereka cocok dengan persyaratan masuk untuk jalur pendidikan yang menuntun mereka pada pekerjaan yang mereka inginkan?
- Kapasitas finansialnya untuk membiayai pendidikan dan alternatifnya.

Utama : Peserta didik diberikan tiga set pertanyaan di atas pada kertas terpisah dan kemudian berdiskusi dengan tetangga mereka. Guru BK/Konselor kemudian mengadakan *Help Desk/Ruang Bantuan* untuk menjawab semua pertanyaan pribadi yang mungkin dimiliki oleh peserta didik. Setelah 45 menit peserta didik diminta untuk menuliskan keputusan tentatif berkaitan dengan alternative pendidikan mereka selanjutnya pada selembar kertas dan menyerahkannya kepada Guru BK/Konselor.

Penutup : Keputusan ini akan ditinjau, didiskusikan dengan guru-guru yang lain dan didiskusikan lagi dengan peserta didik jika diperlukan. Guru BK/Konselor juga bisa mendekati para orang tua untuk mengkonfirmasi aspek-aspek khusus. Guru BK/Konselor kemudian mengakhiri kegiatan dengan bertanya kepada peserta didik (a) apakah mereka pikir mereka telah mengidentifikasi jalur pendidikan menuju pekerjaan impian mereka, (b) apa yang mereka rasakan tentang bekerja menuju tujuan ini, (c) apa yang akan mereka lakukan untuk menerapkan keputusan ini, (d) bantuan apa yang mereka butuhkan dari Guru BK/Konselor berkaitan dengan hal ini.



## Kegiatan 18 : Kenali Keterampilan yang Sudah Kudapat

Kompetensi	: Pembelajaran Transisional dan Pengetahuan akan Persyaratan Kerja
Tujuan	: Mengidentifikasiketerampilan-keterampilan yang sudah dimiliki peserta didik
Waktu	: 15 menit
Tingkatan Kelas	: SMK
Format Kegiatan	: Tugas perorangan
Alat bantu/Bahan	: Salinan Lembar Kerja 22, kertas <i>flipchart</i>

### Tahapan Kegiatan

**Pembukaan** : Guru BK/Konselor menjelaskan bahwa ketika memasuki pasar tenaga kerja, adalah penting untuk menyadari keterampilan-keterampilan yang diperoleh karena peserta didik mungkin memberikan alasan bagi majikan untuk mempekerjakan mereka.

**Utama** : Guru BK/Konselor membagikan lembar kerja 22 kepada peserta didik. Ia menjelaskan bahwa keterampilan dapat diperoleh dari pendidikan, magang, pelatihan di tempat kerja, atau bekerja dengan keluarga dan bahwa keterampilan tersebut dapat dipergunakan baik untuk wiraswasta dan bekerja untuk orang lain. Saat keterampilan tersebut telah diidentifikasi, keterampilan tersebut diurutkan berdasarkan prioritas yang relevansinya sesuai dengan pasar pekerjaan.

**Penutup** : Guru BK/Konselor kemudian membuat garis besar bahwa keterampilan-keterampilan ini harus dicantumkan pada daftar riwayat hidup peserta didik. Sebagai kesimpulan, Guru BK/Konselor bertanya kepada peserta didik (a) apa yang mereka *pikirkan* tentang pentingnya mengenali keterampilan yang telah mereka peroleh di luar sekolah; (b) apakah mereka merasa bahwa mereka memiliki pemahaman yang cukup tentang potensi mereka pada pasar tenaga kerja; (c) jika

tidak, apa yang hendak mereka lakukan mengenai hal tersebut; (d) bantuan apa yang mereka perlukan dari Guru BK/Konselor berkaitan dengan hal ini.



## Kegiatan 19 : Menulis Surat Lamaran dan Riwayat Hidup

Kompetensi	: Pembelajaran Transisional dan Pengetahuan akan Persyaratan Kerja
Tujuan	: Memahami bagaimana menulis surat lamaran dan riwayat hidup (CV) yang baik
Waktu	: 15 menit
Tingkatan Kelas	: SMK
Format Kegiatan	: Tugas perorangan
Alat bantu/Bahan	: Salinan Lembar Kerja 23 (contoh surat lamaran dan CV), kertas <i>flipchart</i>

### Tahapan Kegiatan

**Pembukaan** : Guru BK/Konselor menjelaskan bahwa dalam perekonomian formal, sebuah CV dan sebuah surat lamaran yang disusun dengan baik adalah elemen kunci untuk mendapatkan kesempatan wawancara.

**Utama** : Guru BK/Konselor kemudian membagikan contoh iklan pekerjaan (dikumpulkan dari surat kabar atau internet) dan meminta peserta didik untuk menulis sebuah CV dan surat lamaran (peserta didik bisa bekerja dalam kelompok). CV dan surat lamaran kelompok kemudian dinilai. Kelompok dengan CV dan surat lamaran terbaik kemudian dibandingkan dengan contoh yang tersedia dalam lembar kerja 23. Peserta didik membandingkan perbedaan antara keduanya dan menilai mengapa contoh dari Manual lebih mungkin untuk mendapatkan kesempatan wawancara.

**Penutup** : Guru BK/Konselor menggarisbawahi pentingnya mengirimkan CV dan surat sebanyak mungkin dan bahwa peserta didik tidak boleh kecil hati jika mereka belum berhasil. Studi menunjukkan bahwa meskipun koneksi keluarga dan koneksi pribadi memainkan peranan penting dalam mendapatkan pekerjaan di Indonesia, mereka yang mendapatkan pekerjaan di Indonesia telah mengajukan

lebih banyak lamaran daripada yang lainnya (sumber: ILO, Transisi dari Sekolah ke Pekerjaan, 2006). Guru BK/Konselor mengakhiri kegiatan dengan bertanya kepada peserta didik (a) apa yang mereka pikirkan tentang pentingnya surat lamaran dan CV yang baik, (b) apa yang mereka rasakan tentang keterampilan mencari kerja mereka yang baru, (c) apakah mereka pikir mereka memiliki pengetahuan yang cukup tentang penulisan CV, (d) jika tidak, apa yang mereka rencanakan untuk dilakukan mengenai hal itu?, (d) bagaimana Guru BK/Konselor bisa membantu terkait dengan hal ini.



## Kegiatan 20 : Siap untuk Wawancara

Kompetensi	: Pembelajaran Transisional dan Pengetahuan akan Persyaratan Kerja
Tujuan	: Berlatih simulasi wawancara pekerjaan dan mengidentifikasi aspek-aspek utama yang harus diingat ketika wawancara
Waktu	: 20 menit
Tingkatan Kelas	: SMK
Format Kegiatan	: Wawancara dengan Departemen Personalia dari perusahaan
Alat bantu/Bahan	: Salinan Lembar Kerja 24, kertas <i>flipchart</i>

### Tahapan Kegiatan

Pembukaan : Guru BK/Konselor menjelaskan bahwa sebuah wawancara adalah tahap yang sangat penting dalam proses melamar pekerjaan dan harus dipersiapkan dengan hati-hati. Beberapa tip penting meliputi:

- Datanglah tepat waktu untuk wawancara dan datang lebih awal untuk menghindari adanya kemungkinan terlambat;
- Cocokkan gaya berpakaian dengan perusahaan (santai/ ketat, dll.);
- Tunjukkan bahwa Anda telah meneliti latar belakang perusahaan (melalui internet atau kunjungan langsung);
- Bawa resume, ijazah, dan dokumen-dokumen lain yang diperlukan;
- Sapalah pewawancara dengan sopan, tunjukkan antusiasme, berbicaralah dengan jelas dan pelan untuk menunjukkan kepercayaan diri;
- Duduklah dengan tegak, jagalah kontak mata dan berikan senyuman hangat;
- Latihlah pertanyaan perilaku yang sering ditanyakan (lihat lembar kerja 24);
- Pahami keterampilan yang diharapkan untuk pekerjaan tertentu dan bersiaplah untuk menjelaskan di mana Anda memperoleh keterampilan ini;

- Bersiaplah untuk pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan kesulitan-kesulitan utama mengenai pekerjaan dan bagaimana Anda akan mengatasinya;
- Bersiaplah untuk menjelaskan pertanyaan potensial lainnya mengenai CV Anda dan siapkan penjelasan yang baik tentang celah atau kekurangan yang mungkin ada;
- Berlatih wawancara tetapi jangan sampai hal itu membuat Anda stress/tertekan.

Utama : Satu atau beberapa panel terdiri dari lima orang peserta didik dipilih untuk merepresentasikan departemen personalia dari perusahaan yang akan memberikan pekerjaan. Mereka akan menyiapkan pertanyaan-pertanyaan wawancara sementara sisa kelas dibagi ke dalam kelompok-kelompok kecil. Kelompok-kelompok kecil tersebut akan meninjau iklan lowongan pekerjaan, memilih seorang pelamar kerja dan menyiapkannya untuk wawancara. Setelah 15 menit, wawancara dimulai. Panel akan menanyakan pertanyaan-pertanyaan berkaitan dengan perilaku (daftar contoh dilampirkan di lembar kerja 24) dan pertanyaan-pertanyaan teknis yang berhubungan dengan deskripsi pekerjaan.

NB: Jika teknologi tersedia, wawancara dapat direkam pada video dan akan ditunjukkan di sesi-sesi mendatang sebagai dasar untuk kegiatan debat/diskusi di kelas.

Penutup : Setelah 45 menit panel dan kelompok diminta untuk mengomentari penampilan pelamar kerja dan untuk mengidentifikasi aspek penting yang harus diingat ketika wawancara. Temuan-temuan tersebut, bersama-sama dengan poin 7 di atas akan dicantumkan dalam sebuah poster untuk digantung di dinding kelas.

