

**EFEKTIVITAS *CAREER PLANNING TRAINING* TERHADAP  
PENURUNAN KEBIMBANGAN KARIR SISWA KELAS 11 DI SMA  
NEGERI 2 KOTA PASURUAN**

**SKRIPSI**



oleh

**Amirulloh**

**NIM. 19410088**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2024**

**HALAMAN JUDUL**

**EFEKTIVITAS *CAREER PLANNING TRAINING* TERHADAP  
PENURUNAN KEBIMBANGAN KARIR SISWA KELAS 11 DI SMA  
NEGERI 2 KOTA PASURUAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim  
Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana  
Psikologi (S. Psi)

oleh

**Amirulloh  
NIM. 19410088**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2024**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**EFEKTIVITAS *CAREER PLANNING TRAINING* TERHADAP  
PENURUNAN KEBIMBANGAN KARIR SISWA KELAS 11 DI SMA  
NEGERI 2 KOTA PASURUAN**

**SKRIPSI**

Oleh:  
Amirulloh  
19410088

Telah disetujui oleh:  
**Dosen Pembimbing**



**Novia Solichah. M. Psi.**  
**NIP. 199406162019082001**

Mengetahui:  
**Dekan Fakultas Psikologi**  
**Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**

**Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah. M. Si**  
**NIP. 197611282002122001**

# HALAMAN PERSETUJUAN

## HALAMAN PERSETUJUAN

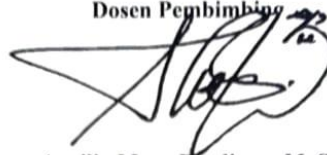
### EFEKTIVITAS *CAREER PLANNING TRAINING* TERHADAP PENURUNAN KEBIMBANGAN KARIR SISWA KELAS 11 DI SMA NEGERI 2 PASURUAN

#### SKRIPSI

Oleh:  
Amirulloh  
19410088

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



Aprilia Mega Rosdiana, M. Si  
NIP. 199004102020122004

Mengetahui:

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M. Si

NIP. 197611282002122001

# HALAMAN PENGESAHAN

## HALAMAN PENGESAHAN

### EFEKTIVITAS *CAREER PLANNING TRAINING* TERHADAP PENURUNAN KEBIMBANGAN KARIR SISWA KELAS II DI SMA NEGERI 2 KOTA PASURUAN

Telah dipertahankan di depan Dosen Penguji  
Pada Hari Kamis, 18 Januari 2024

#### Susunan Dewan Penguji

Sekretaris Penguji



Novia Solichah, M. Psi.,  
NIP. 199406162019082001

Penguji Utama



Tristadi Ardi Ardani, M. Si  
NIP. 197201181999031002

Ketua Penguji



Aprilia Mega Rosdiana, M. Si  
NIP. 199004102020122004

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar  
Sarjana Psikologi pada

Mengetahui:

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M. Si

NIP. 197611282002122001

## HALAMAN PERNYATAAN

### SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amirulloh

NIM : 19410088

Fakultas : Psikologi

Universitas : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa penelitian yang berjudul "**Efektivitas Career Planning Training terhadap Penurunan Kebimbangan Karir Siswa Kelas 11 Di SMA Negeri 2 Kota Pasuruan**" merupakan benar-benar hasil sendiri. Baik sebagian maupun secara keseluruhan, terkecuali dalam bentuk kutipan dalam kutipan yang sudah disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing dari pihak Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apa bila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi

Malang, 1 Desember 2023

Peneliti

A 10,000 Indonesian postage stamp (METERAI TEMPEL) with a signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text '10000', 'METERAI TEMPEL', and '962E4AKX797903000'.

Amirulloh

NIM. 19410088

## ABSTRAK

Amirulloh. (2023). Efektivitas *Career Planning Training* terhadap Penurunan Kebimbangan Karir Siswa Kelas 11 SMA Negeri 2 Kota Pasuruan.

Dosen Pembimbing: Novia Solichah, M. Psi. & Aprilia Mega Rosdiana, M. Si

---

Kata Kunci: Kebimbangan Karir, Perencanaan Karir, *Career Planning Training*

Kebimbangan karir merupakan salah satu fase perkembangan individu saat masuk pada fase remaja. Namun tidak semua individu dapat melalui fase tersebut dengan baik. Ketika kebimbangan karir yang melanda tidak dapat dilalui dengan baik akan membuat individu mengalami gangguan kebimbangan karir yang dapat menyebabkan *anxiety*, stres, frustrasi, bahkan kesulitan mencari pekerjaan sehingga menjadi pengangguran. Pada survei yang dilakukan sebelum penelitian pada 136 siswa SMAN 2 kota pasuruan 67 orang diantaranya mengalami kebimbangan karir. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas *career planning training* dalam menurunkan kebimbangan karir. Dari beberapa penelitian terdahulu pelatihan perencanaan karir menjadi perlakuan yang menjadi salah satu perlakuan yang memiliki kontribusi tinggi dalam membantu siswa menentukan pilihan karir.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kuasi eksperimen *nonrandomized Pretest-Posttest control group design*. Subjek yang digunakan pada penelitian ini empat kelas 11 SMAN 2 pasuruan sedangkan sampel yang diambil merupakan siswa yang mengalami kebimbangan karir dengan masing-masing 32 orang untuk kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Perlakuan pada eksperimen dalam penelitian ini memiliki 7 sesi dengan durasi waktu 490 menit. Data yang didapat diuji menggunakan uji T (*sample paired*) dan perhitungan *effect size* untuk mengetahui efektivitas perlakuan yang diberikan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya perbedaan skor rata-rata antara kelompok eksperimen dan kontrol setelah kelompok eksperimen diberiperlakuan. Serta pada uji T nilai *sig.  $\alpha = 0,000$*  yang artinya terdapat signifikansi dan pada perhitungan *effect size* dengan menggunakan rumus  $cohens'd = 0,8$ . Dapat disimpulkan bahwa *career planning training* efektif dalam menurunkan kebimbangan karir karena terdapat signifikansi yang besar dan efek yang besar pada nilai kelompok eksperimen setelah diberikan perlakuan.

## مستخلص البحث

أمير الله. (2024). فعالية تدريب التخطيط الوظيفي على تقليل القلق الوظيفي لدى طلاب الصف الحادي عشر في مدرسة ثانوية مدينة باسوروان 2

المشرفون: نوفيا صولحة، ماجستير في علم النفس. و أبريليا ميغا روسيانا، ماجستير في العلوم .

لكلمات المفتاحية: القلق الوظيفي، التخطيط الوظيفي، تدريب التخطيط الوظيفي

لقلق المهني هو أحد مراحل تطور الفرد عند دخوله مرحلة المراهقة. ومع ذلك، لا يمكن لجميع الأفراد اجتياز هذه المرحلة بشكل جيد. عندما لا يمكن تجاوز القلق المهني الذي يصيب الفرد بشكل جيد، فإنه سيجعل الفرد يعاني من اضطراب القلق المهني الذي يمكن أن يسبب القلق والتوتر والإحباط وحتى صعوبة في البحث عن عمل وبالتالي يصبح عاطلاً عن العمل. في الاستطلاع الذي أجري قبل البحث على 136 طالباً في مدرسة سمان 2 بمدينة باسوروان، عانى 67 منهم من القلق المهني. والهدف من هذا البحث هو معرفة فعالية التدريب على التخطيط المهني في تقليل القلق المهني. ومن خلال بعض الدراسات السابقة، أصبح تدريب التخطيط المهني معاملة أصبحت إحدى المعاملات التي لها مساهمة عالية في مساعدة الطلاب على تحديد خياراتهم المهنية.

يستخدم هذا البحث المنهج الكمي مع نهج التصميم التجريبي شبه العشوائي غير العشوائي قبل الاختبار وبعده لمجموعة التحكم. أما الموضوعات المستخدمة في هذا البحث فهي أربع فصول من الصف الحادي عشر في مدرسة سمان 2 باسوروان، بينما كانت العينة المأخوذة هي الطلاب الذين يعانون من القلق المهني وعددهم 32 طالباً لكل من مجموعة التجارب ومجموعة التحكم. المعاملة في التجربة في هذا البحث لها 7 العينات (T جلسات بمدة زمنية 490 دقيقة). تتم معالجة البيانات التي تم الحصول عليها باستخدام اختبار المقترنة (وحساب حجم التأثير لمعرفة فعالية المعاملة المقدمة

أظهرت نتائج البحث وجود اختلاف في متوسط الدرجات بين مجموعة التجارب ومجموعة التحكم بعد مما يعني وجود دلالة  $\text{sig. } \alpha = 0.000$  قيمة T إعطاء مجموعة التجارب المعاملة. وكذلك في اختبار يمكن الاستنتاج أن تدريب  $\text{cohens' } d = 0.8$  إحصائية وفي حساب حجم التأثير باستخدام الصيغة التخطيط المهني فعال في تقليل القلق المهني لأنه يوجد دلالة إحصائية كبيرة وتأثير كبير على قيم مجموعة التجارب بعد إعطاء المعاملة.

## ABSTRACT

Amirulloh. (2024). The Effectiveness of Career Planning Training on Reducing Career Indecision in Grade 11 Students of SMAN 2 Kota Pasuruan.

Supervisors: Novia Solichah, M. Psi. & Aprilia Mega Rosdiana, M. Si

---

Keywords: Career Indecision, Career Planning, Career Planning Training

Career indecision is a phase of individual development that occurs during adolescence. However, not all individuals are able to go through this phase well. When career indecision that strikes cannot be passed well, it will make individuals experience career indecision disorders that can cause anxiety, stress, frustration, and even difficulty finding work, resulting in unemployment. In a survey conducted prior to the study on 136 students of SMAN 2 Pasuruan City, 67 of them experienced career indecision. The purpose of this study was to determine the effectiveness of career planning training in reducing career indecision. From several previous studies, career planning training has become a treatment that has a high contribution in helping students determine their career choices.

This study used a quantitative method with a quasi-experimental non-randomized Pretest-Posttest control group design approach. The subjects used in this study were four classes of 11th grade students of SMAN 2 Pasuruan, while the sample taken were students who experienced career indecision with 32 people each for the experimental group and the control group. The treatment in the experiment in this study had 7 sessions with a duration of 490 minutes. The data obtained were tested using the T-test (sample paired) and the effect size calculation to determine the effectiveness of the treatment given.

Based on the results of the study, it was shown that there was a difference in the average score between the experimental group and the control group after the experimental group was given treatment. Also, in the T-test, the value of sig.  $\alpha = 0.000$ , which means that there is significance, and in the effect size calculation using the formula  $\text{cohens}'d = 0.8$ . It can be concluded that career planning training is effective in reducing career indecision because there is a large significance and a large effect on the values of the experimental group after being given treatment.

## HALAMAN MOTTO

*“Karena sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”*

*-Al-Insyirah 94: 5*

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Karya ini saya persembahkan untuk orang tua, kakak dan adik, keluarga besar ibu dan bapak, teman-teman, dosen pembimbing, para dosen dan guru saya, serta seluruh pihak yang terkait dalam penelitian ini.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Efektivitas *Career Planning Training* Terhadap Penurunan Kebimbangan Karir Siswa Kelas 11 di SMAN Negeri 2 Kota Pasuruan” dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat dan salam semoga senantiasa terlimpahkan kepada Rasulullah nabi besar sayyidina Muhammad SAW. Penyusunan skripsi ini tentunya bisa terwujud dengan adanya bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Rifa Hidayah, M. Si, selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Novia Solichah, M. Psi., Psikolog dan Ibu Aprilia Mega Rosdiana, M. Si Selaku dosen pembimbing Skripsi yang telah banyak memberikan arahan, nasihat, dan berbagi pengalaman berharga kepada penulis.
4. Segenap civitas akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, terutama para dosen yang telah memberi bimbingan dan pengetahuan.
5. Kedua orang tua dan seluruh anggota keluarga atas semua hal yang telah diberikan.
6. Teman-teman semua terutama Ayu, Elda, Era, Lina, Rosita, Suwanda, dan Yeni.

7. Khoiruddin Hidayatulloh, Dianita Febriyanti, dan Ananda Ayu yang telah bersedia membantu dalam proses diskusi dalam mengerjakan skripsi
8. Teman-teman kos khususnya para alumni Al-Zaytun
9. Semua pihak yang terlibat dalam penelitian terutama seluruh warga SMAN 2 Kota Pasuruan dan subjek penelitian.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam menyusun karya tulis ilmiah ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan dari pembaca guna kesempurnaan skripsi ini. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Malang, 6 Desember 2023

Peneliti

**Amirulloh**  
**NIM. 19410088**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
ABSTRAK .....	vi
مستخلص البحث.....	vii
ABSTRACT .....	viii
HALAMAN MOTTO .....	ix
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan.....	10
D. Manfaat.....	10
BAB II .....	12
TINJAUAN PUSTAKA .....	12
A. Kebimbangan Karir .....	12
1. Pengertian .....	12
2. Aspek .....	14
3. Faktor .....	16
a. Internal .....	16
b. Eksternal.....	17
4. Skala.....	18
B. Hubungan Pelatihan Perencanaan Karir dan Kebimbangan Karir .....	19

1. Pelatihan Perencanaan Karir .....	19
2. Aspek Perencanaan Karir .....	22
3. Tujuan Perencanaan Karir .....	23
4. Faktor-faktor yang memengaruhi perencanaan karir .....	24
5. Manfaat Perencanaan Karir .....	27
6. Hubungan <i>Career Planning Training</i> terhadap Kebimbangan Karir .....	28
<b>C. Hipotesis Penelitian .....</b>	<b>29</b>
<b>BAB III.....</b>	<b>30</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
<b>A. Pendekatan Penelitian .....</b>	<b>30</b>
<b>B. Populasi dan Sampel .....</b>	<b>31</b>
<b>C. Variabel Penelitian .....</b>	<b>32</b>
<b>D. Definisi Operasional .....</b>	<b>32</b>
<b>E. Instrumen Penelitian .....</b>	<b>33</b>
<b>F. Desain Eksperimen .....</b>	<b>34</b>
<b>G. Analisis Data.....</b>	<b>34</b>
<b>H. Prosedur Eksperimen .....</b>	<b>35</b>
<b>BAB IV .....</b>	<b>38</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>38</b>
<b>A. Pelaksanaan Penelitian.....</b>	<b>38</b>
<b>B. Gambaran subjek penelitian .....</b>	<b>40</b>
<b>C. Hasil Penelitian .....</b>	<b>43</b>
1. Kategorisasi subjek .....	43
2. Uji normalitas.....	48
3. Uji homogenitas data .....	49
4. Uji hipotesis .....	50
5. Perhitungan <i>Effect size</i> .....	51
<b>D. Analisis data .....</b>	<b>52</b>
<b>BAB V .....</b>	<b>59</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>59</b>

<b>A. Kesimpulan.....</b>	<b>59</b>
<b>B. Saran.....</b>	<b>59</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>61</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>66</b>
<b>MODUL .....</b>	<b>83</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 2.1</b> Jumlah Aitem CDS .....	19
<b>Tabel 3. 1</b> Desain Eksperimen.....	34
<b>Tabel 4.1</b> Jadwal Pelatihan Perencanaan Karir .....	40
<b>Tabel 4.2</b> Skor <i>Pretest</i> Subjek Penelitian.....	41
<b>Tabel 4.3</b> Hasil <i>Pretest</i> Kelompok Eksperimen .....	42
<b>Tabel 4.4</b> Hasil <i>Pretest</i> Kelompok Kontrol.....	43
<b>Tabel 4. 5</b> Hasil <i>Posttest</i> Kelompok Eksperimen.....	43
<b>Tabel 4. 6</b> Hasil <i>Posttest</i> Kelompok Kontrol .....	43
<b>Tabel 4. 7</b> Hasil Perhitungan Statistik Kelompok Eksperimen.....	44
<b>Tabel 4. 8</b> Hasil Perhitungan Statistik Kelompok Kontrol.....	44
<b>Tabel 4.9</b> Hasil Uji Normalitas .....	46
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji Homogenitas Data .....	46
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Uji Hipotesis .....	47

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 4. 1</b> Grafik Nilai <i>Pretest-Posttest</i> Kelompok Eksperimen .....	47
<b>Gambar 4.2</b> Grafik Nilai <i>Pretest-Posttest</i> Kelompok Kontrol .....	48
<b>Gambar 4. 3</b> Hasil Perhitungan <i>Size effect</i> .....	51

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1</b> Tabulasi data.....	67
<b>Lampiran 2</b> <i>Informed Consent</i> .....	69
<b>Lampiran 3</b> Alat Ukur Keputusan Karir (CDS) .....	70
<b>Lampiran 4</b> CVR Modul .....	75
<b>Lampiran 5</b> Dokumentasi Penelitian .....	79
<b>Lampiran 6</b> Izin Penggunaan Alat Ukur .....	82

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kebimbangan atau dalam bahasa Inggris disebut Indecision (keraguan/keimbangan) merupakan situasi dimana seorang individu mengalami kesulitan dalam memilih atau memutuskan pilihan karirnya di masa depan. Kebimbangan karir normal terjadi pada remaja tingkat akhir di mana mereka dihadapkan untuk memilih jurusan di perguruan tinggi dan hal tersebut merupakan tugas dalam perkembangan yang umumnya dilalui oleh individu remaja yang beranjak dewasa. Meskipun demikian terdapat beberapa perbedaan teori antara “keimbangan karir” yang merupakan tugas perkembangan dengan “keimbangan karir” yang merupakan gejala ketidakmampuan siswa dalam menentukan pilihannya pada jenjang karir selanjutnya (Brown, et al., 2012). Kebimbangan karir yang berhubungan dengan tugas remaja biasanya dikarenakan kurangnya informasi atau informasi yang tersedia mengenai karir tidak konsisten. Maka dari itu remaja biasanya akan kebingungan dengan pilihan karirnya, tetapi jika kebingungan ini dibiarkan dan tidak segera teratasi, hal tersebut dapat menyebabkan beberapa gejala seperti stres, motivasi diri rendah, serta beberapa konflik internal lainnya bahkan dapat menyebabkan seseorang sulit mendapat pekerjaan dan menjadi pengangguran.

Berdasarkan data yang dimuat oleh Kementerian Perindustrian (Kemenperin), Pasuruan menjadi kota dengan pilihan karir yang cukup luas dengan wilayah industri yang merupakan terluas di Jawa Timur dan pada tahun

2015 masuk dalam 3 besar jumlah perusahaan industri terbanyak di Jawa Timur, Pasuruan juga memiliki setidaknya 11 perguruan tinggi swasta. Namun Pasuruan dalam beberapa tahun belakangan mengalami penurunan siswa SMA bahkan pada tahun 2018 terjadi penurunan sebanyak 10 ribu jiwa dengan presentase sebesar 40% siswa namun jumlah pengangguran yang ada di Pasuruan masih terus meningkat sejak sepuluh tahun terakhir dimana angka pengangguran tiap tahunnya berada pada rentang 4-6% di tahun 2013-2023 menurut laman BPS. Pada akhir masa remaja siswa seharusnya sudah mulai memikirkan kesiapan diri untuk memasuki dunia kerja atau masuk ke jenjang pendidikan tingkat lanjutan seperti perguruan tinggi dan di fase remaja akhir seharusnya sudah menentukan pemilihan karirnya baik dengan menentukan pilihan jurusan pada perguruan tinggi atau masuk pada dunia kerja. Namun menurut Senowati (dalam Hijri & Akmal, 2017) berdasarkan survei Sosial Ekonomi Nasional pada tahun 2015 terdapat 61% siswa Sekolah Menengah Atas yang kesulitan dalam menentukan karir setelah lulus. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Awaliah & Suminar (2023) bahwa 56% remaja ragu dan 40% masih bimbang dengan pilihan karirnya. Dalam survei untuk penelitian yang dilakukan oleh Tech Incubator (2018) ditemukan sebanyak 92% siswa SMA sederajat merasa ragu dan tidak tahu akan berkarir seperti apa setelah lulus. Bahkan menurut Dahani & Abdullah (2020) 400.000 mahasiswa di seluruh Indonesia yang diteliti lebih dari 90% mahasiswa tidak memiliki rencana karir setelah lulus dan 45% mahasiswa merasa salah mengambil jurusan.

Selaras dengan data-data yang ada di atas remaja di Pasuruan juga kesulitan menentukan pilihan karirnya bahkan menurut Badan Pusat Statistika (BPS) Jawa Timur hampir 20% saja warga Pasuruan yang melanjutkan pendidikannya hingga perguruan tinggi terlebih lagi 35% nya hanya dapat menenyam pendidikan setingkat sekolah dasar saja. Bebrapa faktor yang menyebabka hal tersebut terjadi adalah kemiskinan dan kurangnya tingkat pendidikan masyarakat yang ada di sana. Dari 1,8 juta jiwa 180 ribu jiwa disana mengalami kemiskinan yang membuat pola pikir masyarakat disana sedikit tertinggal. Pernikahan dini menjadi salah satu buktinya, masalah pernikahan dini selalu menjadi masalah yang cukup marak terjadi di Pasuruan selain kurangnya minat masyarakat melanjutkan pendidikan. Pada tahun 2022 menurut data yang dimuat BPS kota pasuruan 45% pasangan di Pasuruan menikah dibawah usia 19 tahun dan dispensasi nikah yang diajukan oleh pasangan yang ada di Pasuruan pada tahun 2022 hampir mencapai 800 orang. Uraian diatas menunjukkan bahwa remaja pasuruan masih memiliki kebingangan karir yang tinggi.