## Kegiatan 21 : Jangan Lupakan Kontrak

Kompetensi	: Pembelajaran Transisional dan Pengetahuan akan Persyaratan Kerja
Tujuan	: Mengetahui mengapa kontrak kerja penting Mengetahui informasi penting apa yang terkandung dalam kontrak kerja
Waktu	: 20 menit
Tingkatan Kelas	: SMK
Format Kegiatan	: Diskusi Kelompok
Alat bantu/Bahan	: Salinan Lembar Kerja 25, kertas <i>flipchart</i>

### Tahapan Kegiatan

Persiapan : Untuk kegiatan ini, Guru BK/Konselor didorong untuk mencari bantuan dari Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) setempat dan/atau anggota serikat pekerja.

Pembukaan : Guru BK/Konselor mengumpulkan peserta didik ke dalam kelompok-kelompok kecil. Masing-masing kelompok diminta untuk memikirkan apa yang mereka anggap lima elemen inti kontrak dan menuliskannya di selembar kertas. Setelah 15 menit, masing-masing kelompok akan mempresentasikan kartunya dalam pleno, menempelkannya di papan, dan mengelompokkannya. Presentasi kelompok yang berikutnya tidak perlu mengulangi elemen-elemen yang telah diperkenalkan. Guru BK/Konselor kemudian melengkapi elemen-elemen ini, sebagai berikut:

- nama, alamat, dan jenis usaha;
- nama, jenis kelamin, usia, dan alamat karyawan
- judul posting atau jenis pekerjaan;
- tempat kerja;
- gaji dan metode pembayaran gaji (di atas gaji minimum provinsi);
- kondisi pekerjaan (yaitu hak-hak dan kewajiban majikan dan karyawan);
- awal dan durasi kontrak;

- waktu dan tempat di mana persetujuan dibuat; dan
- tanda tangan dari pihak-pihak yang terlibat dalam persetujuan.

Utama : Guru BK/Konselor menekankan bahwa peserta didik-peserta didik yang berencana untuk bekerja harus memastikan bahwa kesembilan informasi di atas disertakan dalam kontrak kerja. Guru BK/Konselor kemudian membagikan lembar kerja 25 tentang jenis-jenis kontrak kerja yang berbeda-beda. Guru BK/Konselor menjelaskan bahwa kontrak kerja merupakan dokumen hukum yang mengikat karyawan dan majikan. Kontrak tersebut menjelaskan hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak. Ada dokumen lain yang memiliki kuasa hukum dalam hubungan majikan-karyawan, termasuk Undang-undang Tenaga Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama yang dinegosiasi oleh serikat kerja perusahaan (untuk masalah-masalah seperti periode percobaan, pemberhentian dan pembayaran pesangon contohnya). Guru BK/Konselor kemudian membagikan contoh kontrak kepada kelompok peserta didik dan meminta mereka untuk memeriksa apakah kesembilan elemen yang disebutkan di atas telah dicantumkan. Perbedaan diidentifikasi dan didiskusikan.

Penutup : Guru BK/Konselor mengakhiri kegiatan dengan bertanya kepada peserta didik (a) apa yang mereka *pikirkan* tentang pentingnya kontrak; (b) apakah mereka merasa bahwa mereka telah siap untuk menegosiasikan kontrak, (c) apa yang hendak mereka lakukan untuk meningkatkan kesiapan mereka, dan (d) bantuan apa yang mereka butuhkan dari Guru BK/Konselor berkaitan dengan hal ini.

## LEMBAR TUGAS

### Lembar Kerja 1.A

#### Inilah Aku

Pada permainan ini, anak didik diminta melukiskan gambaran tentang dirinya di atas kertas. Dalam gambar itu anak didik harus memberikan judul dari gambar itu dan karakteristik tertentu pada gambar (misalnya karakter fisik, misal akan agama dengan memberikan simbol keagamaan, minat bekerja sebagai pekerja kerah putih dengan menggambarkan dasi, tinggal dengan keluarga dengan menambahkan gambar keluarga, dll). Ingatkan anak didik bahwa ini bukan membuat gambar diri secara fisik, melainkan tentang gambaran diri dengan menggunakan simbol tertentu.

Kemudian, anak didik diminta mendapatkan gambar dirinya dari teman sekelasnya sesuai dengan instruksi di atas. Minta anak didik dari teman kelompok untuk melukiskan gambaran tentang temannya tersebut pada sebuah kertas.

Anak didik kemudian membandingkan kedua gambar diri menurut dirinya sendiri dan menurut temannya. Dari kedua gambar itu, anak didik kemudian mengidentifikasi dan menuliskan di atas kertas persamaan dan perbedaan dari kedua gambar tersebut.

Anak didik kemudian mengidentifikasi:

- 5 persamaan dari kedua gambar, dan
- 5 perbedaan mencolok dari kedua gambar itu.

Sebagai bahan diskusi di kelas:

- Mudah atau sulitkah menggambar diri sendiri?
- Mudah atau sulitkah menggambar orang lain?
- Bagaimana menurutmu dengan pendapat orang lain tentang dirimu, benarkah atau tidak?

#### Catatan

Guru BK/Konselor perlu melatih kemampuannya dalam memberikan penilaian terhadap penerapan suatu kegiatan. Dalam kasus dimana risiko bullying (adanya gangguan dari peserta didik terhadap peserta didik lain yang lemah) mungkin timbul, atau di mana seorang peserta didik yang kurang populer mungkin merasa/ ditinggalkan (misalnya tidak memiliki teman sekelas yang tahu bahwa dia adalah individu yang baik dan memiliki karakteristik yang baik pula), cara yang terbaik adalah hanya bermain di bagian pertama dari permainan, yaitu peserta didik hanya menggambar tentang dirinya sendiri dari tidak menggambar teman sekelasnya yang lain.

## Lembar Kerja 1.B

### Kalimat yang paling tepat menggambarkan dirimu

1. Berikan tanda X untuk setiap kata yang paling tepat menggambarkan dirimu. Setelah itu, tuliskan masing-masing kata yang paling tepat menggambarkan dirimu dari tabel di bawah ini dan kata yang paling menggambarkan dirimu. Tunjukkan secara jelas kata apa yang tidak ada dari harapanmu.

<input type="checkbox"/> Agresif	<input type="checkbox"/> Kreatif	<input type="checkbox"/> Dewasa	<input type="checkbox"/> Mami
<input type="checkbox"/> Bertanggungjawab	<input type="checkbox"/> Tepat waktu	<input type="checkbox"/> Hati-hati	<input type="checkbox"/> Pintar
<input type="checkbox"/> Ramah	<input type="checkbox"/> Multi talenta	<input type="checkbox"/> Bermotivasi rendah	<input type="checkbox"/> Sombong
<input type="checkbox"/> Peruh perhatian	<input type="checkbox"/> Lamban	<input type="checkbox"/> Berkompensi tinggi	<input type="checkbox"/> Bergaya
<input type="checkbox"/> Rajih	<input type="checkbox"/> Pemalu	<input type="checkbox"/> Tukang Banyol	<input type="checkbox"/> Jelek
<input type="checkbox"/> Percaya diri	<input type="checkbox"/> Akurat	<input type="checkbox"/> Tidak tepat	<input type="checkbox"/> Resik
<input type="checkbox"/> Pemalas	<input type="checkbox"/> Cerdas	<input type="checkbox"/> Berani	<input type="checkbox"/> Termotivasi
<input type="checkbox"/> Pasif	<input type="checkbox"/> Sopan	<input type="checkbox"/> Berantakan	<input type="checkbox"/> Kasar
	<input type="checkbox"/> Memiliki konsep		<input type="checkbox"/> Bermotivasi tinggi

### Kata yang paling menggambarkan dirimu:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

### Kata yang kurang tepat menggambarkan dirimu:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

## Lembar Kerja 2

### Kata-kata yang paling Kau Percayai

Berikan tanda (✓) pada kata-kata yang berhubungan dengan kata-kata yang sangat memotivasimu.

#### Motivasi Diriku

- |  |   |
|--|---|
| Uang <input type="checkbox"/>                                    | Sayang pada keluarga <input type="checkbox"/>                                 |
| Kemampuan <input type="checkbox"/>                               | Kemandirian <input type="checkbox"/>  |
| Pengakuan dari Orang lain <input type="checkbox"/>               | Memenuhi tujuan-tujuan saya sendiri <input type="checkbox"/>                  |
| Menjadi bagian komunitas <input type="checkbox"/>                | Melakukan yang saya sukai bahkan ketika saya sendiri <input type="checkbox"/> |
| Stabilitas <input type="checkbox"/>                              | Kesenangan <input type="checkbox"/>   |
| Status di masyarakat <input type="checkbox"/>                    | Membantu orang lain <input type="checkbox"/>                                  |
| Mempertahankan adat dan aturan <input type="checkbox"/>          | Melakukan hal baru yang kreatif <input type="checkbox"/>                      |
| Kesempatan kerja sesegera mungkin <input type="checkbox"/>       | Menggunakan pendidikan selinggi mungkin <input type="checkbox"/>              |
| Hanya mengerjakan tugas saya <input type="checkbox"/>            | Memiliki keberanian untuk mengambil keputusan <input type="checkbox"/>        |
| Pekerjaan adalah sesuatu yang menantang <input type="checkbox"/> | Pekerjaan adalah sesuatu yang saya sukai kerjakan <input type="checkbox"/>    |
| Mencapai tujuan pribadi <input type="checkbox"/>                 | Berkontribusi kepada masyarakat <input type="checkbox"/>                      |
| Memberikan pelayanan berkualitas <input type="checkbox"/>        | Mempelajari hal baru <input type="checkbox"/>                                 |

Tuliskan motivasimu (dari yang terkuat ke yang terlemah):

- 1 \_\_\_\_\_
- 2 \_\_\_\_\_
- 3 \_\_\_\_\_
- 4 \_\_\_\_\_
- 5 \_\_\_\_\_
- 6 \_\_\_\_\_
- 7 \_\_\_\_\_
- 8 \_\_\_\_\_
- 9 \_\_\_\_\_
- 10 \_\_\_\_\_

### Lembar Kerja 3

**Laporan Akademikku (Rapot)**

A. Tuliskan semua mata pelajaran yang ada di secarik kertas (misalnya semua mata pelajaran yang dipelajari di SMP, di jurusan IPA di SMA, dll.). Kemudian urutkan mata pelajaran itu dari yang memiliki nilai terbaik hingga terendah. Gunakan laporan akademikmu selama dua tahun terakhir sebagai referensi.

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_  
 3. \_\_\_\_\_ 4. \_\_\_\_\_  
 5. \_\_\_\_\_ 6. \_\_\_\_\_  
 7. \_\_\_\_\_ 8. \_\_\_\_\_  
 9. \_\_\_\_\_ 10. \_\_\_\_\_  
 11. \_\_\_\_\_ 12. \_\_\_\_\_

**Mata Pelajaran Kesukaanmu**

D. Tuliskan semua mata pelajaran yang paling kalian suka hingga yang kalian tidak suka.

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_  
 3. \_\_\_\_\_ 4. \_\_\_\_\_  
 5. \_\_\_\_\_ 6. \_\_\_\_\_  
 7. \_\_\_\_\_ 8. \_\_\_\_\_  
 9. \_\_\_\_\_ 10. \_\_\_\_\_  
 11. \_\_\_\_\_ 12. \_\_\_\_\_

**Profil Akademikku**

C. Setelah selesai mengidentifikasi kemampuan akademikmu berdasarkan rapot dan mata pelajaran kesukaanmu, masukkan semua mata pelajaran itu ke dalam label berikut ini. Tunjukkan pilihan mana yang kamu paling sukai.

MATA PELAJARAN	KUAT	LEMAH
<b>PALING DISUKAI</b>	<b>(A)</b>	<b>(C)</b>
	1. _____	1. _____
	2. _____	2. _____
	3. _____	3. _____
	4. _____	4. _____
	5. _____	5. _____
	6. _____	6. _____
<b>KURANG DISUKAI</b>	<b>(B)</b>	<b>(D)</b>
	1. _____	1. _____
	2. _____	2. _____
	3. _____	3. _____
	4. _____	4. _____
	5. _____	5. _____
	6. _____	6. _____

## Lembar Kerja 4

Mengidentifikasi Keterampilan yang Kalian Suka

1. Beri tanda silang (X) pada kotak 'S' jika kalian **MENYUKAI**nya, dan 'T' jika kalian **TIDAK MENYUKAI**nya. Setelah selesai, hitung jumlah S dan T di masing-masing jenis atau bagian keterampilan yang ada. Keterampilan kesukaanmu adalah yang memiliki 'S' lebih banyak

		S	T	
<b>R</b>	Merakit alat elektronik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Memperbaiki sepeda motor/mobil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Merakit mesin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Membuat benda dari kayu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Mengendarai truk, traktor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Menggunakan peralatan dan perkakas pertukangan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Bekerja di bengkel motor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Mengikuti kursus montir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Mengikuti kursus menggambar teknik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Mengikuti kursus per-buatan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Mengikuti kursus mekanik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<b>Jumlah tanda silang pada R</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<b>I</b>	Membaca buku atau majalah ilmiah	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Bekerja di laboratorium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bekerja untuk proyek ilmiah		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Membuat model roket		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Bekerja dengan menggunakan alat-alat laboratorium		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Menulis artikel jurnal		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Mengikuti pelajaran fisika		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Mengikuti pelajaran kimia		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Mengikuti pelajaran geometri		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Mengikuti pelajaran biologi		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>Jumlah tanda silang pada I</b>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>A</b>		Membuat sketsa, gambar atau mewarnai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Menghadiri pertunjukan drama	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Merancang turnir atau gedung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Bermain musik dalam kelompok musik, orkestra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Bermain alat musik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Menghadiri konser musik atau pertunjukkan musik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Membaca karya fiksi populer atau cerita pendek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Membuat potret atau gambar foto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Membaca buku drama	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Membaca atau menulis puisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Mengikuti kelas seni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
<b>Jumlah tanda silang pada A</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

<b>S</b>	Menulis surat pada teman	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Menghadiri upacara keagamaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Mencari anggota organisasi masyarakat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Membantu mereka yang terkena bencana atau kesukahan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Mengurus anak atau menjaga bayi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Menghadiri acara keluarga/berkumpul dengan teman	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Menghadiri pesta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Membaca buku psikologi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Menghadiri pertemuan atau diskusi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Menghadiri acara olahraga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Berkenalan dengan teman baru	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<b>Jumlah tanda silang pada S</b>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<b>E</b>	Mempengaruhi dan membujuk orang lain	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menjual barang		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Membahas mengenai masalah politik		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Membeli usaha sendiri		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Membahas masalah kesangan dan perdagangan		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Memberikan pidato		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Menjadi penggiat dalam kelompok		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Mengawasi pekerjaan orang lain		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Bertemu orang penting		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Mempimpin kelompok mencapai tujuan tertentu		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Terlibat dalam kampanye politik		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>Jumlah tanda silang pada E</b>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>C</b>		Mengatur tempat tidur atau meja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Menulis dokumen atau surat sendiri atau surat orang lain	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Menghitung angka dalam bisnis atau pembukuan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Menjalankan mesin usaha	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Membuat catatan pembayaran ttd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Mengikuti kursus komputer/mengetik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Mengikuti kursus akuntansi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Mengikuti kursus pembukuan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Mengikuti kursus matematika komersial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Membuat surat, laporan, dokumen, dll ke dalam bentuk berkas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Menulis surat bisnis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<b>Jumlah tanda silang pada C</b>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Lembar Kerja 5

Kondisi Kerja yang Kusuka	
1. Nilailah kondisi kerja yang kusuka, Pilih Pilihan 1 atau Pilihan 2 untuk setiap pernyataan yang paling kau sukai. Kalian hanya boleh memilih satu pilihan (1 atau 2).	
Pilihan 1	Pilihan 2
Bekerja di dalam ruangan <input type="checkbox"/>	Bekerja di luar ruangan <input type="checkbox"/>
Bekerja dengan orang lain <input type="checkbox"/>	Bekerja sendiri <input type="checkbox"/>
Menggunakan pendidikan, keterampilan dan bakatku <input type="checkbox"/>	Kesempatan mengerjakan hal baru dan menantang <input type="checkbox"/>
Bekerja dalam jam kerja tetap <input type="checkbox"/>	Bekerja dengan waktu fleksibel <input type="checkbox"/>
Fokus pada satu atau dua hal dalam pekerjaanku <input type="checkbox"/>	Memiliki banyak tugas dalam pekerjaan <input type="checkbox"/>
Melakukan beberapa pekerjaan fisik <input type="checkbox"/>	Melakukan banyak kegiatan fisik <input type="checkbox"/>
Memiliki pendapatan tetap <input type="checkbox"/>	Mendapatkan pendapatan yang lumayan meskipun tidak tetap <input type="checkbox"/>
Memberikan kesempatan bagi orang lain mengambil keputusan yang sulit <input type="checkbox"/>	Memimpin dan bertanggungjawab atas orang lain <input type="checkbox"/>
Berada di satu tempat <input type="checkbox"/>	Kesempatan untuk berpindah-pindah <input type="checkbox"/>
Bekerja dekat dengan keluarga <input type="checkbox"/>	Bekerja di negara atau kota lain <input type="checkbox"/>
2. Setelah selesai memilih kondisi kerja yang kalian sukai pada kolom di atas, urutkan mereka mulai dari yang paling penting ke yang kurang penting.	
1.	_____
2.	_____
3.	_____
4.	_____
5.	_____
6.	_____
7.	_____
8.	_____
9.	_____
10.	_____

## Lembar Kerja 6

### Dukungan dari keluarga dan komunitas

Dalam kelompok, kalian diminta menjawab pertanyaan berikut:

- i. Nilai apa saja yang sudah saya pelajari dari keluarga saya/masyarakat yang akan membantu saya mencapai tujuan kerja dan pendidikan?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

- ii. Apakah orangtua saya akan mendukung pilihan pendidikan/pekerjaan saya? Jika tidak, mengapa? Apa yang bisa saya lakukan untuk memberikan informasi mengenai tujuan dan alasan itu?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

- iii. Bisakah saya mendapatkan dukungan keuangan dari keluarga untuk melanjutkan pendidikan saya? Jika tidak, apa saja alternatifnya? Mengambil pinjaman? Bekerja paruh waktu? Bekerja dahulu lalu kembali ke sekolah?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Lembar Kerja 7

Karakter dan Peran Laki-laki dan Perempuan				
Secara berkelompok, kalian diminta membahas apakah karakter dan peran di bawah ini untuk kelompok laki-laki atau perempuan atau keduanya dan berikan tanda silang (X) dalam kotak yang anda setuju.				
No.	KARAKTER DAN PERAN	DIMILIKI/ DILAKUKAN OLEH		PANDUAN BAGI GURU BK
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
<b>KARAKTER</b>				
1.	MASKULIN			Laki-laki dan perempuan tidak bisa dibedakan berdasarkan karakter dan peran kecuali yang terkait dengan kegiatan reproduksinya. Menahirkan manusia adalah contoh dari kegiatan reproduksi yang hanya bisa dilakukan oleh perempuan. Karakter tidak bisa membedakan laki-laki dan perempuan. Man kita lihat kenyataan bahwa emosi bisa menjadi milik laki-laki dan perempuan ada banyak perempuan yang kuat dari laki-laki. Laki-laki memberikan perhatian lebih besar kepada dunia busana ketimbang perempuan. Perempuan pemberani. Di Laki-laki dan perempuan tidak bisa juga dibedakan berdasarkan peran. Dalam masyarakat tradisional, peran perempuan terkait dengan kegiatan rumah tangga, memelihara memasak, mengurus anak, menyiapkan makanan, menyapu rumah, dll. Di sisi lain peran laki-laki terkait dengan kegiatan yang melindungi keluarga, memelihara keluarga. Kegiatan seperti bekerja mencari nafkah, membuat keputusan, ibangggg sebagai kegiatan untuk laki-laki. Di dunia kerja, seringggi pekerjaan dilaksanakan dengan gender. Pekerjaan seperti sekretaris, bendahara, perancang busana, adalah pekerjaan yang dilaksanakan dengan perempuan. Kementara supir bis, manajer, mekanik, dan pekerja tambang adalah pekerjaan laki-laki. Meskipun demikian, harus disadari bahwa laki-laki maupun perempuan boleh bekerja pada pekerjaan yang diinginkan tanpa dibatasi.
2.	EMOSIONAL			
3.	RASIONAL			
4.	PENGGEGUT			
5.	MENARIK			
6.	BERANI			
7.	BETHATI-HATI			
8.	SUKA BERGAYA			
9.	KASAR			
10.	KUAT			
<b>PERAN</b>				
1.	MENYUSUI			
2.	MELAHIRKAN			
3.	MEMASAK			
4.	MENJADI ORANGTUA			
5.	MENYIAPKAN MAKANAN ANAK-ANAK			
6.	BEKERJA MENCARI NAFKAH			
7.	MEMIMPIN KELUARGA			
8.	SEKRETARIS			
9.	MENGELOLA UANG DAN PENGELUARAN KELUARGA			

## Lembar Kerja 8

**Singkatan yang paling tepat melakukan pekerjaan di bawah ini?**

1. Kalian diminta membentuk kelompok kecil terdiri dari laki-laki dan perempuan. Kemudian kalian diminta mengisi tabel di bawah ini dengan menjawab siapakah yang paling tepat melakukan pekerjaan di bawah ini (dalam bentuk Pekerjaan). Carilah juga alasan dari jawaban kalian.