Menurut Hurlock (1980) masa remaja harus menyelesaikan beberapa tugas dalam perkembangan yang dilalui di mana tugas tersebut meliputi; pembangunan hubungan yang sehat dengan lingkungan pertemanan sebaya baik sesama maupun berbeda gender, kemudian membentuk peranan sosial sebagai seorang laki-laki atau perempuan yang sesuai dengan jenis kelaminnya agar tidak bertentangan dengan peran gender di masyarkat. Selain itu, remaja juga harus dapat memahami kondisi fisik dan cara memanfaatkannya dengan baik agar memiliki kepercayaan diri yang tinggi, kemudian remaja diharapkan

mencapai perilaku sosial yang bertanggung jawab kepada aturan dan norma yang berlaku, selanjutnya remaja harus mencapai kemandirian emosi, mempersiapkan diri dalam memasuki dunia karir, mempersiapkan diri untuk berkeluarga, dan menjadikan diri sebagai pribadi yang berperilaku sesuai nilai dan sistem etis dalam mengembangkan ideologinya.

Kebimbangan karir pada remaja sering terjadi karena tidak percayanya individu terhadap kapasitas dirinya untuk menyelesaikan masalah dalam hidupnya termasuk kebingungan dalam memilih karir untuk dirinya. Selain itu orang tua yang memaksa dapat menjadi sumber kebingungan karir pada remaja apalagi jika pilihan orang tua dan anak tidak saling selaras, maka anak akan mendapatkan tekanan lebih besar dalam menentukan pilihan karirnya (Hartinah, 2010). Menurut Reenen (2010) faktor jenis kelamin dan faktor sosial ekonomi juga memengaruhi kebingungan karir, yang mana laki-laki cenderung lebih sering terkena kebingungan karir daripada perempuan dan siswa yang berasal dari keluarga dengan ekonomi kelas atas akan lebih memiliki kematangan karir daripada siswa yang memiliki latar belakang ekonomi kelas bawah. Selain itu kecerdasan dan usia juga memiliki keterkaitan dengan kebingungan karir. Penelitian lain menurut Brown, dkk. (2012) kebingungan karir pada siswa disebabkan oleh (a) tingkat kecemasan yang tinggi, depresi, dan sifat neurotisisme; (b) tingkat harga diri yang rendah, ketahanan psikologis, dan masalah kepercayaan diri; (c) kecenderungan untuk berfokus dan takut pada keputusan yang salah; dan (d) keyakinan bahwa hidup berada di bawah kendali takdir, ketakutan terhadap pemilik kekuasaan, atau faktor eksternal lainnya

Siswa yang rentan mengalami kebingungan karir biasanya dikarenakan pemahaman dan informasi yang digali dari diri sendiri kurangnya informasi terkait karir yang diinginkan terbatas, hal tersebut dapat menyebabkan perasaan takut dan cemas ketika melakukan mengambil keputusan memilih karir yang dituju (Hijri & Akmal, 2017). Menurut Talib & Aun (2009) terdapat beberapa masalah yang muncul dalam proses pengambilan keputusan karir yang menyebabkan siswa merasakan kebingungan karir diantaranya; merasa cemas dan takut saat mengeksplorasi informasi terkait karir terbebani secara emosional, ada perasaan tidak percaya diri, ragu akan kapabilitas dan keahlian diri, merasa paham dengan potensi diri, dan kekurangan informasi mengenai dunia karir yang diinginkan. Informasi menjadi salah satu penyebab kebingungan dalam menentukan karir, kurangnya informasi terkait akan berdampak negatif. Bahkan menurut Kintan, Retnoningtyas, & Widarnandana (2021) informasi menjadi kunci penting dalam perencanaan dan pengambilan keputusan dalam karir. Namun menurut Hijri & Akmal (2017) hanya 40% informasi yang dapat dikelola oleh siswa saat ini meskipun sumber informasi sudah sangat luas sehingga hal ini yang membuat siswa SMA mengalami kebingungan karir.

Kondisi tersebut tentu perlu diatasi karena jika tidak akan berpengaruh pada masa depan siswa tersebut. Apalagi di Indonesia akan menghadapi bonus demografi di mana pada tahun 2030-2040, dimana angka usia produktif lebih banyak dari angka usia non-produktif dengan catatan hampir 60%. Apabila ditarik dengan hitungan waktu maka siswa SMA yang saat ini masih remaja tentu akan ikut andil dalam fenomena bonus demografi tersebut. Namun

apabila banyak siswa yang tidak dapat mengatasi kebingungan karir mereka maka akan berdampak negatif pada dirinya baik untuk saat ini maupun nanti ketika sudah dewasa. Bagaimanapun meski kebingungan adalah hal yang normal tetapi sebagai salah satu tugas dari remaja mulai menentukan karirnya harus dapat dilalui dengan baik.

Berdasarkan fenomena yang ada menjadikan peneliti tertarik mendalami kebingungan karir yang ada pada siswa kelas 11 SMAN 2 kota pasuruan. Siswa di SMAN 2 Pasuruan sebenarnya memiliki banyak sarana dan prasarana dalam mengembangkan diri mereka. Selain adanya guru konseling untuk membantu mereka mencari informasi karir, di sekolah tersebut juga memiliki kegiatan ekstrakurikuler yang lebih banyak daripada sekolah lain. Namun dari survei yang dilakukan pada 136 orang siswa 67 diantaranya mengalami kebingungan karir dan berdasarkan hasil wawancara dengan sepuluh orang siswa enam diantaranya masih merasa bimbang dan dua orang merasa sudah optimis dan dua lainnya orang masih ragu meskipun sudah punya beberapa opsi. Lima orang narasumber menyatakan bahwa dirinya masih kebingungan, merasa bimbang, dan perlu mempersiapkan lagi baik faktor eksternal maupun internal agar lebih percaya diri dalam memilih jalur karir yang akan ditempuh. Tetapi dari semua narasumber mereka mengutarakan keinginannya untuk mendapat pelajaran tambahan untuk membantu menunjang diri mereka dalam upaya mencapai karir yang diinginkan.

Beberapa narasumber menyatakan bahwa:

*“Saya masih bimbang”.*

Beberapa juga menyatakan:

*“Saya sudah memiliki pilihan tapi jujur saya masih ragu, mungkin dari saya sendiri harapan saya dapat terus mempelajari hal baru terkait karir yang ingin saya jalani agar tetap berkembang”.*

Ada juga narasumber yang menyatakan:

*“Harapan saya dapat terus belajar hal relevan terkait karir saya”.*

Beberapa narasumber juga menyampaikan bahwa mereka sudah memiliki cita-cita seperti pekerjaan dan jurusan yang diinginkan, tetapi beberapa diantaranya masih merasa tidak percaya diri dengan kemampuan dan beberapa orang narasumber lain tidak tahu jalur yang dapat dilalui untuk mencapai tujuan karirnya tersebut.

Kebimbangan karir yang terjadi pada siswa erat kaitannya dengan kematangan dan kepercayaan diri. Maka dari itu diperlukan eksplorasi terkait informasi perencanaan karir yang tidak hanya berfokus pada pekerjaan tetapi juga mengenal diri, membangun keluarga, dan melanjutkan pendidikan di masa depan. Menurut Traistaru (dalam Saputra, Nopriyanto, Erdianza, & Prasetya, 2020) keterampilan perencanaan karir harus diperhatikan selama proses pendidikan masih berlangsung agar manajemen karir siswa lebih efisien. Perencanaan karir bagi siswa sangat penting dalam membantu siswa mempersiapkan diri untuk mencapai karir yang dicita-citakan (Adityawarman, Hidayati, & Maulanan, 2020). Perencanaan karir sendiri merupakan proses

menjelajahi informasi pilihan dan cara mempersiapkan diri untuk masuk dalam dunia karir (Sitompul, 2018). Sebelum mengambil keputusan karir sebaiknya siswa merencanakan karirnya terlebih dahulu karena dengan merencanakan karir maka siswa sudah mengambil langkah dalam proses menuju karir yang akan dipilih seperti jalur karir yang akan diambil, langkah-langkah dalam mencapai karir dan cara agar mencapai kesuksesan karir. Perencanaan karir yang memadai saat siswa masih di bangku sekolah akan membantu siswa mengenal diri dan mengerti minat serta bakatnya. Oleh karena itu, merencanakan karir akan membantu siswa dalam memutuskan karirnya karena dengan melakukan perencanaan karir siswa dapat menjalani aktivitas sesuai potensinya (Yandri, Sujadi, & Juliawati, 2021).

Menurut Yandri, Sujadi, & Juliawati (2021) perencanaan karir adalah proses yang kompleks sebagai salah satu cara mencapai kesuksesan karir dan perencanaan karir yang matang akan mengantarkan individu pada kesuksesan karir yang diimpikan. Maka dari itu perlu adanya perlakuan berkaitan dengan perencanaan karir agar siswa dapat melakukan perencanaan karir yang baik dan menurunkan tingkat kebimbangan karir yang dialami. Ada dua metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk membantu siswa melakukan perencanaan karir diantaranya adalah layanan bimbingan dan konseling perencanaan karir atau memberikan pelatihan perencanaan karir (*career planing training*). Pada banyak penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan, beberapa penelitian menyebutkan konseling lebih efektif untuk subjek dengan jumlah yang lebih sedikit dan dalam penelitian lain pemberian konseling diserahkan pada pihak sekolah dan peran peneliti lebih berfokus dalam

mengarahkan pembenahan materi dan proses pemberian layanan bimbingan konseling dari pihak sekolah. Oleh karena itu, kali ini intervensi yang diberikan adalah *career planing training*. Menurut Faruq, Aziz, Sukmakarti, & Rahmawati (2022) *career planing training* terbukti efektif dalam permasalahan yang dihadapi oleh siswa dalam memutuskan karir dan membuat siswa semakin percaya diri dalam memilih jalur karir. Setidaknya ada dua manfaat yang didapatkan bagi siswa setelah mendapat pelatihan ini yaitu ada peningkatan kepercayaan diri dalam memutuskan karir dan terjadi pola pikir serta sudut pandang siswa dalam memilih karir setelah lulus sekolah. Penelitian yang dilakukan oleh Asturi, Kamaratih, Hamka, & Alamanda, 2019 *career planing training* terbukti dapat membantu dalam pengambilan keputusan karir siswa.

Penelitian ini menggunakan teori perencanaan karir Zlate (2004). Oleh karena itu sesi pelatihan meyasar pada aspek (1) Analisis diri, (2) Eksplorasi prospek karir, (3) Membuat keputusan dan tujuan karir, (4) Perencanaan karir dan (5) Mengejar target karir (Izzawati & Lisnawati, 2015). Pelatihan menggunakan metode *experiential learning* untuk memfokuskan siswa mendapat pengetahuan dalam merumuskan perencanaan karir lewat pengalaman. Metode *experiential learning* akan memberikan pembelajaran yang lebih bekmana karena siswa langsung dituntut untuk merumuskan perencanaan karir. Penggunaan metode ini juga memiliki dapat mengefisiensi waktu dibandingkan siswa sekadar diberikan pengetahuan materi saja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra, Nopriyanto, Erdianza, & Prasetya (2020) diketahui bahwa pelatihan *career planning*

mampu meningkatkan pemahaman mahasiswa terhadap seberapa penting adanya perencanaan karir, menambah keterampilan untuk mencapai target karir, serta menentukan bagaimana cara berusaha mencapai target dengan melihat kemampuan diri. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa pelatihan perencanaan karir (*career planning training*) mampu meningkatkan pemahaman dan keterampilan siswa dalam merumuskan rencana karir. Pelatihan kali ini akan dilakukan dalam dua minggu dengan tiga kali pertemuan selama 480 menit.

Berdasarkan yang telah dijelaskan dalam latar belakang, peneliti berupaya untuk meneliti efektivitas *career planning training* dalam menurunkan kebimbangan karir pada siswa kelas 11 SMAN 2 Pasuruan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, peneliti ingin mengetahui efektivitas *career planning training* dalam mengurangi kebimbangan karir pada siswa kelas 11 SMAN 2 Pasuruan.

## **C. Tujuan**

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah ingin mengetahui keefektifan *career planning training* dalam mengurangi kebimbangan karir pada siswa kelas 11 SMAN 2 Pasuruan.

## **D. Manfaat**

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini memberikan sumbangan ilmiah pada keilmuan psikologi pendidikan mengenai keefektifan *career*

*planning training* dalam mengurangi kebingungan karir pada siswa kelas 11 SMAN 2 Pasuruan.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada masyarakat mengenai kebingungan karir, khususnya Lembaga Pendidikan, Pemerintah, dan Himpunan Psikologi.
- b. Bagi penelitian selanjutnya, hasil dari penelitian ini dapat menjadi rujukan, pembandingan, dan penyumbang informasi serta pemikiran mengenai kebingungan karir remaja dan keefektifan *career planning training* dalam mengurangi kebingungan karir pada siswa kelas 11 SMAN 2 Pasuruan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kebimbangan Karir

##### 1. Pengertian

Memilih karir sangat penting bagi siswa. Tetapi beberapa diantaranya malah mengalami kebimbangan (McInnes & Chen, 2011). Berkaitan dengan pengambilan keputusan karir, siswa biasanya terbagi menjadi dua kelompok yakni yakin atau ragu-ragu (bimbang) (Lee, 2005). Ketika siswa sudah yakin maka dapat dikatakan perencanaan karir mereka sudah matang, sedangkan bagi golongan yang masih ragu, para ahli menyebut kondisi tersebut sebagai kebimbangan karir. Kebimbangan karir berasal dari bahasa Inggris yakni *career indecision*. *Career* dalam bahasa Indonesia diartikan sebagai karir dan *indecision* yang berarti keraguan/kebimbangan. Karir sendiri dalam KBBI diartikan sebagai perkembangan dan kemajuan baik pada kehidupan, pekerjaan atau jabatan dan sebagainya. Kebimbangan berarti kondisi ketika seseorang merasa ragu atau tidak tetap hati (kurang percaya). Kebimbangan karir menurut (Kelly & Pulver, 2003) adalah kondisi ketidakmampuan untuk menentukan pilihan pendidikan atau pekerjaan.

Kebimbangan karir biasanya terjadi karena siswa merasa kesulitan membuat keputusan karir dalam jangka waktu yang panjang karena siswa harus bisa mengatasi ketidakjelasan mengenai kapabilitas dirinya, kapabilitas minatnya, prospek masa depannya, aksesibilitas karirnya, dan identitas yang perlu dikembangkan (Awaliah & Suminar, 2023). Banyak

faktor yang harus dipertimbangkan dan diperhatikan bagi siswa dalam menentukan pilihan karirnya. Kebimbangan karir akan membuat siswa merasa cemas saat menjalani eksplorasi karir, merasa terbebani, kurangnya kepercayaan diri, meragukan kemampuan diri, memiliki perasaan cemas karena tidak mengetahui kemampuan dirinya, dan merasa kurang informasi terkait dunia karir yang ingin dituju (Talib & Aun, 2009). Kebimbangan karir juga erat kaitannya dengan pengambilan keputusan karir, di mana keduanya dipelajari secara luas dengan *self-efficacy*. *self-efficacy* dalam memutuskan karir dikaitkan sebagai bentuk kepercayaan pada diri sendiri yang dimiliki terhadap kapabilitas dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas perencanaan karir (Creed, Patton, & Prideaux, 2006). *Self-efficacy* yang tinggi akan membuat siswa cenderung lebih sulit mengalami kebimbangan karir (Dharma & Akmal, 2019). Kepercayaan diri dalam memutuskan karir akan membuat komitmen dalam menjalani jalur karir yang dipilih semakin meningkat.

Kebimbangan karir pada masa transisi sering terjadi karena remaja akan dituntut secara aktif mengembangkan bakat dan minatnya dan menentukan banyak hal seperti memilih program studi lanjutan atau mencari kerja. Kebimbangan karir adalah pengalaman perkembangan yang tepat dan akan berubah-ubah tergantung pada berbagai faktor situasional (Osipow, 1999). Namun tetap perlu diselesaikan dengan bantuan intervensi yang tepat, termasuk didalamnya adalah fasilitas untuk mengakses informasi terkait karir yang tepat dan bantuan ahli dalam mencari tau nilai dan tujuan. Selain itu pendidikan yang memadai dan

pengembangan ketrampilan dan komitmen terhadap bidang karir yang dipilih juga dapat membantu siswa dalam menentukan karir.

Kebimbangan karir akan menyulitkan siswa jika siswa merasa tidak dapat mengambil keputusan dengan benar dalam memilih jenjang karir (Celdran, 2011). Kebimbangan karir kerap melanda siswa ketika siswa memiliki tingkat aspirasi yang rendah dan kurangnya komitmen terhadap tujuan pendidikan dan pekerjaan, biasanya siswa dengan kriteria seperti ini akan menunjukkan kurangnya fokus dan tidak memiliki tujuan karir yang jelas hingga terkadang mereka tidak dapat melanjutkan pendidikan dengan baik atau bahkan hingga “berhenti” sekolah.

## 2. Aspek

Menurut Osipow dalam (Celdran, 2011) terdapat empat aspek dalam kebimbangan karir; yaitu kurangnya struktur dan kepercayaan diri, hambatan eksternal yang dirasakan, konflik pendekatan-pendekatan, dan konflik pribadi.

- a. Kurangnya struktur dan kepercayaan diri (*lack of structure and confidence*): aspek pertama yaitu kurangnya pengalaman dan pengetahuan serta kepercayaan diri yang rendah. Hal ini dapat terjadi karena siswa kurang akan pengetahuan diri dan karir, sehingga siswa kurang percaya diri dalam memutuskan pilihan karirnya. Ketidakmampuan ini akan membuat individu hanya berpikiran negatif tentang pilihannya dalam kasus ini siswa lebih sering untuk menghindari mengambil keputusan atau bahkan merasa tidak puas dengan pilihan yang ada.

- b. Hambatan eksternal (*perceived external barrier*): aspek kedua adalah adanya hambatan eksternal. Hal ini dapat terjadi karena beberapa hal, diantaranya adalah hambatan sosial, hambatan keuangan, hambatan instruksional, dan hambatan diskriminatif. Hambatan eksternal ini akan mempengaruhi kesiapan siswa dalam memilih karir contohnya ketika orang tua tidak mendukung anak dalam memilih karirnya tentu akan memengaruhi bagaimana kesiapan anak dalam menentukan karir, hal ini sudah termasuk hambatan dalam bentuk sosial dan hambatan ekonomi.
- c. konflik pendekatan-pendekatan (*approach-approach conflict*): aspek ketiga adalah konflik pendekatan-pendekatan. Konflik ini terjadi ketika seseorang memiliki beberapa pilihan menarik dan yang perlu digarisbawahi adalah bahkan siswa yang berprestasi bisa mengalami konflik tersebut karena konflik ini akan menyebabkan siswa merasa frustrasi karena ketika dihadapkan dengan pilihan dia akan merasa cemas, takut tidak dapat melakukan komitmen dengan baik, atau juga merasa ketika memilih salah satu pilihan maka dia akan kehilangan pilihan lain yang bisa jadi lebih baik dari pilihannya saat itu.
- d. konflik pribadi (*pesonal conflict*): aspek keempat adalah konflik pribadi yang mana konflik yang dimaksud berkaitan dengan adanya depresi, kecemasan, atau keputusasaan di luar tingkat normal yang artinya kecemasan dan depresi yang dirasakan sudah pada tahap kronis. Selain itu adanya pengaruh pola pikir untuk

mengejar karir demi memuaskan seseorang yang dianggap penting menjadi salah satu bentuk konflik pribadi.

### 3. Faktor

#### a. Internal

Kebimbangan karir terjadi karena faktor kognitif dan faktor afektif (Reenen, 2010). Faktor kognitif mendasari keyakinan siswa dalam memilih karir setidaknya ada lima faktor kognitif yang menyebabkan siswa merasakan kebimbangan karir yaitu:

- 1) Keyakinan rendah dalam memecahkan masalah
- 2) Penilaian kontrol eksternal yang rendah
- 3) Pemikiran irasional
- 4) Penilaian diri yang rendah
- 5) Tekanan dan hambatan dalam penilaian diri
- 6) Self efikasi rendah
- 7) Keyakinan akan karir yang buruk

Ketika siswa tidak merasakan ketujuh kondisi di atas maka siswa akan lebih mudah menentukan karir. Kemudian faktor afektif lebih mengarah pada gangguan seperti *anxiety*, *ambivelansi*, stres, frustrasi, dan perasaan takut yang tidak terkendali.

Selain kedua faktor di atas menurut (Reenen, 2010) kepribadian juga menjadi salah satu faktor internal yang membuat seseorang mengalami kebimbangan karir.

#### 1. *Self-efficacy* rendah

Presepsi yang kurang akurat tentang diri sendiri dan anggapan yang kurang baik tentang kemampuan diri membuat seseorang terjebak dalam kebimbangan. Individu dengan *self-efficacy* rendah juga akan cenderung mengikuti perkataan orang lain dalam membuat keputusan.

## 2. *self identity*

*Self identity* atau konsep diri memiliki hubungan erat dengan perencanaan dan kebimbangan karir. Individu yang bingung akan identitasnya akan lebih mudah bimbang dalam menentukan pilihan karirnya, ini dikarenakan individu sering merasa kurang percaya diri dalam preferensi karirnya.

## 3. *Big-five personality*

Kepribadian *ekstrovert* dan *neurotisme* rendah diyakini dapat lebih mudah menentukan karir daripada pribadi *introvert* dan *neurotisme* tinggi. Hal ini dikarenakan *neurotisme* rendah akan lebih baik dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan demikian juga dengan *ekstrovert* yang keterampilan sosialnya lebih baik. Maka dari itu dua kepribadian tersebut diyakini lebih sukar dilanda kebimbangan karir

### b. Eksternal

Faktor eksternal terkait kebimbangan karir adalah faktor lingkungan termasuk didalamnya dukungan orangtua, lingkungan sosial, sekolah, dan teman sebaya. Lebih lanjut (McInnes & Chen, 2011) menyebut faktor eksternal dengan sebutan faktor sosial dan

situasional. Faktor-faktor tersebut adalah pendidikan, perubahan dalam dunia kerja,

- 1) Pendidikan: perubahan sistem dan kurikulum yang dalam beberapa tahun sering terjadi berdampak pada kebingungan karir siswa. Ada beberapa hal yang tidak sejalur antara apa yang diperoleh dari sekolah dengan dunia kerja. Kebanyakan waktu dalam memperdalam pengetahuan akademik dan tuntutan untuk mengikuti ekstrakurikuler juga membuat siswa menjadi kurang eksplorasi diri, bakat, dan minatnya.
- 2) Perubahan pada lingkup dunia kerja: perubahan cara produksi, munculnya pengetahuan baru, dan pertumbuhan pengaturan kerja alternatif membuat siswa semakin dalam kebingungan karir. Perubahan pada bagaimana jalur karir ditempuh juga membuat kebingungan karir pada siswa akan menjadi lebih parah.
- 3) Faktor sosial dan ekonomi: perbedaan lingkungan yang kadang membuat seseorang mengalami kesulitan adaptasi menjadi salah satu faktor dalam sulitnya mengambil keputusan karir. Selain itu, keluarga dan faktor ekonomi juga menjadi realita yang tak terbantahkan dalam menentukan jalur karir.

#### 4. Skala

Skala yang digunakan merupakan skala Keputusan Karir yang diadaptasi dari *Career Decision Scale (CDS)* dari penelitian Aquila (2012) CDS memiliki 2 dimensi yaitu kepastian karir dan keraguan karir. Dimensi kepastian karir mengukur kematangan individu dalam pembuatan

memutuskan karir yang dituju. Sedangkan dimensi keraguan karir mengatur fokus pada permasalahan dalam pembuatan keputusan.

Skoring CDS memiliki 4 pilihan jawaban yaitu “sangat sesuai”, “sesuai” “agak sesuai” dan pilihan “kurang sesuai”. Jika siswa menjawab “sangat sesuai” akan mendapatkan nilai 4, “sesuai” nilai 3, nilai 2 “agak sesuai” dan nilai 1 “kurang sesuai”.

**Tabel 2.1** Jumlah Aitem CDS

No	Dimensi	No aitem	Jumlah
1.	Kepastian Karir	1,2,3,4	4
2.	Keraguan Karir	5-26	22

Perhitungan pada alat ukur ini adalah: skor tertinggi = jumlah item x 4; skor terendah = jumlah item x 1. Alat ukur ini memiliki 2 kategorisasi yakni untuk nilai < 65 dikategorisasikan memiliki nilai kebimbangan karir yang rendah, sedangkan pada nilai  $\geq 65$  dikategorisasikan sebagai nilai kebimbangan karir yang tinggi.

## **B. Hubungan Pelatihan Perencanaan Karir dan Kebimbangan Karir**

### **1. Pelatihan Perencanaan Karir**

Ketika siswa sudah memasuki jenjang pendidikan menengah atas maka siswa harus sudah memikirkan karir untuk masa depannya. Seperti menentukan apakah melanjutkan pendidikan pada tingkatan yang lebih tinggi atau bekerja. Setiap siswa tentu memiliki cita-cita dan seharusnya siswa sudah memiliki gambaran terkait karirnya di masa depan. Untuk mencapai cita-cita dan impian karirnya seseorang perlu membuat

perencanaan karir. Seorang telah berada di tingkat sekolah menengah atas atau setara itu seharusnya telah menentukan jurusan atau program studi beserta perguruan tinggi yang akan di daftarkan atau pekerjaan yang ingin dijalani. Namun masih banyak siswa yang kesulitan dalam memilih dan memutuskan karir masa depannya dan siswa sangat memerlukan suatu perlakuan khusus (Fittari, Aprison, & Yusri, 2020). Perencanaan karir berfokus pada siswa itu sendiri agar mendapatkan pemahaman dan pengetahuan tentang karir. Perencanaan karir juga krusial bagi siswa karena dengan melakukan perencanaan yang komperhensif akan mengurangi resiko kegagalan karir siswa. Perencanaan karir siswa juga akan membantu siswa dalam memilih karir dengan lebih baik.

Menurut (Annisa & Alamanda, 2021) seorang siswa yang berada pada fase transisi dalam menentukan dan mempersiapkan diri untuk menekuni karir yang merupakan aspek yang krusial bagi perkembangan siswa. Siswa juga masuk ke dalam masa transformasi dimana erat kaitannya tahap ini dengan eksplorasi. Siswa perlu mengetahui apa yang dituju, memulai langkah dalam berkarir, membangun identitas diri dengan segala upaya yang telah dilakukan dalam mencari informasi akan karir yang diinginkan. Tahapan-tahapan dalam proses mengembangkan karir bagi siswa memiliki satu aspek yang utama yakni perencanaan karir, karena perencanaan karir dapat menjadi pedoman bagi siswa untuk melangkah dan mengarah pada tujuan karirnya. Maka dari itu siswa harus benar-benar memperhatikan dan mempertimbangkan rencana karirnya.

Pengambilan keputusan karir selalu berkaitan dengan perencanaan karir. Perencanaan karir adalah proses untuk menilai diri, proses yang berisi tentang bagaimana cara mengevaluasi diri sendiri untuk melihat kelebihan dan kelemahan, memahami kapabilitas yang dimiliki, mencari tahu minat, motivasi dalam diri yang dapat digunakan sebagai pendorong kemajuan bagi diri, menetapkan target dan tujuan karir yang harus dicapai, dan mengembangkan strategi untuk sampai pada tujuan karir. Suksesnya karir seseorang sangat dipengaruhi oleh kemampuan dalam membuat perencanaan yang komprehensif terkait karir dan memiliki pengambilan keputusan yang baik. Seseorang yang memiliki kapasitas yang baik dalam perencanaan karir akan lebih mudah mengenali dirinya sendiri. Dengan demikian, individu dapat dengan lebih mudah menentukan pilihan yang paling sesuai dengan kondisinya (Sitompul, 2018). Perencanaan karir berisi tentang perencanaan pendidikan dan perencanaan pekerjaan. Namun itu semua juga berkaitan dengan pemahaman diri, pemahaman lingkungan, konsep diri, dan informasi karir (Haryanto, Martiah, & Theodora, 2018). Banyak cara yang dapat dilakukan untuk membantu siswa dalam perencanaan karir seperti pemberian layanan konseling individu atau kelompok mengenai perencanaan karir atau bisa juga dilakukan dengan memberikan pelatihan.

Karir perlu direncanakan karena dalam proses penentuannya pasti terdapat banyak pilihan. Maka dari itu, baiknya seseorang harus memiliki kemampuan perencanaan sesuai dengan kapasitas dan potensi yang ada dalam dirinya. Terutama pada siswa sekolah menengah, pada masa ini siswa

harus mampu membuat perencanaan karir (Aminuddin & Mulyadi, 2019). Kesuksesan dalam berkarir tidak dapat diraih dengan mudah. Oleh karena itu perlu adanya perencanaan yang matang sejak menempuh dunia pendidikan (Yandri, Sujadi, & Juliawati, 2021). Perencanaan karir sebagai cara untuk siswa agar dapat memilih bidang karir sesuai potensi agar dapat mencapai kesuksesan harus dipersiapkan sebelum siswa terjun langsung dalam dunia karir sehingga tidak ada pertentangan antara potensi dengan jalur karir yang dipilih. Selain itu dengan adanya perencanaan karir siswa dapat memaksimalkan waktu yang ia miliki untuk mengembangkan potensi dirinya.

Menurut (Adityawarman, Hidayati, & Maulanan, 2020) perencanaan karir adalah proses penting yang dimulai dengan memilih sasaran karir, jalur yang akan ditempuh, dan menyusun langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya. Apabila semua rencana dapat dilalui dengan baik maka kesuksesan di masa depan akan digapai sesuai dengan apa yang dicita-citakan.

## 2. Aspek Perencanaan Karir

Menurut (Duntari, 2018) perencanaan karir mengandung tiga aspek yaitu:

- a. Pengetahuan dan pemahaman diri sendiri, yaitu pengenalan terhadap potensi yang bisa dikembangkan. Seperti pengetahuan akan kepribadian, minat dan bakat, serta sumber daya lain yang dapat membantu dalam menjalani karir, termasuk keterbatasan atau kelemahan diri.

- b. Pengetahuan dan pemahaman dunia kerja, yaitu kedalaman wawasan akan berbagai syarat dan kondisi yang menjadi kebutuhan agar mendapat sukses kesuksesan dalam berkarir
- c. Penalaran yang realistis akan hubungan pengetahuan dan pemahaman diri sendiri dengan pengetahuan dan pemahaman dunia kerja, yaitu kemampuan dalam berfikir secara logis dan realistis dalam memilih karir. Dengan fikiran yang sehat secara logis dan realistis pertimbangan yang dimunculkan dalam memilih akan lebih baik.

Ketiga aspek diatas adalah aspek dalam perencanaan karir yang meliputi pemahaman terhadap diri, pemahaman terhadap dunia kerja, dan penalaran yang berhubungan dengan kedua pemahaman tersebut.

### 3. Tujuan Perencanaan Karir

Menurut (Sitompul, 2018) beberapa tujuan perencanaan karir dalam teori Dillard dan Holland yaitu:

Menurut Dillard (1987) terdapat empat tujuan dari perencanaan karir:

- a. *self-awarenes* dan *self understanding* (kesadaran diri dan pemahaman diri)
- b. *personal satisfaction* (mencapai kepuasan bagi diri)
- c. *adequate placement* (persiapan diri untuk penempatan karir);
- d. mengefisienkan waktu dan usaha yang dilakukan dalam berkarir.

Sedangkan menurut Holland (1973) perencanaan karir memiliki tujuan:

- a. Mencocokkan individu dengan pekerjaan, baik dalam segi pemilihan pekerjaan maupun pemilihan pelatihan/*training* yang sesuai.
- b. Membantu merencanakan aktivitas karir untuk meningkatkan kualitas individual.
- c. Membantu individu dalam membuat keputusan karir yang tepat dan efektif
- d. Membantu individu memahami dirinya serta pekerjaannya
- e. Membantu individu untuk mendapatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas tujuan perencanaan karir adalah membantu individu dalam meningkatkan pemahaman diri, kesadaran diri, dan memahami perkerjaannya. Selain itu juga bertujuan untuk membuat indivdu merasa puas dalam pekerjaan, membantu individu mempersiapkan, merencanakan, mencocokkan diri dengan pilihan karir, dan mengefisiensi waktu dan usaha dalam berkarir.

#### 4. Faktor-faktor yang memengaruhi perencanaan karir

Menurut (Adityawarman, Hidayati, & Maulanan, 2020) terdapat faktor internal yang memengaruhi perencanaan karir yaitu:

- a. Nilai-nilai kehidupan atau idealisme seseorang yang selalu terikat pada ruang dan waktu (kondisi). Nilai-nilai kehidupan telah menjadi pedoman dalam hidup yang juga menentukan gaya hidup seseorang.

- b. Keadaan jasmani atau ciri yang berkaitan dengan fisik seseorang. Beberapa pekerjaan tertentu memberlakukan berbagai persyaratan yang menyangkut ciri-ciri fisik.
- c. Bakat khusus atau kemampuan yang unggul dalam bidang aktivitas kognitif, bidang keterampilan, atau bidang seni. Setelah bakat tertentu dilatih, itu menjadi bakat yang memungkinkan akses ke bidang pekerjaan tertentu dan mencapai level yang lebih tinggi dalam suatu posisi. Namun, bakat istimewa yang dimilikinya tidak menjamin bahwa ia akan berhasil dalam posisi yang dipilihnya..
- d. Minat atau kecenderungan yang sangat menetap pada seseorang untuk tertarik pada suatu bidang tertentu dan menikmati keterlibatannya dalam berbagai kegiatan di bidang tersebut. Orang yang tertarik tetapi tidak memenuhi persyaratan tingkat kecerdasan dan profil keterampilan tertentu tidak dapat diharapkan untuk bekerja dengan baik.
- e. Sifat atau ciri kepribadian yang digabungkan untuk memberi seseorang gaya yang berbeda, seperti ceria, ramah, sopan, berorientasi pada ketelitian, terbuka, fleksibel, menarik diri, gelisah, pesimis, dan riang. Namun perlu diingat bahwa pada masa remaja belum seluruh sifat dan kepribadian anak telah berkembang dan perubahan masih dapat terjadi.
- f. Pengetahuan atau wawasan tentang bidang kerja dan tentang diri sendiri. Ketika remaja bertambah dewasa dan menjalani

kehidupan, mereka menjadi lebih berpengetahuan tentang diri mereka sendiri dan lebih sadar akan keterbatasan yang pasti akan dikenakan pada mereka.

Sedangkan menurut (Sitompul, 2018) faktor eksternal yang memengaruhi perencanaan karir yaitu:

- a. Masyarakat: adalah lingkungan sosial budaya tempat seseorang dibesarkan. Lingkungan secara umum akan memberikan pengaruh yang besar terhadap pendapat individu terhadap banyak hal yang sudah mendarah daging dan kemudian diwariskan melalui keluarganya
- b. Keadaan sosial ekonomi negara atau daerah: lambat atau cepatnya laju pertumbuhan ekonomi, stratifikasi masyarakat ke dalam kelompok sosial ekonomi, dan diversifikasi masyarakat ke dalam kelompok terbuka atau tertutup bagi anggota kelompok lain.
- c. kedudukan anak dalam keluarga: Anak yang mempunyai kakak tentu saja akan meminta pendapat mengenai perencanaan karirnya, sehingga mempunyai pandangan yang lebih lengkap dibandingkan anak yang tidak mempunyai kakak.
- d. Pandangan keluarga tentang peranan dan kewajiban anak laki-laki dan perempuan: hal ini berkaitan dengan apa yang telah ditimbulkan terhadap psikologis melalui pandangan sosial-budaya keluarga terkait peranan anak.

- e. Orang-orang yang tinggal serumah. Selain orangtua sendiri dan saudara. Harapan keluarga terhadap masa depan anak juga akan mempunyai pengaruh besar dalam persiapan dan perencanaan karir profesional anak.
- f. Taraf sosial-ekonomi kehidupan keluarga, tingkat pendidikan orangtua, pendapatan orangtua, jabatan ayah atau ibu, daerah tempat tinggal dan etnis akan berpengaruh terhadap perencanaan karir.
- g. Interaksi dan pergaulan dengan teman-teman sebaya: perbedaan cara pandang dan perbedaan harapan masa depan yang diungkapkan dalam interaksi sehari-hari akan berpengaruh.
- h. Pendidikan sekolah: pendapat dan sikap yang disampaikan kepada peserta didik oleh konselor dan guru tentang nilai-nilai yang terkandung dalam pekerjaan, tinggi rendahnya kedudukan status sosial, dan kesesuaian jabatan tertentu bagi anak laki-laki dan perempuan.
- i. Gaya hidup, lingkungan, kondisi keluarga, dan status perkawinan orangtua.

## 5. Manfaat Perencanaan Karir

Menurut (Kasan & Ibrahim, 2022) perencanaan karir memiliki beberapa manfaat bagi individu antara lain:

- a. Membantu dalam mempersiapkan diri mengambil keputusan berdasarkan informasi karir yang diterima.
- b. Mengembangkan kepercayaan diri.

- c. Dapat mengenal peluang-peluang yang akan dijumpai.
- d. Dapat menentukan apa yang akan dipersiapkan dalam menekuni karir.

#### 6. Hubungan *Career Planning Training* terhadap Kebimbangan Karir

Pelatihan atau *training* menurut Rivai & Sagala dalam (Faruq, Aziz, Sukmakarti, & Rahmawati, 2022) adalah proses kompleks yang penuh perhitungan untuk mengubah perilaku dan sikap untuk mencapai tujuan. Pelatihan berhubungan dengan kapasitas dan keterampilan yang berorientasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Kirkpatrick dalam (Izzawati & Lisnawati, 2015) mengartikan pelatihan sebagai suatu bentuk pembelajaran yang tujuannya mengubah kognitif, afektif, kemampuan, dan keterampilan. Perencanaan adalah proses menguraikan tujuan, membuat pedoman untuk meraih tujuan, dan mengembangkan formulasi untuk menggapai tujuan. Perencanaan merupakan proses penting karena tanpa perencanaan sesuatu tak akan dapat berjalan dengan lancar (Nurmasari, 2015). Karir sendiri adalah jalur perkembangan yang terkait dengan pekerjaan atau jabatan yang diduduki seseorang sepanjang hidupnya.

*Career Planning training* sendiri adalah pelatihan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan mahasiswa dalam merumuskan rencana karir. Perencanaan karir merupakan proses dan upaya yang dilakukan untuk membantu mencapai tujuan karir dan perencanaan karir yang dilakukan dengan baik akan membantu individu dalam menghindari kebimbangan ketika menentukan pemilihan karir. Pelatihan perencanaan karir akan membantu membimbing siswa dalam memilih jalur karir sesuai dengan

sumber daya yang dimiliki, sehingga akan ada potensi keberhasilan dan merasa puas dengan karir yang dicapai (Saputra, Nopriyanto, Erdianza, & Prasetya, 2020).

Beberapa penelitian menggunakan *career planning training* untuk meningkatkan keputusan karir dengan meningkatkan *self-efficacy* siswa yang dilanda kebimbangan karir. Oleh karena itu, *self-efficacy* dalam pengambilan keputusan karir dapat ditingkatkan melalui pelatihan ini. Melalui proses perencanaan karir dapat berpengaruh dalam memutuskan pilihan karir, informasi dan wawasan tentang dunia karir, memiliki peluang untuk menjelajah lebih dalam tentang dirinya, serta pilihan karir yang didalamnya berisi pendidikan dan atau pekerjaan yang ideal.

### **C. Hipotesis Penelitian**

Adapun hipotesis yang akan diujikan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>0</sub>: Tidak terdapat keefektifan *career planner training* terhadap penurunan kebimbangan karir siswa kelas 11 SMA Negeri 2 Pasuruan. Hal ini berarti bahwa *career planner training* tidak memiliki pengaruh positif dalam menurunkan kebimbangan karir siswa

H<sub>a</sub>: Adanya efektivitas *career planner training*. Hal ini berarti bahwa ada perbedaan dalam menentukan keputusan karir siswa sebelum dan sesudah diberikannya perlakuan dan perlakuan yang berupa *career planner training* terbukti efektif.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan adalah sebuah prespektif atau sudut pandang terhadap proses yang terjadi terjadinya pada sebuah fenomena yang bersifat umum. Sedangkan penelitian diartikan sebagai sebuah upaya untuk menemukan dan menciptakan pengetahuan, menemukan sesuatu yang baru, dan atau mencari penyelesaian dari sebuah permasalahan ilmiah. Pendekatan penelitian adalah seluruh proses, cara, atau kegiatan dalam sebuah upaya untuk meneliti atau melakukan penelitian, dimulai dari merumuskan masalah penelitian hingga mendapatkan data untuk dibuatkan sebuah kesimpulan (Abdullah, 2015). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksperimen (Sugiyono, 2013).

Eksperimen adalah jenis penelitian yang dilakukan dengan melakukan pengamatan terhadap sebuah hubungan sebab akibat antara munculnya suatu variabel terikat sebagai akibat dan variabel bebas sebagai sebab tertentu, melalui usaha yang sengaja dilakukan oleh peneliti (Sugiyono, 2015). Ciri-ciri perbedaan penelitian eksperimen engan penelitian lainnya adalah eksperimen menggunakan upaya untuk memvarisasi kondisi tertentu dengan sengaja dan terkontrol dalam menentukan kejadian atau peristiwa, serta penamatan terhadap alih bentuk yang terjadi pada peristiwa itu sendiri atau bisa dikatakan bahwa eksperimen melakukan manipulasi variabel, kontrol, penugasan random dan treatmen (perilaku). Metode Penelitian Eksperimen biasanya digunakan

dalam penelitian yang bersifat laboratoris. Namun pendekatan ini juga dapat digunakan dalam penelitian sosial, termasuk penelitian psikologi.

## **B. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah kumpulan unit yang akan diteliti (Abdullah, 2015). Populasi adalah keseluruhan lingkungan yang berisi subjek yang akan diteliti dan dapat berupa kumpulan orang, organisasi, wilayah, dan sebagainya dimana lingkungan tersebut memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang harus dipenuhi dari sisi peneliti. Adapun populasi untuk penelitian ini adalah seluruh siswa kelas 11 SMAN 2 kota Pasuruan.

Sampel adalah hasil seleksi dari berbagai elemen populasi agar mempermudah peneliti mendapatkan refleksi semua karakteristik tanpa meneliti populasi secara menyeluruh (Abdullah, 2015). Hal ini karena peneliti juga memiliki keterbatasan seperti waktu, tenaga, dan biaya sekaligus agar lebih mengefisiensi penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Teknik ini digunakan pada sampel yang memiliki ciri-ciri yang telah ditentukan. Penemuan subjek ini didasarkan pada pertimbangan hasil wawancara dan survei. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini yaitu remaja yang berusia kurang dari 19 tahun dan duduk di kelas 11 SMAN Pasuruan.

Pada penelitian kali ini populasi yang digunakan adalah empat kelas 11 SMAN 2 Pasuruan. Hal ini merupakan persetujuan antara peneliti dan pihak sekolah dengan siswa berjumlah 136 orang. Kelas yang dijadikan populasi pada penelitian ini kemudian diberikan *Pretest* dan hasilnya 67 orang memiliki nilai kebingungan karir yang tinggi. Dari 67 orang siswa yang memiliki

kebimbangan karir tiga diantaranya tidak bersedia dijadikan subjek penelitian. Oleh karena itu, sampel yang dijadikan subjek akhir pada penelitian ini adalah 64 orang.