No.	Jenis Pekerjaan	Laki-laki	Perempuan	Masan
1	Tenaga pemasaran			
2	Suster			
3	Supir bus			
3	Tukang kayu			
4	Pemadam kebakaran			
5	Tenaga penjualan produk kecantikan			
6	Bendahara			
7	Bidan			
8	Sekretaris			
9	Tenaga pemasaran di perusahaan asuransi			
10	Perjaga keamanan			
11	Teller di Bank			
12	Bekerja di tambang			
13	Tenaga penjualan produk mobil			
14	Montir mobil			
15	Perjaga bayi			
16	Perancang busana			
17	Detektif			
18	Pengacara			
19	Penata rambut			
20	Guru TK			
21	Operator alat berat			
22	Manajer			
23	Terapis			

2. Apabila kalian ingin bekerja pada satu pekerjaan yang tidak dianggap sebagai pekerjaan laki-laki (jika kalian laki-laki) atau perempuan (jika kalian perempuan) akankah kalian setuju atau tidak? Tolong beri juga alasannya:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_

Setelah sesi ini, apakah kalian merasa terberdayakan karena bisa membuat pilihan sesuai dengan yang kalian inginkan?

## Lembar Kerja 9.A

Katalog Pekerjaan				
<p>1. Dalam kelompok kalian diminta membuat daftar pekerjaan utama yang ada di daerah kalian, dan pekerjaan yang tidak ada di daerah kalian. Daftar itu bisa didapat dengan melakukan survey sederhana dan pengamatan langsung. Kalian bisa mengelompokkan temuan itu ke dalam 6 kategori berikut ini: (1) keluarga &amp; teman, (2) Pengusaha &amp; usaha, (3) Badan Pekerjaan Pemerintah, (4) Pelayanan pegawai swasta dari lainnya, (5) Pusat pelatihan pemerintahan, (6) Pusat Pelatihan komunitas &amp; LSM.</p>				
Kategori	Pekerjaan utama di daerahku	Persyaratan Pendidikan Minimal	Pekerjaan yang tidak ada di daerah	Persyaratan pendidikan minimal
Keluarga & Teman	1 _____	1 _____	1 _____	1 _____
	2 _____	2 _____	2 _____	2 _____
	3 _____	3 _____	3 _____	3 _____
	4 _____	4 _____	4 _____	4 _____
	5 _____	5 _____	5 _____	5 _____
Pengusaha & Bisnis	1 _____	1 _____	1 _____	1 _____
	2 _____	2 _____	2 _____	2 _____
	3 _____	3 _____	3 _____	3 _____
	4 _____	4 _____	4 _____	4 _____
	5 _____	5 _____	5 _____	5 _____
Badan Pekerjaan Pemerintah	1 _____	1 _____	1 _____	1 _____
	2 _____	2 _____	2 _____	2 _____
	3 _____	3 _____	3 _____	3 _____
	4 _____	4 _____	4 _____	4 _____
	5 _____	5 _____	5 _____	5 _____
Jasa Pelayanan kepegawaian Swasta & lainnya	1 _____	1 _____	1 _____	1 _____
	2 _____	2 _____	2 _____	2 _____
	3 _____	3 _____	3 _____	3 _____
	4 _____	4 _____	4 _____	4 _____
	5 _____	5 _____	5 _____	5 _____
Pusat Pelatihan Pemerintahan	1 _____	1 _____	1 _____	1 _____
	2 _____	2 _____	2 _____	2 _____
	3 _____	3 _____	3 _____	3 _____
	4 _____	4 _____	4 _____	4 _____
	5 _____	5 _____	5 _____	5 _____
Pusat Pelatihan Komunitas	1 _____	1 _____	1 _____	1 _____
	2 _____	2 _____	2 _____	2 _____
	3 _____	3 _____	3 _____	3 _____
	4 _____	4 _____	4 _____	4 _____
	5 _____	5 _____	5 _____	5 _____

2. Uraikan daftar 20 pekerjaan utama yang ada di daerahmu dan yang paling umum hingga yang terlangka.

1. _____	11. _____
2. _____	12. _____
3. _____	13. _____
4. _____	14. _____
5. _____	15. _____
6. _____	16. _____
7. _____	17. _____
8. _____	18. _____
9. _____	19. _____
10. _____	20. _____

3. Buat daftar pekerjaan yang paling jarang ditemukan di daerah kalian.

1. _____	11. _____
2. _____	12. _____
3. _____	13. _____
4. _____	14. _____
5. _____	15. _____
6. _____	16. _____
7. _____	17. _____
8. _____	18. _____
9. _____	19. _____
10. _____	20. _____

4. Apakah pekerjaan kesenanganmu? Buat daftar 3 pekerjaan kesukaan yang ingin kamu dapatkan. Apakah pekerjaan itu merupakan bagian dari pekerjaan utama di daerahmu?

a) \_\_\_\_\_  
 b) \_\_\_\_\_  
 c) \_\_\_\_\_

5. Dimanakah kamu ingin bekerja? Apakah pekerjaan yang tersedia di daerahmu adalah yang kamu inginkan?

\_\_\_\_\_

**Panduan bagi Guru BK**

1. **Keluarga & Teman:** bekerja dengan keluarga & teman dan menerima bayaran. Termasuk dalam kategori ini pekerjaan informal seperti halnya berdagang skala kecil, dll.
2. **Pengusaha & Usaha:** memiliki usaha sendiri.
3. **Badan Pekerjaan Pemerintah:** semua pekerjaan dengan kontrak pemerintah.
4. **Pekerjaan Sektor Swasta:** bekerja untuk perusahaan swasta dengan kontrak.
5. **Pusat Pelatihan Pemerintah:** pekerjaan yang didapat dari pusat pelatihan pemerintah.
6. **LSM & Pusat Pelatihan Komunitas:** pekerjaan apapun yang didapat dari LSM atau pusat pelatihan komunitas.

Setelah mereka selesai membuat daftar pekerjaan utama di daerah mereka dan menunjukkan apakah pekerjaan kesukaan mereka, Guru BK kemudian merangkum bahwa anak didik harus memahami jika mereka menginginkan sebuah pekerjaan yang tidak ada di daerah itu artinya dia harus siap mencarinya di kota lain. Ia juga harus pindah dari kampung halamannya.

## Lembar Kerja 9.B

Pekerjaan yang paling diinginkan dan paling tidak diinginkan oleh anak didik selanjutnya

1. Dalam kelompok, kalian diminta melakukan survey 10 pekerjaan yang paling diinginkan dan 10 pekerjaan yang paling tidak diinginkan oleh anak didik di sekolah kalian. Juga cari tahu alasan mereka.

Berikut ini adalah pertanyaan untuk survey:

1. Apakah pekerjaan yang paling kamu inginkan?
2. Mengapa/Apakah alasannya?
3. Apakah pekerjaan yang paling tidak kamu inginkan?
4. Mengapa/Apakah alasannya?

Jumlah responden dalam survey ini adalah 50 peserta didik (selidaknya) per kelompok.

Hasilnya ditulis dalam format berikut ini:

10 pekerjaan yang paling diinginkan	Alasan	10 pekerjaan yang paling tidak diinginkan	Alasan
1.		1.	
2.		2.	
3.		3.	
4.		4.	
5.		5.	
6.		6.	
7.		7.	
8.		8.	
9.		9.	
10.		10.	

2. Lihatlah daftar pekerjaan yang paling disukai dan paling tidak disukai di atas. Apakah pekerjaan favorit kalian? Buatlah daftar 5 pekerjaan yang ingin kalian dapatkan. Apakah pekerjaan itu merupakan bagian dari pekerjaan yang paling diinginkan, paling tidak diinginkan atau tidak dua-duanya? Apakah konsekuensi dan apakah yang perlu kalian lakukan jika pekerjaan kesukaan kalian merupakan bagian dari pekerjaan yang paling diinginkan?

## Lembar Kerja 12.A

### Tes Wirausahaan

1. Menurut pendapat kamu, apakah lebih baik menjadi seorang pengusaha atau menjadi seorang pegawai? Jelaskan secara singkat mengapa.

.....  
.....  
.....  
.....

2. Apakah kamu memiliki ketertarikan untuk bekerja sendiri? Jika Ya/jika Tidak, jelaskan secara singkat mengapa.

.....  
.....  
.....

3. Jika ya, keterampilan-keterampilan apa sajakah yang dibutuhkan untuk menjadi seorang pengusaha berdasarkan pendapat kamu?

a. ....  
b. ....  
c. ....

4. Menurut kamu, apakah kamu memiliki keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan untuk menjadi seorang pengusaha? (berdasarkan jawaban yang kamu berikan di atas) Jika ya, apa sajakah? Dan jika tidak, apa yang perlu kamu lakukan untuk dapat meningkatkan keterampilan-keterampilan tersebut?