### **C. Variabel Penelitian**

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian eksperimen dengan melakukan upaya untuk mencapai tujuan mengetahui pengaruh perlakuan tertentu dan menguji variabel yang telah ditetapkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel. Variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Terikat (*dependent variable*), variabel terikat adalah variabel yang terpengaruh atau menjadi akibat oleh variabel lain (Abdullah, 2015). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kebimbangan karir
2. Variabel Bebas, yaitu variabel yang memberi pengaruh (menjadi sebab) variabel lain. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah pelatihan perencanaan karir (*career planning training*).

### **D. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah pengertian untuk sebuah variabel yang dapat diamati dan diambil dari karakteristik-karakteristik yang melekat pada variabel tersebut. Serta untuk batasan definisi terkait masing-masing variabel yang digunakan adalah berikut ini:

Kebimbangan karir adalah kondisi dimana individu tidak dapat menentukan pilihan karirnya dengan baik. Banyak faktor yang dapat menyebabkan kebimbangan tersebut yakni faktor internal berupa kognitif, afektif, dan kepribadian serta faktor eksternal berupa lingkungan sosial, dukungan orang

tua, sekolah dan teman sebaya. Kebimbangan karir sendiri memiliki empat aspek yaitu Kurangnya kepercayaan diri, Hambatan eksternal, Konflik pendekatan-pendekatan, dan konflik diri.

Pelatihan Perencanaan Karir adalah sebuah perlakuan yang bersifat sistematis dan komprehensif untuk membantu memahami individu dari dalam dan luar diri dalam membuat pedoman perencanaan masa depan. *Career planning training* pada penelitian ini digunakan sebagai perlakuan untuk subjek subjek melalui materi yang telah disiapkan terkait perencanaan karir. Tujuan diberikannya pelatihan adalah untuk meningkatkan wawasan siswa dalam menentukan dan memilih karir. Perencanaan karir dalam penelitian ini menggunakan aspek aspek dari teori perencanaan karir Zlate, yang meliputi: *self-assessment* atau pengenalan diri, *exploring opportunities* atau menjelajahi kesempatan dalam dunia karir, *making decisions and setting goal* pengambilan keputusan dan memilih tujuan, *planning* atau perencanaan, *pursuit of achievement* mengejar tujuan penghargaan (karir). Pelatihan perencanaan karir pada penelitian ini terdiri dari 7 sesi dengan 2 sesi sebagai pembuka dan penutup serta 5 sesi untuk pemberian materi dengan durasi 490 menit dan dilakukan selama 5 kali pertemuan.

#### **E. Instrumen Penelitian**

Instrumen dalam penelitian ini adalah skala keputusan karir atau *Career decision scale* (CDS) yang yang diadaptasi dari (Aquila, 2012) yang terdiri dari 26 item.

## F. Desain Eksperimen

Berdasarkan masalah yang ingin diteliti. Metode yang paling tepat untuk digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan menggunakan rancangan *quasi-eksperimental* dengan 7 sesi dalam 5 hari. Model eksperimen dalam penelitian ini adalah *nonrandomized Pretest-Posttest control group design*. Model ini dilakukan dengan memberikan pengukuran pada kelompok perlakuan dan kelompok kontrol sebelum dan sesudah diberi perlakuan pada.

Desain penelitian dapat digambarkan sebagai berikut ini:

**Tabel 3. 1** Desain Eksperimen

Kelompok	<i>Pretest</i>	Variabel terikat	<i>Posttest</i>
Eksperimen	Y1	X	Y2
Kontrol	Y1	-	Y2

## G. Analisis Data

Teknik Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik. Analisis statistik digunakan sebagai upaya menganalisis yang berisikan angka-angka. Analisis data hasil penelitian, ditujukan untuk melihat hipotesis yang telah dirumuskan oleh peneliti yaitu ada atau tidaknya efektifitas pelatihan perencanaan karir terhadap penurunan kebimbangan karir siswa di SMAN 2 Kota Pasuruan.

Beberapa teknik yang digunakan antara lain adalah teknik analisis deskriptif, uji normalitas, uji homogenitas data, dan uji hipotesis

1. Analisis deskriptif adalah salah satu yang bertujuan menggambarkan secara sistematis fakta-fakta dan relasi antar variabel yang diselidiki.

2. Uji Normalitas adalah uji yang digunakan dengan untuk mengetahui nilai sebaran data pada kelompok data atau variabel berdistribusi normal atau tidak.
3. Uji homogenitas adalah prosedur uji statistik yang bertujuan untuk menunjukkan sampel yang digunakan dalam kelompok penelitian diambil dari populasi yang memiliki varians yang sama atau tidak
4. Uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji *paired sample t-Test*, tujuannya untuk menguji signifikansi perubahan nilai pada subjek perlakuan yang sudah mendapatkan suatu pelatihan dengan membandingkan rata-rata dari kelompok diberi perlakuan dan kelompok yang tidak diberikan pelatihan.
5. Perhitungan *effect size* adalah suatu pengukuran statistik untuk mengukur hubungan dua variabel yang mana pada penelitian ini terkait efektivitas pelatihan perencanaan karir terhadap kebimbangan karir

## **H. Prosedur Eksperimen**

Pada penelitian ini prosedur eksperimen secara garis besar dibagi menjadi tiga tahapan, yaitu prosedur awal, tahap pelaksanaan dan tahap akhir (pasca pelaksanaan).

1. Prosedur awal
  - a. Melakukan studi literatur terkait dengan rumusan masalah yang akan diteliti dengan membaca jurnal dan beberapa berita yang memuat fenomena terkait karir remaja.
  - b. Membuat kerangka konseptual.
  - c. Melakukan pra-penelitian berupa wawancara.

- d. Menyusun proposal penelitian dan menyusun (mengadopsi) alat ukur yang digunakan dalam penelitian.
  - e. Membuat modul pedoman pelatihan perencanaan karir.
  - f. Melakukan uji validitas modul kepada para ahli psikologi yang merupakan 4 orang dosen fakultas psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
  - g. Membuat surat administrasi perizinan penelitian dengan mengisi form di web yang telah disediakan fakultas kemudian mencetak dan mengajukan kepada sekolah.
  - h. Menyebarkan alat ukur kepada populasi.
  - i. Mencari sampel yang sesuai dengan karakteristik penelitian.
  - j. Membagi dan menempatkan sampel yang bersedia menjadi subjek ke kelompok kontrol dan kelompok eksperimen.
  - k. Membuat janji dengan para pemateri.
2. Tahap pelaksanaan
- a. Pemberian *Informed Consent* kepada kelompok eksperimen.
  - b. Pemberian *Pretest* untuk kelompok kontrol dan kelompok eksperimen.
  - c. Pelaksanaan perlakuan berupa *career planing training* kepada kelompok eksperimen dalam waktu yang telah disepakati bersama sekolah dan pemateri.
  - d. Pelaksanaan *Posttest* pada kelompok eksperimen dan kontrol
3. Tahap akhir (pasca pelaksanaan)
- a. Melakukan evaluasi dan *follow-up* setelah perlakuan diberikan.

- b. Pengolahan data penelitian yang didapat dari *Pretest* dan *Posttest*.
- c. Menganalisis data penelitian dengan teori yang berkaitan.
- d. Membuat kesimpulan berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian.
- e. Memberikan saran dan rekomendasi untuk peneliti selanjutnya berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Kota Pasuruan yang beralamat di Jalan Panglima Sudirman Nomor 163 Kebonagung, Purworejo, Pasuruan. SMAN 2 Kota Pasuruan merupakan sekolah menengah atas terluas ketiga di kota Pasuruan dengan luas tanah sebesar 1,48 hektar dan merupakan sekolah dengan total siswa terbanyak dengan jumlah siswa sebesar 999 orang siswa dengan jumlah kelas sebanyak 28 pada tahun 2023, yang terbagi menjadi kelas 10 (sepuluh kelas), kelas 11 (sepuluh kelas), dan kelas 12 (delapan kelas). SMAN 2 kota pasuruan juga sudah menggunakan kurikulum merdeka belajar untuk kelas 10 dan 11nya. Sekolah ini juga merupakan sekolah menengah atas dengan nilai akreditasi tertinggi yaitu 93 dan nilai standar kelulusan tertinggi sebesar 94. SMAN 2 kota Pasuruan memiliki profil alumni yang cukup baik terbukti dengan suksesnya sekolah ini menjadi sekolah nomor tiga tertinggi nilai UTBK se-kota pasuruan pada tahun 2021 dan pada 2023 di situs web sekolah tercatat lebih dari 100 siswanya berkuliah di PTN dengan lebih dari 40 orang masuk dengan jalur SNMPN. Hal ini menunjukkan bahwa seharusnya sekolah ini memiliki layanan bimbingan dan konseling karir yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang pernah dilakukan bersama dengan beberapa siswa yang dipilih secara acak 6 dari 10 siswa tersebut merasa tidak tau karir apa yang diinginkan setelah lulus dari sekolah. Sejalan dengan apa yang disampaikan oleh beberapa siswa tersebut salah seorang guru BK

menyatakan bahwa memang ada beberapa kelas yang memang masih belum memiliki keseriusan terhadap karir dan beberapa kelas yang memiliki pola yang bervariasi ada mungkin kelas yang 75 persennya sudah matang ada yang juga yang setengahnya yang mungkin sudah matang dan ada juga kelas yang mayoritas sudah memiliki kematangan karir yang cukup baik. Akhirnya setelah melakukan survei pada 136 anak kelas 11 sebanyak 67 siswa memiliki nilai kebimbangan karir yang cukup tinggi. Dari temuan tersebut terungkap bahwa sebenarnya tingkat kebimbangan karir pada siswa di SMAN 2 kota Pasuruan terbilang cukup tinggi. Hal ini lah yang membuat sekolah ini dipilih menjadi lokasi penelitian.

**Tabel 4.1** Jadwal Pelatihan Perencanaan Karir

No	Tanggal	Kegiatan	Materi	Tempat
1.	Senin, Oktober 2023	16 Eksplorasi problem keimbangan karir	Materi kematangan karir	Ruang kelas 11-6
2.	Senin, Oktober 2023	23 1. Pembukaan dan materi perencanaan karir	Materi perencanaan karir	Ruang kelas 11-6
3.	Senin, Oktober 2023	30 1. Analisis diri 2. Eksplorasi peluang karir	Materi analisis diri dan eksplorasi peluang karir	Ruang kelas 11-6
4.	Senin, November 2023	06 1. Pengambilan keputusan karir 2. Perencanaan 3. Mengejar target karir	Materi pengambilan keputusan karir, perencanaan dan mengejar target karir	Ruang kelas 11-6
5.	Senin, November 2023	13 Penutupan	<i>Follow up</i> hasil pelatihan	Ruang kelas 11-6

## **B. Gambaran subjek penelitian**

Subjek pada penelitian ini dipilih dari populasi sebanyak 136 siswa yang diantara populasi tersebut 67 orang diantaranya sesuai dengan syarat untuk menjadi sampel penelitian. Namun 3 orang dari 67 orang tersebut tidak bersedia

menjadi subjek penelitian ini. Akhirnya didapatkan 64 orang siswa dan kemudian dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Syarat dan ketentuan untuk menjadi subjek pada penelitian ini yaitu: a) berusia 16-19 tahun, b) merupakan siswa kelas 11 SMAN 2 kota Pasuruan, c) termasuk dalam kategori atau mengalami kebimbangan karir, dan d) bersedia untuk menjadi subjek penelitian.

Berikut deskripsi data subjek pada penelitian ini.

***Tabel 4.2 Skor Pretest Subjek Penelitian***

Nama	usia	Jenis kelamin	skor	Nama	usia	Jenis kelamin	Skor
ASA	17	perempuan	67	AS	16	perempuan	68
ASP	16	laki-laki	83	AN	16	perempuan	68
AAH	17	laki-laki	76	ANF	16	perempuan	72
ASMSP	17	perempuan	69	AWR	16	perempuan	75
AZHAI	16	perempuan	65	ARNQ	17	perempuan	81
DBWI	16	perempuan	72	DDAS	16	perempuan	71
DRD	17	perempuan	69	FAF	16	perempuan	73
FM	16	laki-laki	84	HI	17	perempuan	75
FF	16	perempuan	73	IF	16	perempuan	73
FNL	17	perempuan	74	JRA	17	laki-laki	79
FRR	16	perempuan	76	JHPN	16	laki-laki	76
INS	17	laki-laki	90	KSZ	17	perempuan	67
JN	16	perempuan	76	LDAP	16	laki-laki	76
KAMH	19	perempuan	65	MRN	16	laki-laki	67

KK	17	perempuan	65	MS	16	Perempuan	74
MFRA	17	laki-laki	85	MRF	16	laki-laki	80
MAA	16	laki-laki	85	NNI	16	Perempuan	79
MZ	17	perempuan	72	NPS	16	Perempuan	73
MFA	17	laki-laki	67	NFWC	16	Perempuan	72
MAI	17	laki-laki	66	NZ	17	Perempuan	71
MRM	17	laki-laki	71	PAD	16	Perempuan	65
MYB	17	laki-laki	70	PWA	17	Perempuan	76
NMSZ	17	perempuan	81	RAS	16	laki-laki	82
NKF	16	perempuan	72	RHP	16	Perempuan	69
NIR	17	perempuan	70	RRMY	16	Perempuan	71
NSN	17	perempuan	67	RR	16	Perempuan	66
NSMZ	17	perempuan	68	RDP	16	laki-laki	65
RAK	16	perempuan	68	RB	17	laki-laki	88
RSL	17	perempuan	68	RR	17	laki-laki	71
RRA	16	laki-laki	75	SIL	16	laki-laki	68
RS	17	perempuan	74	SSNSP	16	Perempuan	69
SMS	16	perempuan	84	SRA	18	Perempuan	75

Jenis kelamin	Usia	
Laki-laki:21	16: 33	17: 29
Perempuan: 43	18: 1	19: 1
Kelas	Bersedia	
11: 64	Ya: 64	

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa seluruh subjek memenuhi kriteria yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Kemudian subjek-subjek tersebut dibagi menjadi dua kelompok dalam penelitian ini yaitu kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Masing-masing kelompok berisi 32 orang dengan kelompok eksperimen akan diberikan perlakuan berupa pelatihan perencanaan karir dan kelompok kontrol tidak diberi perlakuan.

Kelompok eksperimen berisi 32 orang dengan 21 orang (66%) merupakan perempuan, 11 orang (34%) merupakan laki-laki, 16 orang berusia (50%) 16 tahun, 15 orang (47%) berusia 17 tahun, 1 orang (3%) berusia 19 tahun, dan keseluruhan subjek (100%) merupakan kelas 11 yang sedang mengalami kebingungan karir kategori tinggi. Sementara pada kelompok kontrol terdapat 32 orang dengan 22 orang (69%) merupakan perempuan, 10 orang (31%) merupakan laki-laki, 17 orang (53%) berusia 16 tahun, 14 orang (44%) berusia 17 tahun, 1 orang (3%) berusia 18 tahun dan seluruh subjek merupakan siswa yang sedang mengalami kebingungan karir.

### **C. Hasil Penelitian**

#### **1. Kategorisasi subjek**

Hasil dari survei pada 136 siswa kemudian dibagi dengan kategorisasi yang telah ditetapkan yakni dua kategorisasi. Kategorisasi yang digunakan untuk hasil skor *Career Decision Scale* mengikuti ketentuan yang telah dibuat oleh pemilik alat ukur. Pada siswa yang memiliki nilai skor  $<65$  masuk pada kategori rendah dan pada siswa yang memiliki skor  $\geq 65$  masuk pada kategori tinggi. Setelah itu siswa yang memiliki nilai kebingungan karir yang tinggi dibagi menjadi dua kelompok yakni

kelompok eksperimen sebagai kelompok yang akan diberikan perlakuan dan kelompok kontrol sebagai kelompok tidak diberi perlakuan.

**Tabel 4.3 Hasil Pretest Kelompok Eksperimen**

Subjek	skor	Subjek	Skor	Subjek	Skor	Subjek	Skor
ASA	67	FF	73	MAA	85	NIR	70
ASP	83	FNL	74	MZ	72	NSN	67
AAH	76	FRR	76	MFA	67	NSMZ	68
ASMSP	69	INS	90	MAI	66	RAK	68
AZHAI	65	JN	76	MRM	71	RSL	68
DBWI	72	KAMH	65	MYB	70	RRA	75
DRD	69	KK	65	NMSZ	81	RS	74
FM	84	MFRA	85	NKF	72	SMS	84

**Tabel 4.4 Hasil Pretest Kelompok Kontrol**

Subjek	skor	Subjek	skor	Subjek	Skor	Subjek	Skor
AS	68	IF	73	NNI	79	RRMY	71
AN	68	JRA	79	NPS	73	RR	66
ANF	72	JHPN	76	NFWC	72	RDP	65
AWR	75	KSZ	67	NZ	71	RB	88
ARNQ	81	LDAP	76	PAD	65	RR	71
DDAS	71	MRN	67	PWA	76	SIL	68
FAF	73	MS	74	RAS	82	SSNSP	69
HI	75	MRF	80	RHP	69	SRA	75

Berdasarkan dua tabel diatas diketahui bahwa seluruh subjek dalam kelompok eksperimen dan kelompok kontrol sudah memenuhi kriteria memiliki nilai keseimbangan karir  $\geq 65$  oleh karena itu siswa yang lain yang tidak memiliki nilai keseimbangan karir yang tinggi tidak digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 4. 5 Hasil Posttest Kelompok Eksperimen**

Subjek	skor	Subjek	Skor	Subjek	Skor	Subjek	Skor
ASA	55	FF	52	MAA	61	NIR	56
ASP	63	FNL	62	MZ	58	NSN	46
AAH	62	FRR	58	MFA	58	NSMZ	54
ASMSP	60	INS	65	MAI	47	RAK	43
AZHAI	47	JN	62	MRM	58	RSL	54
DBWI	52	KAMH	42	MYB	55	RRA	63
DRD	63	KK	57	NMSZ	63	RS	62
FM	64	MFRA	65	NKF	54	SMS	64

**Tabel 4. 6 Hasil Posttest Kelompok Kontrol**

Subjek	skor	Subjek	Skor	Subjek	Skor	Subjek	Skor
AS	74	IF	72	NNI	80	RRMY	74
AN	74	JRA	77	NPS	65	RR	67
ANF	75	JHPN	65	NFWC	76	RDP	71
AWR	67	KSZ	73	NZ	74	RB	88
ARNQ	81	LDAP	76	PAD	68	RR	72
DDAS	65	MRN	64	PWA	65	SIL	66

FAF	73	MS	69	RAS	83	SSNSP	66
HI	58	MRF	79	RHP	71	SRA	71

Dapat dilihat perbedaan hasil skor tes keseimbangan karir pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Pada kelompok eksperimen nilai maximum awal adalah 90 kemudian setelah diberikan perlakuan nilai terbesarnya turun dari 90 menjadi 65, begitupun nilai minimumnya dari 65 berubah ke 42 dengan rata-rata yang turun dari 73,3 menjadi 57,03.

**Tabel 4. 7 Hasil Perhitungan Statistik Kelompok Eksperimen**

Kelompok eksperimen	<i>Pretest</i>	<i>Posttest</i>
Nilai maksimum	90	65
Nilai minimum	65	42
Mean	73,3	57,03
Median	72	58
Modus	65, 67, 68, 72, dan 76	58, 62, dan 63
Standar deviasi	6,940	6,543

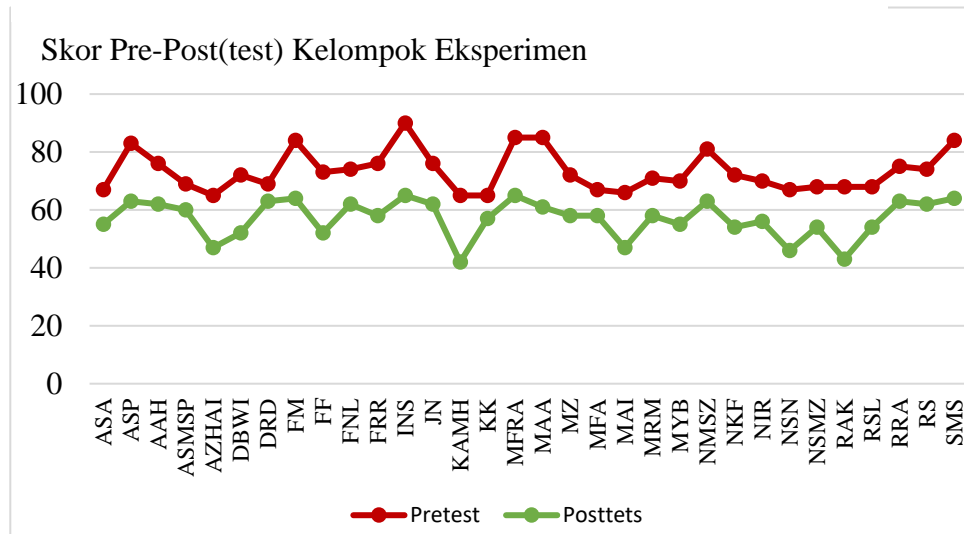
Pada kelompok kontrol tidak banyak perubahan yang terjadi, meskipun terdapat penurunan tetapi angkanya tidak signifikan. Pada nilai maksimum tetap berada pada angka 88 tetapi pada nilai minimum terjadi perubahan dari 65 menjadi 58 dengan rata-rata nilai yang meskipun berubah nilainya tidak signifikan dari 72,97 menjadi 71,84.

**Tabel 4. 8 Hasil Perhitungan Statistik Kelompok Kontrol**

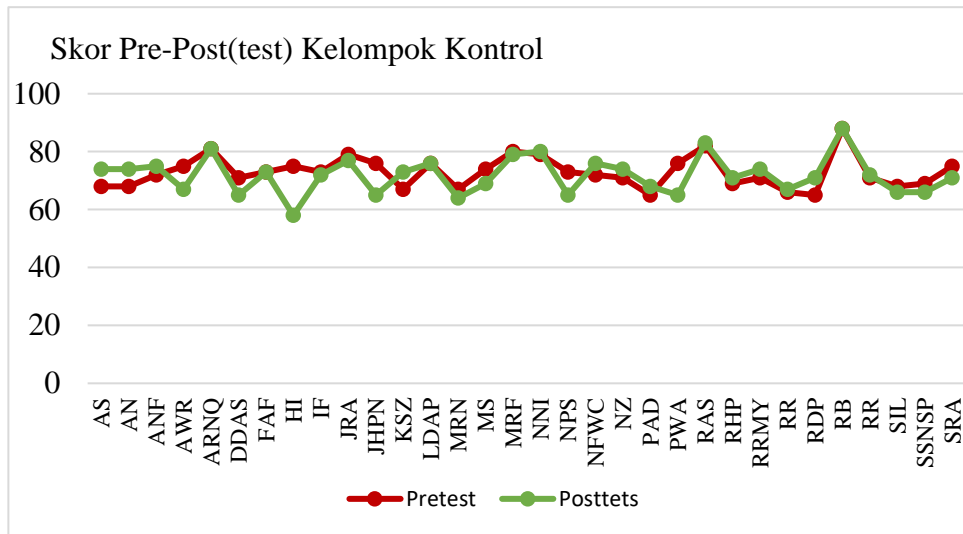
Kelompok kontrol	<i>Pretest</i>	<i>Posttest</i>
Nilai maksimum	88	88
Nilai minimum	65	58
Mean	72,97	71,84
Median	72,5	72
Modus	71	65
Standar deviasi	5,403	6,376

Grafik dari *Pretest* dan *Posttest* antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol juga memperlihatkan signifikasi perbedaan pada hasil *Posttest* kedua kelompok tersebut.

**Gambar 4. 1 Grafik Nilai Pretest-Posttest Kelompok Eksperimen**



**Gambar 4.2** Grafik Nilai Pretest-Posttest Kelompok Kontrol



Berdasarkan data diatas terdapat perbedaan nilai yang cukup besar pada peretest dan *Posttest* kelompok eksperimen dan meskipun ada perbedaan nilai pada *Pretest* dan *Posttest* kelompok kontrol tetapi nilainya tidak besar.

## 2. Uji normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengungkap distribusi kenormalan suatu data. Pengujian dilakukan dengan bantuan perangkat lunak (*software*) SPSS IBM 26. Berikut hasil pengujian normalitas data yang telah dilakukan

**Tabel 4.9** Hasil Uji Normalitas

Kelompok	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
pre eksperimen	.139	32	.118	.903	32	.007

post eksperimen	.151	32	.061	.906	32	.009
pre kontrol	.100	32	.200*	.957	32	.223
post kontrol	.089	32	.200*	.977	32	.709

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi pada *Kolmogorov-smirnov* sebesar 0,118 pada *pretest* kelompok eksperimen, 0,061 pada *posttest* eksperimen, 0,200 pada *pretest* kelompok kontrol, dan 0,200 pada *posttest* kelompok kontrol. Untuk uji normalitas *Kolmogorov-smirnov* jika nilai *sig.* > 0,05 maka data berdistribusi normal sedangkan jika nilai *sig.* < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil nilai signifikansi yang telah didapatkan maka dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal karena nilai signifikansi > 0,05.

### 3. Uji homogenitas data

Uji homogenitas adalah pengujian statistik yang untuk memberitahu bahwa dua atau lebih kelompok data sampel yang telah didapatkan berasal dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama atau tidak atau dapat dikatakan bahwa data berasal dari variansi yang sama .

**Tabel 4.10 Hasil Uji Homogenitas Data**

<b>Test of Homogeneity of Variance</b>					
		Levene	df1	df2	Sig.
		Statistic			
Hasil_skor	Based on Mean	.098	1	62	.755
	Based on Median	.036	1	62	.851

Based on	.036	1	61.919	.851
Median and				
with adjusted df				
Based on	.064	1	62	.802
trimmed mean				

---

Pada uji homogenitas memiliki kaidah atau syarat apabila nilai signifikansi  $\geq 0,05$ , maka varians dari dua atau lebih kelompok data yang diukur adalah homogen (memiliki variansi yang sama). Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka varians dari dua atau lebih kelompok data yang diukur tidak homogen. Berdasarkan tabel 4.8 nilai signifikasi berdasarkan rata-rata adalah 0,755 yang artinya lebih besar dari 0,005 maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data yang diukur adalah homogen.

#### 4. Uji hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian kali ini adalah dengan menggunakan Uji t berpasangan (*paired t-test*). Uji ini merupakan salah satu metode pengujian hipotesis dimana data yang digunakan berpasangan atau bersifat tidak bebas. Karakteristik yang digunakan pada data berpasangan dalam penelitian ini diberikan dua perlakuan yang berbeda pada subjek. Uji ini berfungsi untuk melihat ada atau tidaknya perbedaan dari *Pretest* dan *Posttest* dari kelompok eksperimen dan kelompok kontrol dengan syarat jika nilai signifikasi  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan pada sebelum dan sesudah diberi perlakuan, tetapi jika nilai signifikasi  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan setelah dan

sebelum diberi perlakuan. Selain itu syarat untuk melakukan uji *paired sample t-test* adalah uji normalitas data.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Hipotesis**

	Paired Differences				t	df	Sig. (2-tailed)	
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower				Upper
PRE_EKSPER - POS_EKSPER	16.313	5.038	.891	14.496	18.129	18.316	31	.000
PRE_KONTROL - POST_KONTROL	1.125	5.470	.967	-.847	3.097	1.163	31	.254

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk kelompok eksperimen pada *Pretest* dan *Posttest* adalah sebesar 0,000 yang nilainya  $< 0,05$  dan berarti bahwa ada perbedaan rata-rata skor keseimbangan karir sebelum diberi perlakuan dan sesudah diberi perlakuan. Sedangkan untuk kelompok kontrol nilai signifikasinya sebesar 0,254 yang nilai tersebut  $> 0,05$  dan berarti bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan pada rata-rata hasil skor *Pretest* dan *Posttest*.

#### 5. Perhitungan *Effect size*

**Gambar 4. 3 Hasil Perhitungan Size effect**

$$M1 = 73,343$$

$$M2 = 57,03$$

$$Sd1 = 6,94$$

$$Sd2 = 6,543$$

$$Cohen's\ d: 2,341$$

$$Effect\ size = 0,77$$

Pada uji *effect size* rumus yang digunakan adalah rumus *Cohen's d effect size* di mana perhitungan yang telah dilakukan mendapatkan nilai *effect size* 0,77 dan masuk pada kategori besar. Jika nilai efek 0,5 maka efek yang diberikan masuk pada kategori sedang dan jika nilai efek  $< 0,2$  maka efek dimasukkan pada kategori kecil.

Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan skor yang signifikan antara tingkat kebingungan karir pada siswa dalam kelompok eksperimen sebelum diberi pelatihan perencanaan karir dan sesudah diberi pelatihan. Serta efek yang diberikan oleh perlakuan bernilai 0,8 yang artinya perlakuan memiliki efek yang besar pada penurunan kebingungan karir dan artinya perlakuan terbukti efektif.

#### **D. Analisis data**

##### **1. Kebimbangan karir pada remaja**

Berdasarkan data yang telah dipaparkan, dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan nilai kebingungan karir antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Hal ini dapat dibuktikan dengan uji statistika terhadap nilai *Pretest* kedua kelompok yaitu kelompok eksperimen dan kelompok kontrol yang menyatakan bahwa tingkat kebingungan karir pada kedua kelompok hampir sama. Kemudian setelah diberikan perlakuan berupa pelatihan perencanaan karir dan diukur kembali dengan *career decision scale (cds)* dan diuji dengan menggunakan *Paired Sample t-Test* pada nilai *Posttest* antara kedua kelompok tersebut tingkat kebingungan karir subjek pada kelompok

eksperimen menjadi lebih rendah dibandingkan dengan subjek pada kelompok kontrol dengan nilai yang cukup signifikan.

Tingkat kebimbangan karir pada subjek dalam kelompok eksperimen sebelum adanya perlakuan secara keseluruhan berada pada kategori tinggi dengan rentang skor 65-90. Kemudian terjadi penurunan setelah diberikan perlakuan berupa pelatihan perencanaan karir dengan skor akhir berkisar pada nilai 42-65 dengan kategori rendah-tinggi. Meski terdapat beberapa subjek yang masih berada pada kategori tinggi tetapi secara keseluruhan nilai yang didapat dari *Pretest* dan *Posttest* mengalami penurunan yang signifikan. Berbeda dengan kelompok kontrol yang tingkat kebimbangan karirnya tinggi dengan rentang skor 65-88 dengan seluruhnya dalam kategori tinggi. Setelah dilakukan *Posttest* tanpa diberikannya perlakuan, nilai *Posttest* pada kelompok ini berada pada rentang 58-88 dengan kategori nilai rendah dan tinggi. Meskipun beberapa subjek turun dan masuk pada kategori rendah tetapi secara keseluruhan tidak ada perubahan yang signifikan dengan penurunan nilai rata-rata yang hanya 1,13, berbeda dengan kelompok eksperimen yang nilainya turun sebesar 16,313.

Kebimbangan karir merupakan kondisi yang dialami individu ketika individu tersebut merasa sangat kesulitan untuk menentukan karir masa depannya dalam jangka waktu yang lama. Kebimbangan karir biasanya terjadi pada remaja akhir yang mana menurut (Brown, et al., 2012) ada gejala ketidakmampuan siswa untuk menentukan karir karena remaja tidak dapat menjalankan tugas remajanya dengan baik. Banyak

faktor yang dapat memengaruhi kebingungan karir pada siswa misalnya kepribadian, pendidikan, dan faktor sosial dan ekonomi. Sama halnya dengan yang dijelaskan oleh Reneen (2010) menyebutkan faktor yang memengaruhi kebingungan karir adalah *self-efficacy*, *self-identity*, kepribadian, pendidikan, perubahan pada lingkup dunia kerja, dan sosial dan ekonomi.

Salah satu faktor sosial yang cukup menonjol pada kebingungan karir yang terjadi pada subjek dalam penelitian ini adalah jenis kelamin. Pada survei awal subjek berjenis kelamin perempuan yang mengisi survei berjumlah 87 dari 136 orang siswa yang artinya persentasenya adalah 63% sedangkan setelah didapatkan 64 subjek yang nilai kebingungan karirnya tinggi jumlah siswa yang berjenis kelamin perempuan adalah 43 orang atau persentasenya sebesar 67%. Perempuan lebih beresiko mengalami kebingungan karir dikarenakan kondisi sosial yang ada di Indonesia jumlah pekerjaannya masih didominasi laki-laki dengan 70 juta lebih pekerja laki-laki dibandingkan 58 juta pekerja perempuan dan pandangan gender yang masih kurang setara terhadap laki-laki dan perempuan di masyarakat (Reenen, 2010). Hal tersebut juga dapat terjadi karena aktifitas perasaan yang lebih buruk oleh perempuan dibanding laki-laki dan kemampuan coping yang lebih rendah dalam menentukan keputusan karir (Lee, 2005). Neurotisme dapat mengakibatkan banyak masalah dalam pembuatan keputusan karir, setidaknya orang akan berfikir negatif tentang pilihannya dan membuat dirinya merasa tidak puas akan apa yang

dipilih. Kemudian setelah tidak puas akan banyak hal maka individu yang akan merasa stres dan mencoba menghindari kenyataan yang membuat dirinya mengalami kebingungan karir (Brown, 2008).

Seluruh subjek pada penelitian ini merupakan siswa yang sudah masuk pada fase remaja akhir yang mana usia subjek antara 16-19 tahun. Sebagaimana mestinya salah satu tugas pada fase remaja akhir adalah menentukan arah hidupnya termasuk apa yang akan diambil dalam jalur karirnya. Menurut Hurlock (1972) pada fase ini individu diharuskan sudah mempersiapkan karir ekonominya dan wajar jika remaja rentan mengalami kebingungan karir. Bahkan lebih dari 92% remaja akhir Indonesia yang duduk di bangku sekolah menengah atas merasa ragu dan tidak tahu akan berkarir apa setelah lulus sekolah (Dahani & Abdullah, 2020) dan di negara lain pun wajar jika para remaja mulai pergi untuk mencari penasihat profesional untuk membicarakan karir masa depannya (Lee, 2005).

## 2. Efektivitas *Career Planning Training* terhadap Penurunan Kebimbangan Karir pada Siswa Kelas 11

Berdasarkan hasil uji *paired simple t-test* dan perhitungan *size effect* yang telah dijelaskan sebelumnya, diketahui bahwa terdapat efektivitas *career planning training* (pelatihan perencanaan karir) terhadap penurunan kebingungan karir pada siswa kelas 11. Hal ini juga dapat dibuktikan dengan penurunan seluruh skor akhir subjek pada kelompok eksperimen setelah diberikan perlakuan dan hasil uji menggunakan uji *Paired Sample t-Test*. Selain itu, sebagian besar

subjek mengalami penurunan kategori tingkat kebimbangan karir yang awalnya berada pada kategori tinggi menjadi kategori rendah dan penurunan nilai rata-rata kebimbangan karir cukup signifikan sebesar 16,313.

Pelatihan perencanaan karir adalah salah satu metode pengembangan karir yang banyak digunakan untuk membantu dalam membuat keputusan karir. Salah satu penelitian oleh Ardiyanti (2014) menyebutkan bahwa dengan pelatihan perencanaan karir dapat meningkatkan pengambilan keputusan karir sebesar 73%. Pelatihan perencanaan karir dapat membantu siswa untuk terlebih dahulu mengenali dirinya, kemudian membantu mengeksplorasi karirnya, dan membantu dalam merumuskan rencana dalam pengambilan keputusan karir. Sejalan dengan hal tersebut dalam penelitian Saputra (2020) menyebutkan bahwa pelatihan ini dapat membantu meningkatkan pemahaman tentang pentingnya perencanaan dalam pengambilan keputusan karir, membantu memperoleh gambaran tentang pekerjaan dan keilmuan yang terkait, meningkatkan keterampilan dalam memilih target karir, serta membantu dalam mengembangkan upaya yang berpedoman pada kemampuan diri. Sangat penting bagi seseorang yang ingin memutuskan karir masa depannya untuk terlebih dahulu mengenali dirinya, mengeksplorasi karir yang sesuai dengan dirinya, dan membuat target karir serta perencanaan yang berisi pedoman untuk mencapai target tersebut (Izzawati & Lisnawati, 2015).

Perencanaan karier adalah suatu proses yang tidak hanya dilakukan satu kali namun seterusnya sepanjang hidup yang berisikan persiapan diri, memilih dan memutuskan pekerjaan, memiliki pekerjaan yang dapat terus dikembangkan. Dalam proses perencanaan yang dijalani di dalamnya terdapat eskplorisasi mengenai kepribadian, minat, keterampilan dan idealisme diri sehingga individu dapat merumuskan daftar karir paling sesuai dirinya (Kintan, 2022). Perencanaan karier harus mempunyai susunan yang terdiri dari wawasan tentang diri sendiri, wawasan tentang dunia kerja, dan penalaran yang realistis antara hubungan wawasan diri sendiri dengan wawasan dunia kerja (Sitompul, 2018).

Pelatihan perencanaan karir karena tidak hanya membantu siswa menurunkan kebimbangan karir dan membantu dalam membuat keputusan karir. Namun juga dapat membantu siswa mendapat wawasan tentang diri, dunia kerja, dan langkah-langkah untuk menggapai target karir yang telah ditentukan. Selain itu efektivitas pelatihan lebih baik dari metode lain. Dalam penelitian (Izzawati, 2015) tingkat kontribusi dalam meningkatkan keputusan karir yang cukup tinggi yakni 45%-71% dibandingkan metode lain seperti konseling yang hanya memiliki kontribusi sebesar 7,33%-38,8%. Selain itu pelatihan perencanaan karir lebih efektif untuk subjek lebih banyak dalam penelitian yang dilakukan (Ayu, 2022) pada 170 subjek, perencanaan karir berkontribusi setidaknya 43,3% dalam memutuskan karir. Meskipun angka penurunan nilai rata-rata kebimbangan karir siswa hanya sebesar 16,313 atau

sebesar 23% saja tetapi keefektifan pelatihan perencanaan karir pada penelitian ini cukup besar setelah dihitung menggunakan rumus *Cohen's d effect size*.

#### **E. Hambatan Penelitian**

Hambatan yang dialami oleh peneliti pada penelitian kali ini adalah penyesuaian jadwal yang cukup sulit kepada pihak peneliti, sekolah dan trainer serta ketersediaan subjek yang terbatas dikarenakan jadwal yang tersedia berdekatan dengan jadwal Ujian Akhir Semester (UAS) ganjil untuk subjek. Selain itu beberapa subjek yang memiliki nilai kebimbangan karir yang tinggi tidak bersedia untuk ikut dalam penelitian kali ini yang pada akhirnya subjek-subjek tersebut tidak dilibatkan dalam kelompok eksperimen maupun kelompok kontrol. Kegiatan sekolah yang cukup padat juga menjadi salah satu hambatan untuk penelitian kali ini. Namun pada akhirnya pihak-pihak yang terkait dapat memberikan kepastian jadwal dan peneliti akhirnya dapat melaksanakan penelitian dengan lancar.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa:

Terdapat perbedaan yang signifikan pada nilai *Posttest* kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Terbukti dengan hasil rata-rata kelompok eksperimen yang berada pada angka 57,03 dibandingkan dengan kelompok kontrol yang nilai rata-ratanya berada pada angka 71,84. Dan Pelatihan perencanaan karir terbukti efektif dalam menurunkan kebimbangan karir. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji menggunakan uji *paired sample t-test* dan perhitungan *cohen's d effect size*. Hasil uji tersebut diketahui bernilai *Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,000 < nilai  $\alpha = 0,05$*  dan bernilai 0,8 untuk *effect size*-nya pada kelompok eksperimen yang artinya terdapat signifikansi yang besar pada nilai kebimbangan karir setelah diberi perlakuan

#### B. Saran

Bagi para siswa yang sedang mengalami kebimbangan karir. Mulailah untuk membangun kepercayaan diri dan kenali diri sendiri, manfaatkan teknologi dengan sebaik-baiknya untuk mencari informasi tentang dunia karir, jadilah aktif minta bantuan pada orang yang ada disekitar untuk merumuskan pedoman dalam mengejar target karir, dan ketika sudah memiliki target dalam berkarir jangan takut melangkah. Lakukanlah perencanaan sebaik mungkin karena dengan perencanaan yang matang, karir yang dituju akan lebih mudah dicapai.

Bagi peneliti selanjutnya, jika menemukan masalah yang sama dapat menggunakan penelitian replika dengan menggunakan model penelitian kuantitatif untuk mencari faktor yang menyebabkan ketidakeimbangan karir.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Adityawarman, P. L., Hidayati, A., & Maulanan, A. M. (2020). Peran Bimbingan Kelompok dalam Perencanaan Karir Siswa. *Jurnal Advice*, 165-177.
- Aminuddin, D., & Mulyadi. (2019). Efektivitas Layana Informasi Karir dalam Meningkatkan Kemampuan Perencanaan Karir Siswa. *Consilium*, 52-62.
- Annisa, N., & Alamanda, K. P. (2021). Studi Deskriptif Perencanaan karir Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Kota Samarinda . *Borneo Student Research*, 1101-1108.
- Aquila. (2012). *Perbedaan Pengalaman Praktek Kerja Lapangan Pada Siswa Sma-Smk Dan Status Keputusan Karir Terhadap Kematangan Karir*. Depok: Universitas Indonesia.
- Awaliah, A. M., & Suminar, R. D. (2023). Peran Career Decision Self-Efficacy dalam Memengaruhi Career Indecision pada Siswa SMA/Sederajat. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 119-123.
- Brown, S. D., Hacker, J., Abrams, M., Rector, C., Christ, L., Telander, K., & Siena, A. (2012). Validation of a Four-Factor Model of Career Indecision. *Journal of Career Assessment*, 3-21.

- Celdran, G. O. (2011). *Purpose In Life And Career indecision As Predictors Of Academic Success In College*. Capel Hill: University of North Carolina.
- Creed, P. A., Patton, W., & Prideaux, L. (2006). Causal Relationship Between Career Indecision and Career Decision-Making Self-Efficacy: A Longitudinal Cross-Lagged Analysis. *Journal of Career development* , 47-65.
- Dahani, & Abdullah, S. M. (2020). Pengambilan Keputusan Jurusan Ditinjau dari Dukungan Sosial Orangtua pada Mahasiswa. *Semnas LPPM*, 386-391.
- Dharma, G., & Akmal, S. Z. (2019). Career Decision Making Self Efficacy dan Career Indecision pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Psikologi UINSYIAH*, 1-19.
- Duntari, R. A. (2018). Strategi Perencanaan Karir Remaja Melalui Peningkatan Pemahaman Self Concept. *Jurnal Fokus IKIP Siliwangi*, 117-123.
- Faruq, F., Aziz, F. M., Sukmakarti, D. L., & Rahmawati, S. (2022). Pelatihan Karir Sebagai Upaya Meningkatkan Pengambilan Keputusan Karir Siswa. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 795-805.
- Fittari, H., Aprison, W., & Yusri, F. (2020). Pengaruh Kondisi Ekonomi Keluarga terhadap Perencanaan Karir Siswa. *Consilium*, 75-93.
- Girianto, A. (2017). Hubungan Dukungan Sosial Keluarga dan Keraguan Karier Siswa SMA dalam Pemilihan Studi Lanjut di Perguruan Tinggi. *Jurnal Riset Mahasiswa Bimbingan dan Konseling*, 485-491.