.....  
.....  
.....  
.....

## Lembar Kerja 12.B

### Prinsip Wirausahaan

Bacalah artikel di bawah ini dan identifikasilah ciri atau prinsip kewirausahaan dalam dunia usaha.

Telah dikatakan bahwa "jika seorang laki-laki/perempuan membuat perangkap tikus yang baik, dunia ini akan membuka pintu untuknya." Dalam sebuah ekonomi pasar terbuka seperti sekarang, selalu ada "kesempatan emas" untuk meraih keuntungan, pengakuan dan pelayanan untuk mereka yang memiliki imajinasi, energi dan keinginan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik atau memberikan pelayanan yang lebih baik dari lainnya.

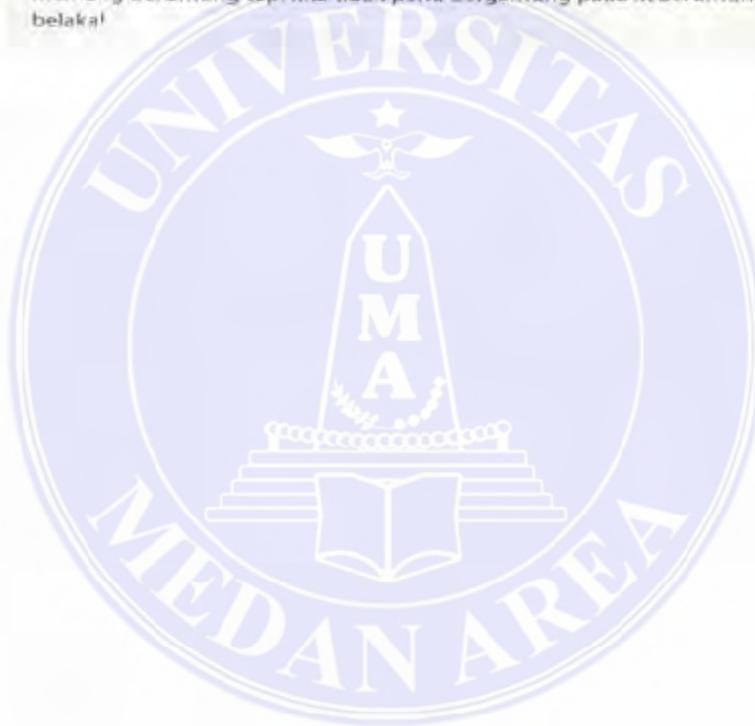
Inti dari sistem perusahaan terbuka adalah kompetisi. Kompetisi adalah yang menjadikan laki-laki/perempuan yang sudah melakukan pekerjaan baik untuk berupaya lebih keras, bukan hanya mengandalkan prestasinya belaka. Kompetisi ini pada akhirnya akan memberikan standar hidup yang lebih baik bagi para konsumen karena pilihan yang ditawarkan. Konsumen akan "berbelanja" untuk mendapatkan nilai dan kualitas terbaik. Ketika mereka berbelanja, uang yang dibayarkan sesuai dengan produk atau jasa yang dipilih. Produk, atau toko atau jasa yang tidak mendapatkan dukungan (penjualan) yang memadai dari para konsumen akan mati perlahan.

Sudah menjadi tugas dan para pengusaha yang ingin berhasil untuk memberikan pelayanan yang lebih baik, produk yang lebih baik atau dengan kata lain meningkatkan daya saingnya. Banyak bisnis yang gagal tiap tahunnya, namun juga banyak yang berhasil. Mereka yang berhasil menunjukkan pelayanan atau menawarkan barang dagangan dengan sedemikian rupa untuk memuaskan komunitas tempat mereka bekerja. Ketika bisnis tidak lagi dapat memuaskan komunitas tempat ia berada, maka bisnis itu akan gagal. Seiring dengan bertambahnya jumlah populasi, ada kebutuhan untuk mengembangkan lebih banyak lagi usaha. Bisnis yang sudah ada tidak bisa atau tidak akan bisa memenuhi kebutuhan perkembangan bisnis dan seiring dengan perkembangan populasi, lokasi baru pun diperlukan.

Setiap hari jutaan bayi lahir dan bayi-bayi ini adalah bisnis besar! Ketika mereka tumbuh menjadi anak-anak, anak didik, pekerja, manajer dan pelanggan di masa yang akan datang. Bahkan dengan tetap mempertimbangkan angka kematian setiap tahun angka populasi tetap meningkat! Seorang pengusaha tidak perlu menjadi manajer yang terbaik atau memiliki toko terbesar untuk bisa bersaing. Sangatlah relatif. Jika seseorang melihat perlunya sebuah toko

baru di sebuah komunitas yang bertumbuh dan memulai bekerja sebelum orang lain, maka ia bisa memimpin daya saing di ranah tersebut. Jika lokasinya baik, ia akan menjadi tetangga sesama pengusaha namun ketika saat itu datang tidak akan ada kompetisi langsung karena mereka mungkin mewakili berbagai jenis produk dan jasa dan mungkin lebih banyak usaha lagi.

Intinya, siapapun yang memiliki imajinasi dan sedikit keberanian mengambil kesempatan akan kebiasaan dan ambisinya bisa berhasil dengan melihat bahwa seseorang bisa mencapai suatu titik keberuntungan jika ia merupakan risiko bisnis yang baik. Kita harus memiliki pendidikan dasar, keterampilan, pengetahuan dan kedewasaan untuk mengurangi risiko kegagalan berbisnis. Setiap bisnis menimbulkan risiko. Kemungkinan gagal dapat diperkecil dengan pendidikan, pengalaman dan latihan menggunakan penilaian yang baik. Ada elemen risiko di tiap usaha. Beberapa pengusaha memang beruntung tapi kita tidak perlu bergantung pada keberuntungan belaka!



## Lembar Kerja 12.C

### Manfaat dan Keterbatasan Bekerja Secara Mandiri

#### 1. MANFAAT BEKERJA SECARA MANDIRI

Mereka yang memiliki bekerja mandiri sebagai sebuah karir biasanya melakukannya karena lima alasan utama: kepuasan pribadi, kemandirian, keuntungan, keamanan kerja dan status.

- a. **Kepuasan Pribadi:** Bagi beberapa orang, keuntungan utama bekerja secara mandiri adalah kepuasan pribadi. Kepuasan pribadi artinya melakukan apa yang kita inginkan untuk hidup kita. Bekerja secara mandiri memungkinkan kita menghabiskan waktu pada pekerjaan yang memang kita nikmati. Misalnya, jika kalian menyukai fotografi, mungkin kalian bisa membuat studio foto sendiri. Setiap kali pelanggan puas dengan hasil foto kita, maka kita bisa mendapatkan kepuasan pribadi. Kalian mungkin saja mendapatkan kepuasan dari membantu masyarakat di sekitar tempat tinggal kalian. Mereka yang bekerja secara mandiri men memberikan barang dan jasa serta menciptakan lapangan kerja bagi orang lain. Mereka juga membeli barang dan jasa dari perusahaan lain, meminjam modal dari bank dan membayar pajak.
- b. **Kemandirian:** Manfaat lain dari orang yang bekerja sendiri adalah kemandirian. Kemandirian adalah bebas dari kendali orang lain. Kalian bisa menggunakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sebisa mungkin. Ketika kalian bekerja sendiri, kalian didorong oleh semangat swadaya dan bertahan sendiri. Jika dibandingkan dengan mereka yang bekerja untuk orang lain, mereka yang bekerja sendiri memiliki kebebasan bertindak. Mereka berkuasa dan bisa mengambil keputusan tanpa persetujuan orang lain.
- c. **Keuntungan dan Pendapatan:** Salah satu hal yang diharapkan ketika memulai bisnis baru adalah keuntungan. Keuntungan adalah jumlah pendapatan setelah semua pengeluaran dibayar. Keuntungan masuk ke dalam kantung pemilik usaha. Bekerja mandiri artinya kalian bisa mengendalikan pendapatan kalian. Seringkali, semakin besar waktu dan upaya yang diberikan kepada perusahaan akan menghasilkan pertambahan pendapatan. Ini bukan kondisinya ketika kita bekerja untuk orang lain. Berapa banyak yang ingin kalian hasilkan setiap tahunnya setelah bisnismu berjalan lancar? Apakah kalian ingin mendapatkan Rp. 20 juta, 50 juta, 100 juta atau lebih setiap tahunnya? Penting bagi kita untuk memutuskan mengenai pendapatan karena berbagai jenis usaha memiliki berbagai potensi pendapatan. Sebuah restoran cepat saji memiliki satu potensi pendapatan, sementara bisnis manufaktur skala kecil memiliki potensi lainnya. Mungkin sangat menggoda bagi kita untuk mengatur target kita

secara tinggi – misalnya 25 juta per tahun. Banyak bisnis yang membutuhkan waktu lama untuk berhasil, meskipun tidak langsung berhasil. Satu cara untuk membuat tujuan pendapatan pribadi adalah menjawab pertanyaan ini "Berapa banyak yang ingin saya hasilkan (per tahun) enam tahun dari sekarang?".

- d. **Keamanan Kerja:** Banyak perusahaan dibentuk oleh mereka yang mencari keamanan kerja yang tidak didapat di tempat lain. Keamanan kerja merupakan jaminan pekerjaan jangka panjang dan pendapatan. Mereka yang bekerja sendiri tidak akan dipecat, atau dipaksa pensiun di usia tertentu.
- e. **Status:** Status merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan posisi sosial seseorang. Mereka yang bekerja mandiri mendapatkan perhatian dan pengakuan melalui hubungan dan eksposur terhadap masyarakat luas. Sebagai hasilnya, mereka bisa saja menikmati status lebih dibandingkan pekerja lain. Terkait dengan status sosial adalah kebanggaan dalam kepemilikan, banyak yang senang melihat nama mereka di gedung, kendaraan, alat tulis dan iklan. Manusia selalu mencari status. Bisnis juga memiliki status mereka. Ada status tingkat tinggi dan rendah. Misalnya, pengumpul sampah merupakan bisnis status rendah. Beberapa dari mereka sangat tertarik dengan status dari bisnis mereka dan banyak yang tidak. Mungkin penting juga mempertimbangkan jenis bisnis apa yang sesuai untuk kalian. Kuncinya adalah memilih bisnis yang memiliki status yang membuat kalian nyaman.
- f. **Fleksibilitas:** Individual yang bekerja mandiri memiliki pilihan untuk memulai usaha baru di berbagai kategori maupun ukuran tergantung pada kemampuan mereka. Mereka yang bekerja mandiri memberikan kemungkinan bagi yang melakukan sebagai pengusaha dan pemimpin dan bukan sebagai pegawai dan pengikut.