- Guay, F., Senecal, C., Gauthier, L., & Fernet, C. (2003). Predicting Career Indecision: A Self-Determination Theory Perspective. *Journal of Counseling Psychology*, 165-177.
- Hartinah, S. (2010). *Pengembangan Peserta Didik*. Bandung: Rafika Aditama.
- Haryanto, Martiah, S., & Theodora, D. B. (2018). Perencanaan Karir Siswa SMA: Studi Konseptual. *Seminar Nasional dan Diskusi Panel Multidisiplin Hasil Penelitian & Pengabdian Masyarakat*, 429-435.
- Hijri, F. S., & Akmal, Z. S. (2017). Eksplorasi Karier dan Kimbangan Karier Siswa SMA di Jabodetabek. *SCHEMA (Journal of Psychological Research)*, 128-139.
- Hurlock, E. B. (1980). *Psikologi Perkembangan : Suatu Pendekatan Sepanjang Hidup*. Jakarta: Erlangga.
- Izzawati, N., & Lisnawati. (2015). Efektivitas Pelatihan Perencanaan Karir terhadap Peningkatan Efikasi Diri dalam Pengambilan Keputusan Karir. *Jurnal Psikologi Tabularasa* , 70-88.
- Kasan, A. I., & Ibrahim, A. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Karir di Kelas X SMA Negeri 1 Tilamuta . *Jurnal Pendas Mahakam*, 83-89.
- Kelly, R. K., & Pulver, A. C. (2003). Refining Measurement of Career Indecision Types A validity Study. *Journal of Counseling and Development*, 445-453.
- Kintan, D. S., Retnoningtyas, D. W., & Widarnandana, D. I. (2021). Pengaruh Layanan Informasi Mengenai Karir terhadap Penurunan Keragu-raguan

- Pembuatan Keputusan Karir Siswa SMA. *Jurnal Psikologi Mandala*, 35-58.
- Lee, K. (2005). Coping with Career Indecision: Differences between Four Career Choice Types. *Journal of career development*, 279-289.
- McInnes, T., & Chen, C. P. (2011). Chronic Career Indecision: Amalgate Career Development Theories and Action Research Perspective. *International Journal of Action Research*, 80-100.
- Nurlan, F. (2019). *Buku Ajar : Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Parepare: CV. Pilar Nusantara.
- Nurmasari. (2015). Peranan Penting Perencanaan dan Pengembangan Karier. *Publika*, 261-281.
- Osipow, H. S. (1999). Assessing Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 147-154.
- Reenen, V. S. (2010). *Career Indecision among Prospective University Students*. Cape Town: University Of The Western Cape.
- Saputra, R. M., Nopriyanto, R., Erdianza, N., & Prasetya, A. (2020). Pelatihan Career Planning untuk Meningkatkan Kemampuan Mahasiswa dalam Merumuskan Karier. *Jurnal RAP*, 24-34.
- Sitompul, L. (2018). Meningkatkan Pemahaman Perencanaan Karir melalui Layanan Bimbingan Karir di Sekolah Menggunakan Media Gambar pada Siswa Kelas IX-I SMP Negeri 1 Gerbang Tahun 2017-2018. *Jurnal Tabularasa*, 316-327.

- Talib, A. M., & Aun, K. T. (2009). Predictors of Career Indecision Among Malaysian Undergraduate Students. *European Journal of Social Sciences*, 215-224.
- Umami, I. (2019). *Psikologi Remaja*. Yogyakarta: Idea Press.
- Wardani, Y. S., & Tristina, P. R. (2020). Perencanaan Karir Siswa SMA Negeri 1 Nglames Kabupaten Madiun. *Seminar Nasional Edusainstek*, 197-204.
- Yandri, H., Sujadi, E., & Juliawati, D. (2021). Perencanaan Karir Siswa Sekolah Menengah Atas dengan Pendekatan Konsep STIFIn untuk Menghadapi Perilaku Kapitalisme di Era Revolusi Industri 4.0. *Educational Guidance and Counseling Developmental Journal* , 58-65.
- Zlate, M. (2004). *A Dissertasion Regarding The Managerial and Organization Psychology*. Iasi: Polirom Publishing House.

## **LAMPIRAN**



<i>Kelompok Kontrol</i>																														
AS	XI	17	perempuan	2	2	3	2	4	3	1	4	2	3	3	4	4	4	3	1	3	4	3	3	1	2	4	3	2	4	74
AN	XI	16	perempuan	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	2	4	74
ANF	XI	16	perempuan	3	3	3	3	4	4	1	1	2	4	4	2	1	3	1	3	3	2	4	4	4	1	4	4	3	4	75
AWR	XI	16	perempuan	2	2	2	2	4	3	3	4	1	3	3	1	1	3	1	1	1	1	4	4	4	3	3	3	4	4	67
ARNQ	XI	17	perempuan	3	2	1	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	1	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	81
DDAS	XI	16	perempuan	3	3	2	2	3	3	2	2	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	65
FAF	XI	16	perempuan	3	2	2	2	4	4	2	1	4	2	4	4	2	1	2	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	73	
HI	XI	17	perempuan	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	58
IF	XI	16	perempuan	3	2	2	2	4	4	2	1	4	2	4	4	2	1	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	72
JRA	XI	17	laki-laki	3	3	3	3	3	4	2	4	4	1	4	3	1	4	2	2	2	3	4	1	4	4	1	4	4	4	77
JHPN	XI	16	laki-laki	1	1	1	1	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	4	65
KSZ	XI	17	perempuan	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	1	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4	73
LDAP	XI	16	laki-laki	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	4	1	4	3	3	3	2	3	3	3	4	76
MRN	XI	16	laki-laki	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	64	
MS	XI	16	perempuan	1	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	1	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	69
MRF	XI	16	laki-laki	2	2	3	2	3	4	1	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	79
NNI	XI	16	perempuan	3	3	1	1	3	4	1	2	1	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	80
NPS	XI	16	perempuan	3	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	2	1	1	3	3	3	3	65
NFWC	XI	16	perempuan	3	1	2	2	4	4	3	3	3	3	1	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
NZ	XI	17	perempuan	2	2	2	2	4	2	1	1	1	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	1	3	4	3	2	4	74	
PAD	XI	16	perempuan	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	68	
PWA	XI	17	perempuan	3	3	3	3	1	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	65
RAS	XI	16	laki-laki	1	3	3	1	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	1	4	3	4	4	3	4	83	
RHP	XI	16	perempuan	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	4	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	71
RRMY	XI	16	perempuan	3	3	3	3	3	4	3	1	1	2	3	1	2	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	74
RR	XI	16	perempuan	2	2	1	1	2	3	2	1	2	4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	2	4	4	2	2	4	67
RDP	XI	16	laki-laki	2	2	3	2	4	4	3	2	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	71
RB	XI	17	laki-laki	2	2	3	3	3	4	4	1	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	88
RR	XI	17	laki-laki	2	2	3	1	2	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	72
SIL	XI	16	laki-laki	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	66
SSNSP	XI	16	perempuan	3	2	1	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	66
SRA	XI	18	perempuan	2	3	2	2	4	4	1	4	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	4	4	2	2	3	2	4	4	71
<i>Kelompok Eksperimen</i>																														
ASA	XI	17	perempuan	1	2	1	3	4	3	2	4	1	2	1	1	1	1	3	1	1	3	4	2	1	1	3	2	3	4	55
ASP	XI	17	laki-laki	2	2	2	3	3	3	2	4	2	3	4	3	1	3	3	2	2	1	4	2	2	3	3	2	2	1	63
AAH	XI	17	laki-laki	3	3	3	3	2	3	1	1	2	3	4	2	1	1	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	62
ASMSP	XI	17	perempuan	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	4	60
AZHAI	XI	16	perempuan	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3	47
DBWI	XI	16	perempuan	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	52
DRD	XI	17	perempuan	3	3	2	2	1	3	3	1	2	3	3	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	63
FM	XI	16	laki-laki	2	2	1	2	3	2	3	3	1	3	1	3	3	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	4	4	4	64
FF	XI	16	perempuan	2	1	1	3	3	1	1	2	2	3	1	1	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	4	2	3	52	
FNL	XI	17	perempuan	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	2	2	2	1	62	
FRR	XI	16	perempuan	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	4	1	1	2	3	1	2	1	4	4	1	1	3	3	1	4	58
INS	XI	17	laki-laki	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	65
JN	XI	16	perempuan	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	62
KAMH	XI	18	perempuan	1	2	1	2	4	1	1	3	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	42
KK	XI	17	perempuan	2	2	1	1	3	3	1	1	1	4	3	1	1	3	4	1	1	3	4	3	2	1	4	1	2	4	57
MFRA	XI	17	laki-laki	1	1	2	1	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	65
MAA	XI	16	laki-laki	3	2	3	2	3	3	2	2	2	4	3	1	2	2	2	2	2	2	1	3	3	1	3	3	2	3	61
MZ	XI	17	perempuan	2	2	2	2	3	2	1	1	1	3	2	2	2	4	2	1	3	2	2	4	4	1	2	2	2	2	58
MFA	XI	17	laki-laki	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	58
MAI	XI	17	laki-laki	2	2	2	2	3	2	4	1	1	3	3	1	1	1	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	47
MRM	XI	17	laki-laki	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	3	1	2	2	3	58
MYB	XI	17	laki-laki	2	2	3	2	4	2	1	1	1	3	3	1	1	2	3	1	1	2	4	2	3	1	2	1	3	4	55
NMSZ	XI	17	perempuan	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	63
NKF	XI	16	perempuan	2	3	2	2	3	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	4	1	2	4	54
NIR	XI	17	perempuan	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	3	3	2	4	3	2	56
NSN	XI	17	perempuan	3	2	3	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	2	2	3	46
NSMZ	XI	17	perempuan	3	3	1	1	3	4	1	2	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	4	4	2	3	1	3	2	4	54
RAK	XI	16	perempuan	1	2	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	4	2	1	1	3	2	1	4	43
RSL	XI	17	perempuan	1	1	2	1	4	3	1	1	1	3	2	1	1	3	2	2	3	2	4	4	1	2	2	1	2	4	54
RRR	XI	16	laki-laki	3	2	2	2	1	4	2	3	3	2	2	3	3	4	1	3	1	1	2	3	4	3	3	3	1	2	63
RS	XI	17	perempuan	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	62
SMS	XI	16	perempuan	3	2	3	4	3	4	2																				

## *Lampiran 2 Informed Consent*

### **INFORMED CONSENT**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : \_\_\_\_\_

Usia : \_\_\_\_\_ tahun

Jenis Kelamin : P / L (lingkari yang sesuai)

Saya yang tersebut di atas menyatakan **SETUJU** dan **BERSEDIA** untuk:

1. Terlibat dan berpartisipasi aktif sebagai peserta penelitian eksperimen psikologi dari awal hingga akhir.
2. **Bersedia untuk memberikan informasi sejujur-jujurnya terkait kondisi yang saya alami.**
3. **Menghormati peneliti, melakukan apa yang diinstruksikan peneliti, dan tidak melakukan hal-hal yang dapat mengganggu jalannya penelitian serta mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dalam penelitian ini.**
4. **Menyetujui adanya perekaman proses penelitian eksperimen psikologi berupa tulisan, rekaman percakapan, dan dokumentasi lainnya selama penelitian berlangsung. Semua informasi yang Anda berikan akan terjamin kerahasiaannya dan data hanya akan digunakan untuk penelitian ini. Identitas pribadi Anda juga akan dirahasiakan. Tidak ada paksaan dalam ketersediaan menjadi bagian dari eksperimen ini. Anda berhak untuk ikut berpartisipasi atau tidak tanpa ada sanksi dan konsekuensi buruk di kemudian hari. Anda juga berhak mengundurkan diri di tengah-tengah eksperimen berlangsung dengan pemberitahuan sebelumnya kepada peneliti. Apabila terjadi kerugian setelah proses eksperimen berlangsung silahkan hubungi nomor berikut 085607095149 (Amirulloh).**

Demikian lembar persetujuan ini saya tanda tangani tanpa paksaan dari pihak manapun.

Pasuruan, 23 Oktober 2023

---

*Lampiran 3 Alat Ukur Keputusan Karir (CDS)*

**Alat tes keputusan karir:**

Skala yang digunakan merupakan skala Keputusan Karir yang diadaptasi dari Career Decision Scale (CDS) dari penelitian aquila 2012 CDS memiliki 2 dimensi yaitu kepastian karir dan keraguan karir.

Pada alat tes ini, Anda akan menemui pernyataan-pernyataan. Bacalah pernyataan-pernyataan tersebut dengan seksama.

Jika Anda merasa sesuai atau menggambarkan diri Anda, berilah tanda (x) di dalam kotak yang telah disediakan. Contoh:

Pernyataan	SS	S	AS	KS
1. Saya sudah tahu bidang karir yang saya inginkan				

Jika Anda memberi tanda silang pada kotak SS berarti Anda setuju bahwa pernyataan: saya sudah tahu bidang karir yang saya inginkan, sangat sesuai dengan diri Anda.

Keterangan pilihan:

SS: Sangat sesuai

S: Sesuai

AS: Agak sesuai

KS: Kurang sesuai

Jika terdapat pertanyaan/pernyataan terbuka berupa ..... Isilah titik-titik tersebut sesuai dengan keinginan, harapan, maupun keadaan Anda saat ini.

no	Aitem	SS	S	S	K
1	Saya telah memutuskan sebuah karir dan merasa nyaman dengan hal tersebut.				
2	Saya juga mengetahui bagaimana cara melaksanakan pilihan tadi.				
3	Saya telah memutuskan satu jurusan pendidikan dan merasa nyaman dengan hal tersebut.				
4	Saya juga mengetahui bagaimana cara melaksanakan pilihan saya.				
5	Beberapa karir memiliki daya tarik yang sama untuk saya.				
6	Saya memiliki kesulitan waktu untuk memutuskan diantara pilihan-pilihan karir yang ada.				
7	Saya mengetahui saya harus bekerja suatu saat nanti, tetapi tidak satupun dari karir yang saya ketahui menarik bagi saya.				
8	Saya ingin menjadi ....., tetapi hal tersebut bertentangan dengan keinginan orangtua / wali saya. Oleh karena itu sulit untuk saya memutuskan pilihan karir.				
9	Hingga saat ini, saya belum memikirkan untuk memilih suatu karir.				

10	Saya kurang memiliki pengalaman sehingga saya sulit untuk mengambil keputusan.				
11	Saya tidak mempunyai banyak informasi untuk membuat keputusan karir saat ini.				
12	Saya merasa patah semangat hingga saya merasa semua yang saya pilih tidak jelas				
13	Saya merasa patah semangat sehingga saya malas untuk mengambil keputusan				
14	Saya pikir saya tahu apa yang saya inginkan untuk sebuah karir, namun hal tersebut tidak memungkinkan untuk saya kejar.				
15	Saya mulai melihat kemungkinan karir yang lain.				
16	Saya memiliki keyakinan akan bidang karir namun tidak satu pun karir yang cocok bagi saya.				
17	Keharusan untuk membuat keputusan karir mengganggu saya.				
18	Saya senang membuat keputusan dengan cepat agar segera berakhir.				
19	Saya berharap saya dapat mengambil 1 tes yang akan memberikan kejelasan akan karir saya.				

20	Saya tahu jurusan apa yang saya sukai, tetapi saya tidak yakin akan karir tersebut apakah akan memberikan kepuasan untuk saya.				
21	Saya tidak dapat membuat sebuah pilihan karir saat ini karena saya tidak mengetahui apa kemampuan saya.				
22	Saya tidak mengetahui tentang minat saya.				
23	Saya menemukan minat saya, tetapi saya tidak yakin bahwa hal tersebut akan bermanfaat untuk karir saya.				
24	Sulit untuk saya menemukan hal yang saya inginkan untuk karir di masa depan				
25	Saya tidak yakin bagaimana cara melakukan pilihan.				
26	Saya memerlukan informasi lebih banyak mengenai jenis-jenis dan perbedaan pekerjaan, sebelum saya membuat sebuah keputusan.				

Skoring CDS memiliki 4 pilihan jawaban yaitu “sangat sesuai”, “sesuai” “agak sesuai” dan pilihan “kurang sesuai”. Jika siswa menjawab “sangat sesuai” akan mendapatkan nilai 4, “sesuai” nilai 3, nilai 2 “agak sesuai” dan nilai 1 “kurang sesuai”.

No	Dimensi	No aitem	Jumlah
1.	Kepastian Karir	1,2,3,4	4
2.	Keraguan Karir	5-26	22

Perhitungan pada alat ukur ini adalah: skor tertinggi = jumlah item x 4; skor terendah = jumlah item x 1; interval = (skor tertinggi – skor terendah) / 2.

Jika nilai keraguan karir tinggi maka siswa termasuk individu yang memiliki keraguan karir, sedangkan jika nilai keraguan karir rendah maka siswa termasuk individu yang memiliki kepastian karir.

*Lampiran 4 CVR Modul*

**SURAT PERNYATAAN RATER**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog.

Pekerjaan : Dosen

Email : *iqbalhawabi@gmail.com*

Telah menjadi validator Modul Pelatihan Perencanaan Karir Siswa yang telah dikerjakan oleh:

Nama : Amirulloh

NIM : 19410088


Berikut adalah kritik dan saran saya untuk modul tersebut:

1. *Berndemi... acara... di... akhir... di... awal...*

2. *Membuat... ke... kreatif... di... salah... perpindahan... materi...  
... pengetahuan...*

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 9 Oktober 2023

  
\_\_\_\_\_  
Agus Iqbal Hawabi, M.Psi. Psikolog.

**SURAT PERNYATAAN RATER**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Selly Candra Ayu, M.Si.

Pekerjaan : Dosen

Email :

Telah menjadi validator Modul Pelatihan Perencanaan Karir Siswa yang telah dikerjakan oleh:

Nama : Amirulloh

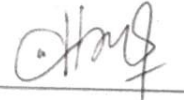
NIM : 19410088

Berikut adalah kritik dan saran saya untuk modul tersebut:

Sasaran pelatihan dapat dipastikan dg. digunakan sebagai  
agar pelatihan dapat lebih + dapat adanya ketrampilan  
dalam pembelajaran tersebut

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 9 Oktober 2023



Selly Candra Ayu, M.Si.

**SURAT PERNYATAAN RATER**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si

Pekerjaan : Dosen

Email :

Telah menjadi validator Modul Pelatihan Perencanaan Karir Siswa yang telah dikerjakan oleh:

Nama : Amirulloh

NIM : 19410088

Berikut adalah kritik dan saran saya untuk modul tersebut:

*Perlu memasukkan target Pelatihan yang terukur.*

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Malang, Oktober 2023



Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si

**SURAT PERNYATAAN RATER**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Novia Solichah, M. Psi  
Pekerjaan : Dosen  
Email : -

Telah menjadi validator Modul Pelatihan Perencanaan Karir Siswa yang telah dikerjakan oleh:

Nama : Amirulloh  
NIM : 19410088

Berikut adalah kritik dan saran saya untuk modul tersebut:

..... sudah baik, silahkan betulkan teori maupun  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 15 September 2023



( Novia Solichah, M. Psi )

*Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian*







*Lampiran 6 Izin Penggunaan Alat Ukur*

## Permohonan izin adaptasi alat ukur


Eksternal Kotak Masuk 



**Amirulloh Amirulloh** 22/5/2023  
Assalamualaikum ibu AquilaMohon maaf mengganggu.  
saya Amirulloh, mahasiswa s1 fakultas psikologi



**Aquila Utami** 22/5/2023  
Silahkan kak semoga sukses studynya



**Amirulloh Amirulloh** 22/5/2023  
kepada Aquila  

Amiin, Terimakasih banyak bu

## **MODUL**



No	:
Kelas	:



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAN ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2023**

*Daftar isi*

<b><u>Daftar isi</u></b> .....	i
<b><u>Latar Belakang</u></b> .....	ii
<b><u>Tujuan Pelatihan</u></b> .....	iii
<b><u>Sasaran Pelatihan</u></b> .....	iii
<b><u>Pemandu Program</u></b> .....	iii
<b><u>Waktu Pelaksanaan</u></b> .....	iii
<b><u>Langkah Langkah</u></b> .....	iv
<b><u>Penutup</u></b> .....	iv
<b><u>Pemaparan Modul</u></b> .....	1
<b><u>A. Sesi I: Pembukaan</u></b> .....	1
<b><u>B. Sesi II: Analisis Diri</u></b> .....	8
<b><u>C. Sesi III: Eksplorasi Peluang Karir</u></b> .....	14
<b><u>D. Sesi IV: Pengambilan Keputusan Karir</u></b> .....	20
<b><u>E. Sesi V: Perencanaan</u></b> .....	27
<b><u>F. Sesi VI: Mengejar Target Karir</u></b> .....	33
<b><u>G. Sesi VII: Penutupan</u></b> .....	39

## **Latar Belakang**

Pada fase akhir, remaja memang sudah mulai mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja atau melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi Hijri dan Akmal (2017). Remaja yang sudah berada di fase akhir sebelum menginjak dewasa seharusnya sudah menentukan pemilihan karirnya baik dengan menentukan pilihan jurusan pada perguruan tinggi atau masuk pada dunia kerja. Namun beberapa survei seperti pada survei Sosial Ekonomi Nasional pada tahun 2015 terdapat 61% siswa Sekolah Menengah Atas yang kesulitan dalam menentukan karir setelah lulus dan beberapa penelitian lain menyebutkan bahwa 56% remaja ragu dan 40% masih bimbang dengan pilihan karirnya Awaliah dan Suminar (2023). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Tech Incubator (2018) ditemukan sebanyak 92% siswa SMA sederajat merasa ragu dan tidak tahu akan berkarir seperti apa setelah lulus Dahani dan Abdullah (2020). Tentu saja bukan angka yang kecil dan kondisi tersebut tentu perlu diatasi karena jika tidak akan berpengaruh pada masa depan siswa tersebut. Apalagi di Indonesia akan menghadapi bonus demografi dengan para remaja sebagai faktor penting dimana angka usia produktif lebih banyak dari angka usia non-produktif dengan catatan hampir 60% pada tahun 2030-2040. Apabila banyak siswa yang tidak dapat mengatasi kebimbangan karir mereka maka akan berdampak negatif pada dirinya baik untuk saat ini maupun nanti ketika sudah dewasa. Bagaimanapun meski kebimbangan adalah hal yang normal tetapi sebagai salah satu tugas dari remaja mulai menentukan karirnya harus dapat dilalui dengan baik.