## 2. KETERBATASAN BEKERJA UNTUK DIRI SENDIRI

Selain dari keuntungan bekerja sendiri, kalian juga harus mengenal apa saja kerugiannya: kemungkinan mengalami kerugian modal, pendapatan yang tidak pasti atau rendah, rutinitas yang panjang.

- a. **Kemungkinan kerugian modal:** satu risiko bekerja mandiri adalah kemungkinan mengalami kerugian dari modal yang kita investasikan. Istilah modal yang diinvestasikan adalah uang yang ditanamkan oleh pengusaha ketika mulai membuat perusahaan. Sebagai aturan umum, semakin berisiko bisnisnya maka semakin besar kemungkinan untungnya. Jika perusahaan berhasil, keuntungan mungkin akan tinggi. Jika bisnis gagal, modal yang ditanam mungkin akan merugi; pengusaha berisiko mengalami kehilangan tabungan pribadi maupun keluarga. Butuh waktu bertahun-tahun untuk membayar bank, supplier, dan mereka yang meminjamkan uang ketika bisnis dimulai dulu.
- b. **Pendapatan yang tidak tetap atau rendah:** kerugian lain adalah kemungkinan kalian mendapatkan pendapatan yang rendah atau tidak pasti. Tidak seperti gaji pegawai, keuntungan biasanya beragam dari

satu bulan ke bulan lain. Ini bahkan juga berlaku untuk bisnis yang sudah terkenal. Ketika pendapatan didapat, masih belum mencukupi untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga. Ini seringkali terjadi pada 6-12 bulan pertama.

- c. **Jam kerja yang lama:** Para pengusaha tidak bekerja 40 jam saja seminggu, mereka tidak perlu absen. Banyak pekerja mandiri bekerja empatbelas jam atau lebih dalam satu hari, enam atau tujuh hari seminggu. Pemiliknya seringkali harus dapat paling awal di pagi hari dan pulang paling telat di malam hari. Jam usaha seringkali dibuat sesuai dengan kenyamanan para pelanggan bukan keinginan para pemilik. Misalnya, banyak toko yang buka dari pukul 8 pagi hingga 9 malam. Beberapa pengusaha merasa tidak pernah meninggalkan usaha mereka lebih dari satu atau dua hari.
- d. **Rutinitas:** Mengelola bisnis kalian sendiri terkadang melibatkan rutinitas yang tidak kalian sukai. Kalian harus menjadi si serba bisa. Ini kadang bisa menjadi sesuatu yang menyulitkan bila kalian tidak bermitra dengan pihak lain atau tidak bisa mendapatkan dana memadai untuk memberikan kesempatan bagi kalian mempekerjakan orang lain.
- e. **Risiko:** Kalian akan berhasil jika kalian bisa menghitung risiko. Menghitung risiko memberikan kesempatan bagi kalian untuk gagal atau sukses untuk berhasil tanpa beraruh. Usaha dengan risiko kecil memiliki keuntungan yang tidak terlalu besar dan akan berujung pada pembatasan gagasan dan tindak lanjutnya.
- f. **Pelibatan waktu:** memulai bisnis sendiri membutuhkan kerja banyak. Pada kenyataannya mungkin akan menghabiskan waktu di tahun-tahun pertama. Namun pada jangka panjang, upaya dan keterlibatan pribadi bisa berubah. Di banyak usaha yang sudah berjalan dengan baik, kegiatan harian bisa diberikan kepada manajer. Putuskan keterlibatan pribadi seperti apa yang ingin kalian lakukan di perusahaan kalian 6 tahun dari sekarang. Kalian juga mungkin akan tetap terlibat secara aktif atau sebagian atau tidak sama sekali.
- g. **Berhubungan dengan orang lain:** Apa pendapatmu tentang bekerja dengan orang lain? Apakah kalian menikmatinya atau kalian merasa seharusnya kalian bekerja sendiri? Atau diantaranya? Ada tiga jenis hubungan dengan orang lain di usaha kecil; hubungan dengan pelanggan, pegawai dan supplier, karena biasanya pemiliknya nyaman dengan jenis hubungan yang ada. Hubungan pemilik-pelanggan berbeda dan bergantung pada jenis bisnis yang ada. Misalnya, dalam menjual produk rumah, keagresifan pribadi sangatlah penting. Jika tidak menyukai penjualan, jangan pilih bisnis yang butuh penjualan. Banyak bisnis yang menggunakan pendekatan penjualan yang tidak pribadi. Di beberapa operasi ritel misalnya penjualan yang berhasil bergantung pada barang yang baik, harga yang adil dan iklan ketimbang hubungan langsung dengan pelanggan. Sebuah contoh ekstrem adalah penjualan via internet, email, atau pos dimana kita tidak pernah bertemu langsung dengan para pelanggan (pelanggan mengirimkan order dan pemilik bisnis mengirim barangnya).

## Lembar Kerja 13.A

Profil Pekerjaan Implanku			
Kalian diminta mencari tahu informasi terkait setidaknya tiga pekerjaan yang kalian impikan dengan mewawancarai kenalan/tetangga kalian yang melakukan pekerjaan itu. Informasi yang kalian perlu cari tahu adalah:			
Informasi	Pekerjaan 1: _____	Pekerjaan 2: _____	Pekerjaan 3: _____
Nama pekerjaan			
Tugas			
Pendidikan dan Pelatihan			
Kompetensi dan Keahlian yang dibutuhkan			
Karakter dan Penampilan Fisik			
Upah/Gaji/Kompensasi			
Peningkatan Karir			
Prospek Kerja			

## Lembar Kerja 13.B

### Contoh Survei Profil Pekerjaan

Nama pekerjaan	Marketing Retail
Tugas	<p>Menitahkan barang-barang untuk dijual dari gudang ke area penjualan dan meletakkannya pada display;</p> <p>Memastikan asal dan kualitas produk yang sesuai dengan keinginan pelanggan;</p> <p>Menentukan harga, syarat pembelian secara kredit dan diskon;</p> <p>Mengambil dan mengatur pengantaran produk penjualan jika dibutuhkan;</p> <p>Memeriksa tanda terima di kasir;</p> <p>Mendemonstrasikan/menunjukkan persyaratan penjualan agar dapat memberikan informasi kepada pelanggan tentang model dan keadaan barang-barang sekarang menstimulasi ketertarikan pelanggan untuk membeli.</p>
Pendidikan dan Pelatihan	<p>Ijazah SMA/SMK atau ijazah diploma 2 tahun;</p> <p>Pelatihan terkait dengan pelayanan konsumen/pelanggan, pelatihan keamana, prosedur dan kebijakan toko.</p>
Kompetensi dan Keahlian yang dibutuhkan	<p>Pengetahuan tentang teknik penjualan digabungkan dengan pengetahuan ekstensif tentang penjualan barang-barang;</p> <p>Kemampuan untuk berkomunikasi secara jelas dan efektif baik dengan bahasa local maupun dengan bahasa Inggris;</p> <p>Talenta yang amat baik untuk menarik perhatian pelanggan.</p>
Karakter dan Penampilan Fisik	<p>Memiliki ketertarikan untuk bekerja di bidang marketing/penjualan;</p> <p>Memiliki kemampuan dan kesabaran untuk berhadapan dengan pelanggan yang berbeda;</p> <p>Hormat dan sabar;</p> <p>Berpenampilan bersih dan rapih setiap waktu.</p>
Upah/Gaji/Kompensasi	<p>Gaji minimum di tingkat lokal;</p> <p>Komisi dalam sistem kuota tertentu;</p> <p>Insentif seperti bonus dan keuntungan – keuntungan lainnya;</p> <p>Diskon terhadap barang-barang tertentu di toko.</p>
Peningkatan Karir	<p>Pegawai tanpa ijazah universitas, dapat berusaha untuk mendapatkan posisi supervisor atau administrative, selama mereka dapat memberikan motivasi yang kuat serta memiliki kemampuan – kemampuan luar biasa lainnya di tempat kerja.</p>
Prospek Kerja	<p>Marketing retail dapat dipekerjakan di berbagai macam lingkungan kerja mulai dari toko-toko kecil yang hanya memiliki sedikit pegawai hingga di toko-toko besar seperti pusat-pusat perbelanjaan yang memiliki ratusan pegawai. Beberapa juga dapat dipekerjakan/bekerja sebagai pegawai paruh-waktu/part-time, bekerja sendiri ataupun mewakili perusahaan yang melakukan penjualan langsung. Banyak pekerjaan yang dapat diciptakan di retail karena usaha ini terus berkembang operasinya, kebutuhan untuk pekerj-pekerja sementara/temporer juga terus bertambah terutama selama waktu penjualan tertentu (seperti pada saat liburan dll.), dan terus berkembangnya populasi pelanggan yang biasanya terus berkembang dalam usaha retail.</p>



## Lembar Kerja 14.B

### Contoh Keterampilan utama di Filipina

Pada tahun 2007, TESDA (*Philippines Technical Education and Skills Development Authority*/Otoritas Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Tehnis di Filipina) dan ILO Manila telah mengidentifikasi 20 keterampilan-keterampilan utama yang dibutuhkan agar dapat bekerja secara memuaskan di tempat kerja dan juga di masyarakat, dan dianggap sebagai keterampilan-keterampilan yang bisa fleksibel dan dapat di transfer/dipindahkan apapun lingkungan pekerjaan maupun industrinya. Keterampilan-keterampilan tersebut adalah sebagai berikut:

1. **Menerima dan menanggapi komunikasi di tempat kerja:** menerima, merespon dan bertindak pada komunikasi verbal dan tertulis.
2. **Bekerja dengan orang lain:** mengembangkan hubungan kerja dan berkontribusi didalam kegiatan di tempat kerja.
3. **Kemampuan menunjukkan nilai-nilai kerja:** mampu menunjukkan dari bekerja berdasarkan nilai – nilai dan etika yang ada di tempat kerja.
4. **Dapat mempraktekkan prosedur dasar menjaga rumah tangga:** mengaplikasi prosedur-prosedur dasar rumah tangga.
5. **Berpartisipasi dalam komunikasi di tempat kerja:** menggumpulkan dan mampu menginterpretasikan komunikasi yang terjadi lingkungan kerja.
6. **Bekerja dalam kelompok:** mengidentifikasi tugas dan tanggung jawab sebagai bagian dari suatu tim/kelompok.
7. **Mempraktekkan profesionalisme karir:** mempromosi perkembangan dan kemajuan karir.
8. **Mampu mempraktekkan prosedur keamanan dan kesehatan** mentaati peraturan dan persyaratan organisasi terkait isu keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
9. **Mampu memimpin suatu komunikasi di lingkungan kerja:** memimpin diseminasi dan diskusi-diskusi ide, informasi dan isu – isu terkait di lingkungan kerja.
10. **Memimpin tim kecil:** termasuk membentuk tim tersebut dan standard – standard terkait masing – masing individu.
11. **Mengembangkan keterampilan dan praktek negosiasi:** menggumpulkan informasi dalam rangka untuk menegosiasikan untuk hasil yang diinginkan dan berpartisipasi dalam negosiasi.

12. **Memecahkan masalah yang berkaitan dengan aktivitas kerja:** memecahkan masalah di tempat kerja, dengan menerapkan teknik pemecahan masalah, dan menentukan dan menyelesaikan akar penyebab masalah.
13. **Menggunakan konsep-konsep dan teknik-teknik matematika:** penerapan konsep-konsep dan teknik matematika.
14. **Menggunakan teknologi yang relevan:** memilih, sumber dan menerapkan teknologi tepat guna dan terjangkau di tempat kerja.
15. **Memanfaatkan keterampilan komunikasi khusus:** menggunakan keterampilan komunikasi khusus untuk memenuhi kebutuhan spesifik dari klien eksternal dan internal, melakukan wawancara, memfasilitasi diskusi kelompok, dan memberikan kontribusi pada pengembangan strategi komunikasi.
16. **Mengembangkan tim dan individu:** menentukan individu dan kebutuhan tim pengembangan dan memfasilitasi pengembangan kelompok/tim kerja.
17. **Menerapkan teknik pemecahan masalah di tempat kerja:** menerapkan proses teknik pemecahan masalah dan lainnya di luar/ yang terkait langsung dengan suatu proses di dalam unit; termasuk penerapan proses terstruktur dan alat-alat perbaikan.
18. **Mengumpulkan, menganalisa dan mengatur informasi:** memproses, menganalisis, menafsirkan dan mengatur informasi tempat kerja dan data terkait lainnya.
19. **Merencanakan dan mengatur pekerjaan:** hasil diperlukan dalam perencanaan dan pengorganisasian pekerjaan, dapat diterapkan untuk operasi independen kecil atau bagian dari sebuah organisasi besar.
20. **Mempromosikan perlindungan lingkungan:** mengikuti prinsip-prinsip perlindungan lingkungan, strategi dan pedoman.

## Lembar Kerja 15

Keterampilan Kerja Utama			
Kalian diminta untuk menilai keterampilan kerja utama kalian dengan menjawab pertanyaan berikut. Kalian bisa bertanya kepada teman-teman yang mengenal kalian baik.			
<b>1) Keterampilan Komunikasi</b>	Tidak	Kadang	Ya
Saya memperhatikan apa yang orang lain katakan	1	2	3
Saya bisa menjelaskan sesuatu kepada orang lain atau Saya bisa mengungkapkan perasaan saya kepada orang lain	1	2	3
Saya bisa menulis surat singkat dan laporan	1	2	3
Saya bisa mewawancarai atau memimpin jalannya diskusi	1	2	3
Saya bisa bahasa Telum, Portuga, Spanyol dan Indonesia	1	2	3
<b>2) Keterampilan dengan Orang lain</b>	Tidak	Kadang	Ya
Saya peka terhadap perasaan orang lain	1	2	3
Saya senang bekerja dengan orang lain	1	2	3
Saya mendorong dan membantu orang lain yang membutuhkan bantuan	1	2	3
Saya memuji mereka yang menunjukkan kinerja baik	1	2	3
Saya menyelesaikan masalah dengan orang lain dengan cara yang baik	1	2	3
<b>3) Keterampilan praktis</b>	Tidak	Kadang	Ya
Saya bisa mengendarai kendaraan (mobil, truk, motor, dll)	1	2	3
Saya tahu bagaimana menggunakan mesin dan peralatan	1	2	3
Saya bisa membuat atau memperbaiki sesuatu	1	2	3
Saya bisa memperbaiki sesuatu	1	2	3
Saya tahu bagaimana menanam tumbuhan dan merawat hewan	1	2	3
<b>4) Keterampilan organisasi dan manajemen</b>	Tidak	Kadang	Ya
Saya bisa merencanakan agar semua hal berhasil	1	2	3
Saya tahu caranya membuat inventaris dan mengatur hal	1	2	3
Saya bisa mengatur dan memotivasi orang untuk bekerja	1	2	3
Saya bisa mengelola uang dan anggaran	1	2	3
Saya bisa membuat keputusan dan bertanggungjawab	1	2	3
<b>5) Keterampilan Menyelesaikan Masalah</b>	Tidak	Kadang	Ya
Saya akan bertanya atau cari tahu dari orang lain jika saya tidak tahu	1	2	3
Jika sesuatu tidak berjalan semestinya, saya kan penasaran mencari penyebabnya	1	2	3
Saya mencoba menganalisis suatu masalah	1	2	3
Saya mencoba mencari solusi kreatif suatu masalah	1	2	3
Saya bisa menyelesaikan periklanan	1	2	3

Jumlahkan seluruh angka yang sudah kalian lingkari. Jumlah totalnya adalah: \_\_\_\_\_

- **Lebih dari 90** : Selamat! Kalian memiliki keterampilan utama kerja yang sangat baik, tapi selalu bisa memperbaikinya.
- **Nilai antara 50-59**: Kalian memiliki keterampilan utama kerja yang baik tapi perlu memperbaikinya.
- **Nilai antara 49 atau lebih rendah**: Kalian perlu meningkatkan kemampuan kalian lebih baik.



## Lembar Kerja 16

### Pekerjaan Yang Membutuhkan Keterampilan (Teknis)

Secara berkelompok, kalian diminta menilai keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam pekerjaan impian kalian melalui diskusi dengan para profesional, atau sumber lain misalnya pendapat ahli yang bisa kalian dapat dari buku atau internet.

Dalam kelompokmu, putuskan dulu jenis pekerjaan apa yang akan kalian nilai. Pekerjaan itu harus spesifik (misalnya perancang busana, jurnalis tv)

Setelah itu, kalian diminta mengidentifikasi (1) Tugas dan tanggungjawab pekerjaan, dan (2) keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan itu. Urutkanlah di bawah tabel berikut ini.

Pekerjaan impianku

Tugas dan tanggungjawab

Keterampilan yang dibutuhkan

Tunjukkan bagaimana keterampilan itu penting untuk:

- Mendapatkan pekerjaan
- Mempertahankan pekerjaan
- Meningkatkan karir
- Fleksibel dalam pasar kerja

## Lembar Kerja 22

### Kerjakan keterampilan yang sudah dikuasai!

Kalian diminta menjawab semua pertanyaan berikut ini:

#### 1. Pendidikan & Pengetahuan

- a) Tingkat Pendidikan tertinggi: \_\_\_\_\_  
b) Tiga mata pelajaran terbaik di sekolah: \_\_\_\_\_

#### 2. Pengalaman latihan

- a) Pelatihan keterampilan yang selesai: \_\_\_\_\_  
b) Pelatihan lain yang selesai: \_\_\_\_\_

#### 3. Pengalaman kerja (dari yang dibayar, belajar untuk keluarga, paruh waktu, magang, kerja sukarela, dll.)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

#### 4. Alat, mesin atau perkakas yang bisa saya gunakan (mesin bordir atau jahit, alat perpipaan, alat pertamarian, alat masak, alat menata rambut, mesin kasir, kamera, komputer, dll.)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

#### 5. Keterampilan dalam bekerja dengan data atau melakukan pekerjaan administrasi (melakukan inventarisasi, mengklasifikasi data, menghitung, memeriksa, penelitian, menggunakan database/informasi dari komputer, menulis memo kantor dan laporan, memeriksa keakuratan data, menyimpan catatan, dll.)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

#### 6. Keterampilan dalam hal pelayanan pelanggan atau pengawasan kerja (mengambil pesanan pelanggan di restoran, penjualan ritel, bekerja sebagai resepsionis, mengawasi kerja kru, mengelola salon kecantikan, dll.)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

#### 7. Keterampilan dalam membuat barang khusus, produk atau jasa (pakaian, makanan segar, makanan kering atau yang dimasak, roti, kerajinan tangan, karya kayu, batik, produk sutra, fotografi, karangan bunga, dll.)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

#### 8. Keterampilan lain

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Setelah menjawab semua pertanyaan, kalian perlu mengidentifikasi keterampilan apa yang harus ditawarkan pada para pengusaha.