Fenomena yang ada juga terjadi pada siswa kelas 11 SMAN 2 kota pasuruan. Siswa di SMAN 2 Pasuruan sebenarnya memiliki banyak sarana dan prasarana dalam mengembangkan diri mereka. Selain adanya guru konseling untuk membantu mereka mencari informasi karir, di sekolah tersebut juga memiliki kegiatan ekstrakurikuler yang lebih banyak daripada sekolah lain sekolah ini juga sebenarnya merupakan salah satu sekolah yang memiliki nilai tinggi pada SBMPN tahun lalu dan masuk dalam lima besar sekolah dengan nilai SBMPN tertinggi di Pasuruan. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan sepuluh orang siswa enam diantaranya masih merasa bimbang dan dua orang merasa sudah optimis dan dua lainnya orang masih ragu meskipun sudah punya beberapa opsi. Lima orang

narasumber menyatakan bahwa dirinya masih kebingungan, merasa bimbang, dan perlu mempersiapkan lagi baik faktor eksternal maupun internal agar lebih percaya diri dalam memilih jalur karir yang akan ditempuh. Tetapi dari semua narasumber mereka mengutarakan keinginannya untuk mendapat pelajaran tambahan untuk membantu menunjang diri mereka dalam upaya mencapai karir yang diinginkan.

### **Tujuan Pelatihan**

Adapun tujuan dari dibentuknya modul penelitian ini agar perlakuan menjadi tepat sasaran dan sesuai dengan prosedur yang telah dituliskan oleh peneliti. Selain itu tercapai pula tujuan penelitian yaitu terdapat efektivitas *career planning training* terhadap penurunan kebimbangan karir pada 32 siswa kelas 11 SMAN 2 Pasuruan.

### **Sasaran Pelatihan**

Sasaran kegiatan pelatihan perencanaan karir adalah siswa yang berusia antara 16–19 tahun dan merupakan siswa kelas 11 Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Pasuruan yang mengalami kebimbangan karir.

### **Pemandu Program**

Kegiatan pelatihan perencanaan karir melibatkan pemandu program diantaranya:

- 1) *Trainer*, merupakan sarjana S-1 Psikologi yang telah memiliki keterampilan dalam mengadakan pelatihan
- 2) *Co-Trainer* merupakan mahasiswa semester akhir fakultas psikologi
- 3) Observer dan fasilitator sarjana S-1 Psikologi dan mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi yang telah menempuh mata kuliah psikodiagnostik 3 observasi.

### **Waktu Pelaksanaan**

Kegiatan pelatihan perencanaan karir akan di Aula SMAN 2 Pasuruan. Kegiatan pelatihan menggunakan teori perencanaan karir Zlate (2004) oleh karena itu, pelatihan ini tersusun dalam 7 sesi (1 sesi pembuka dan 5 sesi inti dan 1 sesi penutup) dengan durasi 480 menit.

## **Langkah Langkah**

Kegiatan pelatihan perencanaan karir akan dilaksanakan selama 3 hari dengan rincian sesi sebagai berikut:

Hari pertama

Sesi 1: Pembukaan dan Materi Umum

Hari kedua

Sesi 2: Analisis Diri

Sesi 3: Eksplorasi Peluang Karir

Hari ketiga

Sesi 4: Pengambilan Keputusan Karir

Sesi 5: Perencanaan

Sesi 6: Mengejar Target Karir dan Penutupan

Hari keempat

Sesi 7: penutupan

Sesuai dengan kesepakatan bersama sekolah dan meninjau lama waktu Kegiatan belajar mengajar di sekolah maka kegiatan pelatihan diadakan dalam waktu satu bulan dengan 4 kali pertemuan agar pelatihan menjadi efektif dan efisien.

## **Penutup**

Pelatihan adalah sebuah kegiatan yang tujuannya adalah adanya peningkatan pengetahuan dan kemampuan, perubahan sikap serta keahlian dan perilaku. Selain itu, dibentuknya modul agar treatment/perlakuan menjadi tepat sasaran dan sesuai dengan prosedur yang telah dituliskan oleh peneliti. Lebih dari itu, agar tercapai pula tujuan penelitian yaitu terdapat efektivitas *career planner training* terhadap penurunan kebingungan karir 32 Siswa Kelas 11 SMAN 2 Pasuruan.

## Pemaparan Modul

Modul pelatihan perencanaan karir terdiri dari 6 sesi yang akan dibahas secara rinci meliputi tujuan, materi, alat dan bahan, waktu yang dibutuhkan, prosedur pelaksanaan, materi, dan rundown.

### 1. Hari Pertama

#### A. Sesi I: Pembukaan

##### a. Rundown

No	Waktu	kegiatan	keterangan
1	10.20-10.30	Perkenalan	Perkenalan oleh seluruh hadirin
2	10.30-10.35	<i>Pretest</i>	Peserta mengerjakan <i>pretest</i>
3	10.35-11.15	Materi	Pemaparan materi oleh <i>co-trainer</i>
4	11.15-11.30	Diskusi	Diskusi antara peserta dan <i>co-trainer</i>
5	11.30-11.35	<i>Posttest</i>	Peserta mengerjakan <i>posttest</i>
6	11.35-11.50	Mengerjakan LKS	Peserta mengerjakan lembar kerja

##### b. Tujuan

- 1) Agar didapat data awal sebelum pemberian treatment
- 2) Agar peserta mengenal *Trainer, co-trainer* dan fasilitator
- 3) Agar peserta saling mengenal satu sama lain
- 4) Agar Menciptakan suasana akrab antara peserta, *Trainer, co-trainer* dan fasilitator
- 5) Agar peserta memahami pentingnya perencanaan karir dalam proses pengambilan keputusan karir
- 6) Agar peserta mengetahui dan memahami tahapan dalam perencanaan karir

##### c. Aktivitas

- 1) Perkenalan
- 2) *Pretest*
- 3) Materi perencanaan karir
- 4) Diskusi
- 5) *Posttest*
- 6) Mengerjakan LKS

- d. Alat dan bahan
  - 1) Modul
  - 2) Alat tulis
  - 3) Laptop
  - 4) Proyektor
  - 5) Papan
- e. Waktu: 90 menit
- f. Prosedur
  - 1) Perkenalan: 10 menit
    - a) *Co-trainer* memperkenalkan diri dan anggota yang akan mengikuti pelatihan
    - b) Perkenalan peserta lewat presensi
  - 2) *Pretest*: 5 menit
    - a) *Co-trainer* mengarahkan peserta untuk mengerjakan *pretest*
    - b) *Co-trainer* memberikan waktu sebanyak 5 menit untuk mengerjakan *pretest*.
    - c) *Co-trainer* mengumpulkan hasil *pretest* yang telah dikerjakan.
  - 3) Materi perencanaan karir: 40 menit
    - a) *Co-trainer* meminta peserta membaca materi kemudian mempresentasikan slide yang sudah disiapkan oleh peneliti tentang materi analisis diri.
    - b) *Co-trainer* memberikan kesempatan kepada peserta untuk bertanya tentang materi perencanaan karir.
  - 4) Diskusi: 15 menit
    - a) Peserta memberikan umpan balik sesuai dengan apa yang dirasakan dan dipahami dari apa yang disampaikan oleh *co-trainer*.
    - b) *Co-trainer* mengikuti dan mengawasi jalannya diskusi dan membantu peserta apabila terdapat hal-hal yang kurang dipahaminya.

5) *Posttest*: 5 menit

a) *Co-trainer* meminta peserta mengisi lembar *posttest*

6) Mengerjakan LKS

a) *Co-trainer* membagikan lembar *RIASEC*

b) *Co-trainer* meminta peserta mengisi lembar *RIASEC*

c) *Co-trainer* mengumpulkan lembar *RIASEC* dari peserta dan membagikan lembar *Siapakah aku?*

d) Peserta mengerjakan lembar *Siapakah aku?*

e) *Co-trainer* mengumpulkan lembar *Siapakah aku?* dari peserta

g. Materi

#### Perencanaan karir

Perencanaan karir terdiri dari dua kata yakni perencanaan dan karir. Perencanaan adalah proses mendefinisikan tujuan, membuat strategi untuk mencapai tujuan tersebut, dan mengembangkan rencana aktivitas yang harus dikerjakan. Perencanaan merupakan proses yang penting dalam pengelolaan karir karena tanpa perencanaan bisa jadi segala sesuatu menjadi tidak teratur (berantakan). Karir sendiri merupakan pola atau jalur yang sistematis dalam kehidupan seseorang yang berkaitan dengan kenaikan jabatan dalam pekerjaan.

Perencanaan karir adalah proses ketika seseorang dengan cermat merangkum semua kemungkinan-kemungkinan individu meniti jabatan sesuai persyaratan dan kemampuan. Setiap individu tentu ingin agar perubahan dalam kehidupan sehari-hari yang mereka jalani akan berubah ke arah yang lebih baik. Begitu juga dengan kehidupan karirnya. Meskipun pada dasarnya karir adalah kata benda atau *noun* tetapi karir dalam definisinya tetap mengandung arti perkembangan atau kemajuan dalam kehidupan. Selayaknya karir tidak hanya terpaku pada pekerjaan yang terus bertambah tinggi jabatannya tetapi karir adalah apa yang mereka mulai jauh sebelum mendapatkan pekerjaan dan itu berhubungan dengan “persyaratan dan kemampuan” yang mana tentu persyaratan dan kemampuan tersebut

berhubungan dengan kesiapan dalam diri individu salah dan salah satu yang umumnya diperhatikan adalah tingkat pendidikan. Karir sangat erat kaitannya dengan pendidikan itu sendiri mulai dari sejauh mana anda mendapatkan pendidikan, bagaimana nilai akademik, dan jurusan apa yang anda pilih agar dapat memenuhi persyaratan untuk mendapat pekerjaan. Meskipun dalam beberapa kasus kemampuan non-akademik menjadi syarat tetapi kemampuan seperti itu juga biasanya sudah difasilitasi oleh lembaga akademik (lembaga pendidikan) untuk dikembangkan. Maka dapat dikatakan bahwa karir dimulai dengan bagaimana seseorang menentukan jenjang pendidikan dan pekerjaan. Oleh karena itu, perencanaan karir sebaiknya dilakukan dengan merencanakan mulai dari perencanaan pendidikan (studi).

Perencanaan karir dapat membantu individu menentukan sasaran-sasaran karir (tujuan) dan dapat memacu karir mereka agar menghasilkan sukses yang lebih besar. Meskipun tidak ada jaminan pasti kondisi yang terjadi di lapangan sesuai dengan perencanaan yang telah dirancang tetapi perencanaan karir akan lebih mengarahkan pada penetapan sasaran karir dan pengelolaan karir lebih cenderung terlaksana. Setidaknya ada tujuh manfaat yang didapat dengan perencanaan karir yakni:

1. Pengembangan potensi: Perencanaan karir membantu mengembangkan potensi utama individu agar bisa ditingkatkan pada tingkat tertentu.
2. Meningkatkan komitmen: Perhatian dan kebutuhan terhadap perkembangan pada sebuah jalur karir seseorang akan menghasilkan komitmen yang lebih besar dalam mengejar sasaran karir.
3. Memanfaatkan potensi: Perencanaan karir mendorong individu mengeluarkan lebih banyak potensi kemampuannya karena mereka memiliki tujuan (sasaran karir).

4. Pertumbuhan lanjutan: Rencana dan tujuan karir akan memotivasi individu untuk bertumbuh dan berkembang.
5. Mengurangi beban: Perencanaan karir menyadarkan individu tentang kualifikasi apa yang harus ia miliki untuk mengejar tujuan. Tanpa perencanaan karir, lebih mudah untuk individu memikirkan hal-hal yang tidak dibutuhkan dalam mengejar tujuan.
6. Pemenuhan kebutuhan: Dengan semakin sedikitnya penumpukan beban dalam pikiran maka peluang pertumbuhan yang lebih besar dalam memenuhi kebutuhan individu seperti pengakuan dan pencapaian lebih cepat terpuaskan (tercapai).
7. Membantu menemukan alternatif: Perencanaan karir membantu individu mempersiapkan diri untuk pekerjaan yang lebih memerlukan prioritas dan membantu individu dalam membuat jadwal alternatif untuk mengejar tujuan.

Manfaat yang telah disebutkan akan membantu individu untuk memulai titik dimana mereka harus memulai karir dan membantu mereka melangkah tahap demi tahap untuk mencapai tujuan dan membuat lebih banyak tujuan lainnya ketika tujuan yang lain telah berhasil mereka dapatkan.





2. Hari kedua

**B. Sesi II: Analisis Diri**

a. Rundown

No	Waktu	Kegiatan	keterangan
1	10.20-10.25	<i>Pretest</i>	Peserta mengerjakan <i>pretest</i>
3	10.25-11.05	Materi	Pemaparan materi oleh <i>trainer</i>
4	11.05-11.15	Diskusi	Diskusi bersama antar anggota kelompok dari para peserta
5	11.15-11.20	<i>Posttest</i>	Peserta mengerjakan <i>posttest</i>

b. Tujuan

- 1) Agar peserta dapat mengeksplorasi diri, bakat, minat, dan cita-cita karirnya.
- 2) Agar peserta mampu mengidentifikasi potensi yang berupa kelebihan dan kekurangan yang berkaitan dengan karir peserta.
- 3) Agar peserta mampu memilih beberapa alternatif karir yang diminatinya dan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

c. Aktivitas

- 1) *Pretest*
- 2) *Games* jika aku menjadi
- 3) Analisis diri dan penugasan
- 4) Diskusi
- 5) *Posttest*

d. Alat dan bahan

- 1) Modul
- 2) Alat tulis
- 3) Laptop
- 4) Proyektor
- 5) Papan

e. Waktu: 60 menit

f. Prosedur

- 1) *Pretest*: 5 menit

- a) *Trainer* meminta peserta untuk mengerjakan *pretest*.
- 2) Materi Analisis Diri: 40 menit
  - a) *Co-Trainer* membagikan lembar kerja 1 (Lembar kerja RIASEC) kepada peserta.
  - b) Peserta diminta untuk mengisi lembar kerja RIASEC.
  - c) *Trainer* meminta peserta untuk mengerjakan lembar kerja kedua yaitu lembar kerja siapakah aku?
  - d) *Trainer* meminta peserta membaca materi kemudian mempresentasikan slide yang sudah disiapkan oleh peneliti tentang materi analisis diri.
  - e) *Trainer* memberikan kesempatan kepada peserta untuk bertanya tentang materi analisis diri.
- 3) Diskusi kelompok 10 menit
  - c) *Trainer* meminta peserta untuk berbagi hasil kerja dari lembar RIASEC dan Siapakah aku? Kepada teman sebangkunya. Masing-masing anggota kelompok harus menceritakan apa yang sudah dituliskannya.
  - d) Peserta lain dalam kelompok tersebut diperkenankan memberikan umpan balik sesuai dengan apa yang dirasakan dan dipahami dari apa yang disampaikan oleh peserta.
  - e) *Trainer* dan *Co-trainer* mengawasi jalannya diskusi kelompok dan membantu peserta apabila terdapat hal-hal yang kurang dipahaminya.
- 4) *Posttest*: 5 menit
  - f) *Trainer* meminta peserta mengisi lembar *posttest*
  - g) *Trainer* menutup pelatihan hari pertama
- g. Materi

#### Analisis Diri

Segala hal dimulai dari diri sendiri. Pernahkah kalian mendengar hal tersebut? Mungkin seperti itulah materi ini akan dimulai. Seperti yang dijelaskan pada materi sebelumnya bahwa karir

individu dimulai dari dirinya sendiri dimana individu dituntut untuk menentukan jalur karir mana yang akan dipilih, kemudian bagaimana mempersiapkan diri agar dapat terqualifikasi dengan “syarat dan kemampuan” dalam memasuki dunia karir.

Analisis diri adalah proses yang dilakukan untuk memahami diri sendiri. Analisis merupakan kata yang berarti penyelidikan terhadap suatu untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya dan diri yang berarti orang (seseorang) atau badan (sendiri). Maka dapat disimpulkan bahwa analisis diri adalah kegiatan yang dilakukan secara sadar untuk menyelidiki keadaan yang sebenarnya dari diri sendiri. Meneliti seluk beluk diri sendiri, mengobservasi kelebihan kelemahan, mengetahui bakat minat, dan mencoba mendefinisikan “siapa aku” merupakan beberapa contoh dari kegiatan analisis diri. Kegiatan analisis diri adalah kegiatan yang dilakukan manusia untuk memenuhi kebutuhan dirinya untuk berkembang. Analisis diri dapat membantu individu menemukan potensi terbaik yang dimilikinya. Setelah mengetahui potensi yang ia miliki biasanya individu akan lebih termotivasi dalam mengembangkan diri. Selain itu, analisis diri dapat membantu individu menaikkan harga dirinya, membantu individu lebih percaya diri, dan lebih mudah menemukan pemecahan dalam suatu masalah. Hubungan antara analisis diri dengan karir dan perencanaan karir. Dengan beberapa manfaat yang telah disebutkan tentu melakukan perencanaan karir akan lebih mudah dan jika perencanaan karir lebih mudah maka akan lebih mudah lagi mengejar sasaran karir.

Ada beberapa hal yang bisa dilakukan untuk menganalisis diri, beberapa diantaranya adalah lembar kerja yang telah dikerjakan yaitu lembar kerja “siapakah aku” dan lembar kerja RIASEC. Keduanya memiliki tujuan yang berbeda meskipun sama-sama digunakan dalam analisis diri. Lembar kerja siapakah aku lebih mengarah pada bagaimana cara individu mengungkap potensi dirinya dengan

mengetahui kelebihan dan kelemahannya, sedangkan RIASEC akan lebih fokus pada potensi yang diukur melalui kepribadian.

Setelah mengetahui tentang analisis diri dan mengerjakan lembar kerjanya, tidakkah kita harus mengetahui apa saja perbedaan yang dimiliki oleh kedua lembar kerja dan sebenarnya apa yang ada dalam lembar kerja tersebut. Yang pertama adalah analisis kepribadian Melalui RIASEC. Dalam riasec terdapat enam jenis kepribadian yang berkaitan dengan karir yaitu:

1. *Realistic*
2. *Investigative*
3. *Artistic*
4. *Social*
5. *Enterprising*
6. *Conventional*

RIASEC sendiri merupakan teori kepribadian yang dikemukakan oleh seorang psikolog bernama John L. Holland pada tahun 1959. Kemudian terdapat analisis SWOT pada lembar kerja siapakah aku. Pernahkah kalian mendengar analisis SWOT atau analisis yang berkaitan dengan

1. *strengths* (kekuatan)
2. *weaknesses* (kelemahan)
3. *opportunities* (peluang)
4. *threats* (ancaman).

Teknik analisis ini memang lebih sering digunakan dalam dunia bisnis, namun bukan berarti teknik ini tidak bisa digunakan untuk menganalisis diri. Analisis swot yang digunakan pada diri sendiri lebih populer dengan istilah *Personal SWOT Analysis*. Seperti yang telah dikerjakan pada lembar kerja siapakah aku.

*Pretest*

<b>Nama</b>	:	
<b>Jenis Kelamin</b>	:	<b>P / L</b> ( <i>lingkari yang sesuai</i> )
<b>No</b>	:	

*Silahkan isi kolom di bawah ini sesuai dengan pengetahuan Anda masing-masing. Isilah dengan sejujur-jujurnya. Tidak ada jawaban benar maupun salah.*

<i>Kelebihanku adalah ...</i>	<i>Kekuranganku adalah ...</i>
<i>Usahaku untuk mengatasi kekuranganku adalah ...</i>	<i>Hambatan bagi diriku sendiri dalam mencapai cita-cita adalah ...</i>

*Posttest*

<b>Nama</b>	:	
<b>Jenis Kelamin</b>	:	<b>P / L</b> ( <i>lingkari yang sesuai</i> )
<b>No</b>	:	

*Silahkan isi kolom di bawah ini sesuai dengan pengetahuan Anda masing-masing. Isilah dengan sejujur-jujurnya. Tidak ada jawaban benar maupun salah.*

<i><b>Kelebihanku adalah ...</b></i>	<i><b>Kekuranganku adalah ...</b></i>
<i><b>Usahaku untuk mengatasi kekuranganku adalah ...</b></i>	<i><b>Hambatan bagi diriku sendiri dalam mencapai cita-cita adalah ...</b></i>

### C. Sesi III: Eksplorasi Peluang Karir

#### a. Rundown

No	Waktu	kegiatan	keterangan
1	09.30-09.35	<i>Pretest</i>	Peserta mengerjakan <i>pretest</i>
3	09.50-10.10	Materi	Pemaparan materi oleh <i>trainer</i>
4	10.10-10.45	Diskusi dan Penugasan	Penugasan untuk masing-masing peserta dan diskusi bersama <i>Trainer</i>
5	10.45-10.50	<i>posttest</i>	Peserta mengerjakan <i>posttest</i>

#### b. Tujuan

- 1) Agar peserta memahami pentingnya melakukan eksplorasi karir sebelum melakukan pengambilan keputusan karir.
- 2) Agar peserta mengetahui dan mendapatkan informasi dari beberapa alternatif peluang karir yang dapat diambilnya.