1. \_\_\_\_\_  
2. \_\_\_\_\_  
3. \_\_\_\_\_  
4. \_\_\_\_\_  
5. \_\_\_\_\_

## Lembar Kerja 23

### Contoh *Curriculum Vitae* (CV)

Catatan untuk membantu peserta didik dicetak mirroring

Ade Panjaitan  
23, Jl Thamrin  
Surabaya

Tel: XXXXXXXXXXX

Email: [adepanjaitan@gmail.com](mailto:adepanjaitan@gmail.com)

#### Pengalaman Kerja

Bagian dari CV ini diisi dengan pengalaman kerja. Buat daftar perusahaan-perusahaan dimana kamu pernah bekerja (dari yang paling baru hingga yang sudah lama), tanggal bekerja, posisi kerja dan daftar tugas dan tanggung jawab serta pencapaian. Jika kamu telah menyelesaikan suatu/beberapa kegiatan magang, pengalaman ini juga bisa dimasukkan dalam bagian ini. Kamu juga dapat membuat daftar pekerjaan-pekerjaan informal yang pernah kamu lakukan (seperti membantu usaha keluarga atau teman).

Nama Perusahaan  
Tanggal Bekerja  
Posisi  
Tanggung Jawab/Pencapaian

#### Pendidikan

Pada bagian pendidikan dari CV ini, kamu dapat membuat daftar sekolah-sekolah yang pernah dihadiri, tingkat pencapaian terakhir dan juga setiap penghargaan khusus dan/atau penghargaan yang pernah diperoleh.

#### Keahlian/keterampilan

Bagian ini meliputi keterampilan yang berhubungan dengan bidang posisi/kari yang kamu lanjut, yaitu keterampilan komputer, keterampilan bahasa, dll. Sertakan juga keterampilan yang Anda pelajari baik saat menghadiri sekolah atau luar sekolah. Berikan penekanan pada keterampilan inti kerja/keterampilan hidup yang mungkin Anda miliki, seperti kerja dalam tim, komunikasi, dll.

#### Referensi tersedia jika dibutuhkan/diminta

Tidak perlu menyertakan referensi pada CVmu. Sebaliknya, kamu dapat memiliki daftar yang terpisah yang siap untuk diberikan kepada pemberi kerja potensial jika mereka meminta referensi tersebut.

#### Tanggal dan tanda tangan

## Lembar Kerja 24

### Contoh Pertanyaan-pertanyaan dalam wawancara

(diambil dari <http://www.jobinterviewquestions.org/>)

1. Apakah lima kata sifat yang paling bisa menggambarkan dirimu?
2. Mengapa saya harus mempertimbangkanmu untuk posisi ini?
3. Mengapa Anda adalah kandidat terbaik untuk posisi ini?
4. Ceritakan satu hal dalam hidupmu yang membuatmu bangga.
5. Kualitas diri seperti apa yang menurut Anda diperlukan agar bisa berhasil dalam pekerjaan ini?
6. Gambarkan pekerjaan impianmu.
7. Pekerjaan apa yang paling menarik untukmu?
8. Apa yang membuat Anda tertarik dengan pekerjaan ini?
9. Jelaskan masalah paling sulit yang harus Anda selesaikan. Apakah kondisinya dan apa yang Anda lakukan? Apakah Anda akan melakukannya dengan cara berbeda di lain waktu?
10. Secara umum, bagaimanakah Anda menangani konflik?
11. Gambarkan solusi kreatif yang harus Anda kembangkan untuk menyelesaikan masalah.
12. Solusi apa yang membuatmu bangga?
13. Jelaskan waktu dimana Anda menggunakan keterampilan mencari fakta.
14. Gagasan apa yang paling terkait dengan pekerjaan yang pernah Anda miliki.
15. Siapa atau apakah yang menyebabkan masalah paling besar ketika Anda mengimplementasikan gagasan Anda?
16. Ceritakan tentang situasi yang keluar dari kendali Anda. Bagaimana Anda menanganinya?
17. Gambarkan siapa mitra terbaik/terburuk yang pernah Anda miliki.
18. Ceritakan tentang hal sudah pernah anda capai sebagai anggota kelompok.
19. Bagaimana anda mendefinisikan atmosfer kerja yang baik?
20. Ceritakan ketika Anda muncul dengan gagasan baru. Apakah disetujui? Jika iya bagaimana Anda melaksanakannya?
21. Pernahkah ada suatu masa dimana gagasan Anda ditolak? Ceritakan

## ***INFORMED CONCENT***

Saya Widya Handalia, seorang mahasiswa Pasca Sarjana Magister Universitas Medan Area sedang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Perencanaan Karir terhadap *Career Exploration* dan *Self-Efficacy* dalam Pengambilan Keputusan Karir Siswa Kelas XI Jurusan Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis SMK N 3 Padang” (Tesis).

Saya ingin menyampaikan beberapa informasi terkait dengan penelitian yang akan dilakukan, sebagai berikut :

1. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana Pengaruh Pelatihan Perencanaan Karir terhadap *Career Exploration* dan *Self-Efficacy* dalam Pengambilan Keputusan Karir Siswa Kelas XI Jurusan Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis SMK N 3 Padang
2. Subjek yang dipilih untuk terlibat dalam penelitian ini adalah siswa kelas XI Jurusan Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis SMK N 3 Padang
3. Setiap siswa akan diberikan 24 pernyataan yang harus direspon dengan memilih 5 alternatif jawaban sesuai dengan kondisi siswa.
4. Proses merespon pernyataan penelitian menghabiskan waktu sekitar 30 menit.
5. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas subjek penelitian dan tidak akan menggunakan data siswa untuk kepentingan yang merugikan siswa.
6. Peneliti menjamin kebebasan siswa untuk terlibat dalam penelitian ini.
7. Manfaat yang diperoleh siswa dari penelitian ini adalah mendapatkan sebuah modul pembelajaran. Sedangkan resiko yang akan diterima siswa adalah menyita waktu siswa untuk mengerjakan dan mungkin membuat subjek lelah dalam menjawab pernyataan.

## LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PARTISIPAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :

Usia :

Jenis kelamin :

Alamat :

Menyatakan bahwa sudah memahami mengenai penelitian, paham tujuan, jaminan kerahasiaan, kesukarelaan, manfaat dan resiko penelitian dan bersedia untuk menjadi subjek penelitian.

Padang, ..... 2024

(Peneliti)

(Guru BK)

(Partisipan)

**KONTRAK BELAJAR**  
**PELATIHAN PERENCANAAN KARIR**  
*“Menyambut Masa Depan”*

1. 3S (Senyum, Salam, Sapa)
2. Berperilaku dan berkata sopan
3. Menon-aktifkan *handphone*
4. Permissi kepada panitia jika ingin keluar ruangan (maksimal 5 menit)
5. Berperan aktif selama pelatihan berlangsung
6. Memperhatikan penjelasan pemateri
7. Taat pada jadwal pelatihan
8. Selalu mengenakan *badge* nama
9. Mengikuti seluruh sesi pelatihan hingga selesai

Saya yang bertanda tangan di bawah ini bersedia menjalankan peraturan-peraturan di atas selama kegiatan pelatihan berlangsung. Jika saya melanggarnya, maka saya bersedia menerima sanksi yang telah ditentukan.

Padang, ..... 2024

( )

**RUNDOWN ACARA**

<b>Waktu</b>	<b>Kegiatan</b>	<b>PJ</b>	<b>Durasi</b>
<b>Hari Ke-Satu</b>			
08.00 - 08.15	Pembukaan	Sity	15
08.15 - 08.30	Perkenalan	Widya	15
08.30 - 09.00	Arahan Mengenai Kegiatan Pelatihan dan Kontrak Belajar	Widya	30
09.00 - 09.30	Sesi 1 Mengenal Diri Sendiri : Materi dan Diskusi	Zella	30
09.30 - 10.00	Sesi 2 Mencari Tau Hal yang Penting Bagimu : Materi dan Diskusi	Widya	30
10.00 - 10.30	Istirahat	-	-
10.30 - 11.00	Sesi 3 Pertimbangkan Kemampuan Akademis Mu : Diskusi	Ibu Oja	30
11.00 - 11.30	Sesi 4 Jenis Keterampilan yang Sesuai Untukku (RIASEC) : Materi dan Diskusi	Ibu Oja	30
11.30 - 11.50	Sesi 5 Kondisi Kerja yang Ku Suka : Diskusi	Tila	20
11.50 - 12.10	Sesi 6 Dukungan Keluarga : Diskusi	Zella	20
12.10 - 13.15	Ishoma	-	-
13.15 - 13.45	Sesi 7 Menyadari Adanya Bias Gender di Masyarakat Tekait dengan Hukum Alam dan Peran	Ibu Oja	30
13.45 - 14.15	Sesi 8 Pekerjaan Laki-laki atau Perempuan : Diskusi	Zella	30
14.15 - 14.45	Sesi 9 Apakah Pasar Kerja Itu?	Widya	30
14.45 - 15.10	Evaluasi	Widya	25
15.10 - 15.30	Penutup	Sity	20
<b>Hari Ke-Dua</b>			
08.00 -08.15	Pembukaan	Sity	15
08.15 - 08.30	Review	Widya	15

08.30 - 10.00	Sesi 10 Presentasi Pasar Kerja Berdasarkan Profesional dan Dinas Tenaga Kerja	3 Narsum	90
10.00 - 10.30	Istirahat	-	-
10.30 - 10.50	Sesi 11 Kompetensi Sebagai Pengusaha	Widya	20
10.50 - 11.10	Sesi 12 Profil Pekerjaan Impianku	Widya	20
11.10 - 11.30	Sesi 13 Keterampilan Pekerjaan Utama dalam Pasar Tenaga Kerja	Tila	20
11.30 - 11.50	Sesi 14 Nilai Keterampilan Kerja Utamamu	Ibu Oja	20
11.50 - 12.10	Sesi 15 Keterampilan Teknis yang Diketahui	Ibu Oja	20
12.10 - 13.15	Ishoma	-	-
13.15 - 13.30	Sesi 16 Membuat Keputusan Pendidikan dan Karir	Widya	15
13.30 - 13.50	Sesi 17 Nilai Semua Pilihan	Ibu Oja	20
14.50 - 14.10	Sesi 18 Kenali Keterampilan yang Sudah Kudapat	Ibu Oja	20
14.10 - 15.00	Sesi 19 Persiapan Melamar Kerja	Tila	50
15.00 - 15.30	Penutup	Widya	30





UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document 227 Accepted 2/9/25

Access From (repository.uma.ac.id)2/9/25