#### c. Aktivitas

- 1) *Pretest*
- 2) Materi eksplorasi peluang karir
- 3) Penugasan dan diskusi
- 4) *Posttest*

#### d. Alat dan bahan

- 1) Modul
- 2) Alat tulis
- 3) Proyektor
- 4) Laptop
- 5) Papan

#### e. Waktu: 60 menit

#### f. Prosedur

- 1) *Pretest*: 5 menit
  - a) *Trainer* meminta peserta untuk mengerjakan *pretest*.
- 2) Materi eksplorasi peluang karir 40 Menit
  - a) *Trainer* menerangkan slide terkait eksplorasi peluang karir yang sudah disiapkan peneliti

- b) *Trainer* mengajak peserta secara aktif berinteraksi ketika menyampaikan materi
  - c) *Trainer* memberikan kesempatan peserta untuk bertanya
- 3) Diskusi dan penugasan: 10 menit
- a) *Co-trainer* membagikan daftar informasi karir kepada peserta
  - b) *Trainer* menjelaskan fungsi lembar informasi karir
  - c) *Co-trainer* membagikan lembar kerja “aku bereksplorasi” kepada peserta
  - d) *Trainer* menjelaskan fungsi lembar kerja
  - e) Peserta didampingi *Trainer* dan *co-trainer* dalam mengerjakan
  - f) Peserta diperbolehkan bertanya dan berdiskusi bersama *Taainer* apabila ada kesulitan dalam mengerjakan penugasan
- 4) *Posttest*: 5 menit
- a) *Trainer* meminta peserta untuk mengisi lembar *posttest*.

g. Materi

#### Eksplorasi Peluang Karir

Eksplorasi peluang karir dapat diterjemahkan sebagai segala upaya dalam mengumpulkan informasi karir maupun ragam peluang karir dengan tujuan mempersiapkan dan mengembangkan karirnya sesuai dengan potensi dan kemampuan yang dimiliki. Eksplorasi dalam segi bahasa diartikan dengan penjelajahan lapangan dengan tujuan memperoleh pengetahuan lebih banyak tentang sebuah keadaan. Peluang karir merupakan suatu kondisi dimana terdapat situasi yang memberikan kesempatan kepada seseorang dalam mengembangkan karirnya.

Eksplorasi peluang karir dapat membantu individu mengembangkan segala potensi yang dimiliki dalam kaitannya dengan karir dan membantu individu membuat pedoman untuk membuat keputusan karirnya. Seperti yang telah dijelaskan bahwa eksplorasi

sangat erat kaitannya dengan informasi maka seorang individu harus bisa mendapatkan informasi dari berbagai sumber. Baik dengan menganalisis diri, meminta bantuan orang sekitar, dan mencari informasi dari berbagai media. Semuanya upaya harus dilakukan sebaik mungkin agar informasi yang telah dikumpulkan memiliki dampak yang positif bagi individu tersebut. Ketika eksplorasi yang dilakukan oleh seseorang tidak maksimal maka bisa saja individu tersebut akan kesulitan menentukan secara spesifik mengenai jurusan yang diinginkan di perguruan tinggi atau pekerjaan dan jabatan yang ia ingin raih. Individu tersebut juga bisa jadi akan tidak yakin dengan kemampuan yang dimilikinya dan merasa takut gagal. Eksplorasi peluang karir dapat dilakukan dengan lima tahap yaitu:

1. komunikasikan dengan orang lain. Ketika berkomunikasi dengan orang lain maka orang tersebut dapat merasakan apa yang kita rasakan. Kemudian bisa jadi kita akan mendapat masukan positif dan informasi baru tentang peluang karir. Komunikasi dapat dilakukan dengan orang-orang sekitar seperti teman, guru, orang tua, dan konsultan karir.
2. Lakukanlah analisis. Lakukanlah analisis mendetail tentang diri sendiri dan apabila analisis telah dilakukan maka akan lebih mudah mengaitkan segala potensi, kemampuan, kekurangan, dan keterbatasan diri dalam dengan informasi yang didapatkan yang berkaitan dengan karir.
3. Lakukanlah sintesis. Sintesis bisa juga disebut dengan memadukan. Artinya setelah informasi tentang diri dan karir didapat maka padukanlah segala informasi yang dimiliki agar kita mendapat keputusan yang terbaik nantinya. Bisa saja ketika melakukan analisis kita dihadapkan dengan banyak informasi yang menguntungkan, maka sintesis dapat dijadikan sebagai

penyaring dan mengerucutkan informasi dengan berbagai pertimbangan yang dimiliki saat memadukan informasi.

4. Menilai apa yang telah didapat. Setelah mendapat beberapa pilihan dalam berkarir, hal yang harus dilakukan selanjutnya adalah menilai berbagai aspek dari beberapa pilihan tersebut. Penilaian tidak lagi berpaku pada mampu atau tidaknya diri kita melainkan menentukan nilai prioritas dari pilihan-pilihan yang ada.
5. Eksekusi. Bagian terakhir setelah berbagai tahap adalah eksekusi. Setelah berbagai persiapan yang matang hal yang harus kita lakukan terakhir adalah eksekusi. Mungkin saja situasi yang ada tidak benar-benar sesuai namun dengan persiapan yang matang eksekusi akan jadi lebih mudah daripada tidak menyiapkan apa-apa.

Kelima tahap diatas adalah tahap eksplorasi peluang karir. Pada eksplorasi peluang informasi menjadi hal terpenting dan di era ini informasi sangat mudah diakses, banyak sekali alternatif yang bisa digunakan untuk mendapatkan informasi.

*Pretest*

<b>Nama</b>	:	
<b>Jenis Kelamin</b>	:	<b>P / L</b> ( <i>lingkari yang sesuai</i> )
<b>No</b>	:	

*Silahkan isi kolom di bawah ini sesuai dengan pengetahuan Anda masing-masing. Isilah dengan sejujur-jujurnya. Tidak ada jawaban benar maupun salah.*

<b><i>Pekerjaan impianku adalah ...</i></b>	
<b><i>Informasi terkait pekerjaan impianku yang sudah kucari dan kudapatkan adalah ...</i></b>	<b><i>Usaha yang akan kulakukan kedepannya dalam mencapai pekerjaan impianku adalah ...</i></b>

*Posttest*

<b>Nama</b>	:	
<b>Jenis Kelamin</b>	:	<b>P / L</b> ( <i>lingkari yang sesuai</i> )
<b>No</b>	:	

*Silahkan isi kolom di bawah ini sesuai dengan pengetahuan Anda masing-masing. Isilah dengan sejujur-jujurnya. Tidak ada jawaban benar maupun salah.*

<b><i>Pekerjaan impianku adalah ...</i></b>	
<b><i>Informasi terkait pekerjaan impianku yang sudah kucari dan kudapatkan adalah ...</i></b>	<b><i>Usaha yang akan kulakukan kedepannya dalam mencapai pekerjaan impianku adalah ...</i></b>

3. Hari ketiga

**D. Sesi IV: Pengambilan Keputusan Karir**

a. Rundown

No	Waktu	kegiatan	Keterangan
1	10.20-10.25	<i>Pretest</i>	Peserta mengerjakan <i>pretest</i>
2	10.25-11.05	Materi	Pemaparan materi oleh <i>trainer</i>
3	11.05-11.15	<i>Debriefing</i>	<i>Trainer</i> meminta peserta memberi komentar tentang apa yang dipelajari kepada peserta
4	11.05-12.20	<i>posttest</i>	Peserta mengerjakan <i>posttest</i>

b. Tujuan

- 1) Agar peserta mampu mempersempit alternatif pilihan karir yang telah dipilih sebelumnya dan pilihan tersebut sesuai dengan minat dan kemampuannya.
- 2) Peserta menetapkan tujuan atau target terkait karir tersebut.
- 3) Agar peserta mampu memahami rencana jangka pendek dan rencana jangka panjang.

c. Aktivitas

- 1) *Pretest*
- 2) Materi
- 3) *Debriefing*
- 4) *Posttest*

d. Alat dan bahan

- 1) Modul
- 2) Alat tulis
- 3) Laptop
- 4) Proyektor
- 5) Papan

e. Waktu

60 menit

f. Prosedur

- 1) *Pretest*: 5 menit

- a) *Trainer* meminta peserta untuk mengerjakan *pretest*
- 2) Materi: 40 menit
- a) *Trainer* menjelaskan materi tentang pengambilan keputusan karir
  - b) *Co-trainer* membagikan lembar kerja pengambilan keputusan kepada peserta.
  - c) *Trainer* meminta peserta untuk melihat kembali lembar kerja analisis diri, RIASEC dan lembar kerja “The power of information”.
  - d) *Trainer* meminta peserta untuk memilih 1-3 alternatif karir dengan mempertimbangkan informasi-informasi yang telah dimilikinya (berdasarkan informasi diri, minat, kemampuan, faktor pendukung, faktor penghambat, dll).
  - e) *Trainer* meminta peserta menuliskan prioritas pilihan karirnya tersebut pada lembar kerja pengambilan keputusan.
  - f) Fasilitator membagikan lembar kerja *goals setting* (target karir).
  - g) *Trainer* meminta peserta untuk mengisi lembar kerja *goals setting* (target karir).
- 3) Debriefing 10 menit
- a) *Trainer* memberikan kesempatan kepada 2-4 orang peserta untuk memberikan komentar tentang apa yang dirasakannya setelah melakukan roleplay pengambilan keputusan dan *goals setting*.
  - b) *Trainer* menegaskan pentingnya melakukan penetapan tujuan (*goals setting*) setelah melakukan pengambilan keputusan pemilihan program studi.
- 4) *Posttest* 5 menit
- a) *Trainer* meminta peserta untuk mengisi lembar *posttest*.
  - b) *Trainer* menutup pelatihan hari kedua

g. Materi

Penetapan tujuan karir

Tujuan karir atau sasaran karir adalah titik dimana arah karir yang ingin dicapai. Tujuan yang berarti maksud/arah memiliki kata dasar yakni tuju (mengarah) menggambarkan haluan yang ingin dilewati. Tujuan karir adalah titik dimana apa yang menjadi alur dari karir seseorang yang mereka arahkan pada jalur tertentu. Misalnya: “seorang siswa SMA ingin masuk ke perguruan tinggi dan berkuliah di jurusan psikologi” maka tujuan siswa SMA tersebut adalah *masuk ke perguruan tinggi dan berkuliah di jurusan psikologi*. Itulah yang dinamakan tujuan, sebuah garis finish yang diinginkan oleh seseorang untuk dilewati.

Tujuan karir berguna agar individu memiliki arah yang jelas tentang apa yang ia harus capai dan apa yang harus ia lewati. Tujuan karir akan terus berubah ketika seseorang bisa melampaui tujuan-tujuan yang telah ia buat. Ketika seseorang berhasil mencapai satu tujuan maka ia akan tertantang untuk menuju hal-hal yang lain. Biasanya tujuan yang mudah untuk dicapai adalah tujuan jangka pendek yang biasanya tujuan-tujuan ini adalah langkah-langkah kecil ke arah pencapaian tujuan jangka panjang. Setiap tujuan pasti memiliki tahap, maka dari itu tujuan jangka panjang harus dilalui dengan menentukan tujuan-tujuan jangka pendek dan untuk itu diperlukan rencana untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut.

Setelah menganalisis diri, kemudian bereksplorasi mencari peluang-peluang karir maka langkah selanjutnya yang harus diambil adalah menetapkan tujuan. Menetapkan tujuan dapat dilakukan setelah menganalisis, kemudian mensintesis, dan menilai banyak aspek yang mana nantinya eksekusi yang dilakukan harus sesuai dengan arah yang harus dilalui agar sampai pada tujuan. Jika analisis diri dan eksplorasi karir telah dilakukan tapi tidak ada tujuan yang ditetapkan maka akan kedua langkah sebelumnya akan terasa tidak berguna. Tujuan ditetapkan agar pencapaian kita dapat terukur, apa yang kita cita-

citakan dapat terealisasi, dan kita memiliki peta jalan yang jelas dalam berkarir.

Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam membuat tujuan karir adalah:

1. Tarik garis mundur dari tujuan akhir. Saat menetapkan tujuan profesional, mulailah dengan tujuan akhir dan tarik garis mundur. Setelah tahu di mana posisi yang diinginkan saat ini atau karir keseluruhan. Buatlah daftar langkah-langkah yang akan membawa ke tujuan akhir.
2. Menentukan tujuan secara detail. Pecahkan tujuan yang bersifat umum menjadi lebih spesifik, terukur, dan realistis. Lampirkan tenggat waktu juga untuk masing-masing tujuan karena semakin rinci dalam menetapkan setiap tujuan, semakin besar kemungkinan akan tercapai.
3. Buat tujuan secara tertulis. Cara ini mungkin terlihat kuni, tetapi cara ini adalah praktik yang efektif. Tuliskan tujuan sehingga dapat mengingatnya dan membuat diri bertanggung jawab untuk mencapainya.
4. Jadilah aktif. Jangan pasif, kunci kemajuan dalam karier adalah mengendalikannya. Carilah informasi tentang jalur karir dan apa yang harus dilakukan agar karir tersebut bisa tercapai.
5. Bekerja lebih keras. Untuk memajukan karir, perlu menunjukkan komitmen mulai saat ini. Sangat penting untuk menjaga komitmen dengan bekerja lebih keras.
6. Memanfaatkan Teknologi. Teknologi dapat membantu seseorang meraih kemajuan karir. Dengan majunya teknologi banyak alat dan media yang akan membantu melakukan penetapan tujuan menjadi lebih baik. Misalnya, dapat mengunduh aplikasi yang membantu menemukan informasi tentang karir atau sekadar web yang menyediakan lowongan kerja

7. Percaya Diri Dan Berkomitmen. Perlu berkomitmen dan percaya pada kemampuan mereka sendiri, memanfaatkan kekuatan mereka, dan mengatasi kelemahan mereka akan membantu ketika merencanakan tujuan karir. Ketika tahu apa yang diinginkan dari karier, berkomitmenlah untuk melakukan apa pun yang diperlukan untuk mencapainya, bahkan jika itu melibatkan beberapa risiko.

*Pretest*

<b>Nama</b>	:	
<b>Jenis Kelamin</b>	:	<b>P / L</b> ( <i>lingkari yang sesuai</i> )
<b>No</b>	:	

Silahkan isi kolom di bawah ini sesuai dengan pengetahuan Anda masing-masing. Isilah dengan sejujur-jujurnya. **Tidak ada jawaban benar maupun salah.**

<b>Tujuan dalam karir impianku kedepan adalah ...</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Jangka pendek (<math>\leq 1-2</math> tahun kedepan)</b></li> <li>• <b>Jangka menengah (5 tahun kedepan)</b></li> <li>• <b>Jangka Panjang (<math>\geq 10</math> tahun kedepan)</b></li></ul>	
<b>Faktor pendukung untuk keberhasilan pekerjaan impianku adalah ...</b>	<b>Faktor yang dapat menghambat pekerjaan impianku adalah ...</b>

*Posttest*

<b>Nama</b>	:	
<b>Jenis Kelamin</b>	:	<b>P / L</b> ( <i>lingkari yang sesuai</i> )
<b>No</b>	:	

Silahkan isi kolom di bawah ini sesuai dengan pengetahuan Anda masing-masing. Isilah dengan sejujur-jujurnya. **Tidak ada jawaban benar maupun salah.**

<b>Tujuan dalam karir impianku kedepan adalah ...</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Jangka pendek (<math>\leq 1-2</math> tahun kedepan)</b></li>   <li>• <b>Jangka menengah (5 tahun kedepan)</b></li>   <li>• <b>Jangka Panjang (<math>\geq 10</math> tahun kedepan)</b></li> </ul>	
<b>Faktor pendukung untuk keberhasilan pekerjaan impianku adalah ...</b>	<b>Faktor yang dapat menghambat pekerjaan impianku adalah ...</b>

## E. Sesi V: Perencanaan

### a. Rundown

No	Waktu	kegiatan	keterangan
1	11.20-11.25	<i>Pretest</i>	Peserta mengerjakan <i>pretest</i>
2	11.25-12.05	Materi dan Penugasan	Pemaparan materi oleh <i>trainer</i> dan penugasan untuk para peserta
3	12.05-12.15	Diskusi	Diskusi bersama antar anggota kelompok dari para peserta
4	12.15-12.20	<i>Posttest</i>	Peserta mengerjakan <i>posttest</i>
5	12.20-12.30	<i>Ice breaking</i>	<i>Ice breaking</i>

### b. Tujuan

- 1) Agar peserta mampu membuat rencana untuk mencapai karir tersebut.
- 2) Agar peserta mampu merencanakan langkah-langkah konkret yang harus dilakukannya untuk mencapai karir tersebut.

### c. Aktivitas

- 1) *Pretest*
- 2) Materi dan Penugasan
- 3) Diskusi
- 4) *Posttest*

### d. Alat dan bahan

- 1) Modul
- 2) Alat tulis
- 3) Laptop
- 4) Proyektor
- 5) Papan

### e. Waktu: 70 menit

### f. Prosedur

- 1) *Pretest*: 5 menit
  - a) *Trainer* meminta peserta untuk mengerjakan *pretest*.
- 2) Materi: 30 menit

- a) *Trainer* memberikan materi tentang perencanaan menggunakan slide yang sudah disiapkan
  - b) *Trainer* memberikan kesempatan peserta untuk bertanya materi yang belum diketahui atau belum jelas
  - c) *Co-trainer* membagikan lembar kerja perencanaan kepada peserta.
  - d) *Trainer* meminta peserta untuk mengerjakan lembar kerja perencanaan
- 3) Diskusi: 10 menit
- a) *Trainer* meminta peserta untuk berbagi hasil kerja dari lembar perencanaan kepada anggota kelompoknya. Masing-masing anggota kelompok harus menceritakan apa yang sudah ditulisnya.
  - b) Peserta lain dalam kelompok tersebut diperkenankan memberikan umpan balik sesuai dengan apa yang dirasakan dan dipahami dari apa yang disampaikan oleh peserta.
  - c) *Co-trainer* mengawasi jalannya diskusi kelompok dan membantu peserta apabila terdapat hal-hal yang kurang dipahaminya.
- 4) *Posttest*: 5 menit
- a) *Trainer* meminta peserta untuk mengisi lembar *posttest*.
- 5) *Ice breaking*: 10 menit
- a) *Co-trainer* memandu jalannya *ice breaking*.

g. Materi

Perencanaan

Perencanaan memiliki kata dasar rencana yang berarti cerita/rancangan/konsep. Perencanaan sendiri berarti proses, cara, perbuatan merencanakan atau upaya pemikiran dan perencanaan untuk mencapai pertumbuhan yang efisien dan teratur. Perencanaan adalah proses pemilihan dan penghubungan informasi yang realistik

serta penggunaan pemikiran yang matang mengenai masa depan dalam memvisualisasi dan merumuskan usulan kegiatan yang diyakini perlu dilakukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Rencana terbagi menjadi dua yaitu rencana formal dan rencana informal. Rencana informal adalah rencana yang tidak tertulis dan biasanya merupakan tujuan jangka pendek dan langkahnya mudah dilakukan. Sebaliknya, rencana formal adalah rencana tertulis dan biasanya merupakan rencana jangka panjang dan lebih sistematis langkah dalam mencapai tujuan. Pada bahasan kali ini kita akan lebih tertuju pada perencanaan secara formal. Sebelum membuat perencanaan ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

1. Perencanaan harus betul-betul dipikirkan secara matang. Agar dapat membantu tercapainya tujuan dan memungkinkan tindakan yang kita lakukan tidak terjadi kekeliruan sehingga tidak menimbulkan pengorbanan yang lebih besar.
2. Perencanaan harus menjadi kegiatan pertama dari seluruh proses. Seperti yang telah kita ketahui, perencanaan merupakan syarat mutlak untuk dapat melaksanakan sesuatu dengan baik. Karena perencanaan memberikan pedoman, pegangan dan arah. Maka perencanaan harus selalu menjadi kegiatan pertama untuk dilakukan.
3. Perencanaan harus mencakup seluruh kegiatan. Telah kita ketahui bersama bahwa perencanaan merupakan pedoman oleh karena itu harus mencakup seluruh kegiatan yang ingin dilakukan.
4. perencanaan harus memiliki alternatif agar bisa menghindari jika ada hal-hal yang tidak diinginkan.
5. Perencanaan harus mempunyai nilai efisiensi dan penghematan.
6. Perencanaan harus melihat faktor-faktor yang urgen saja sehingga harus jelas, terang tidak bertele-tele.

7. Perencanaan harus mudah disempurnakan, diperbaiki, atau disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang sewaktu-waktu berubah.
8. Harus mempunyai strategi untuk dapat dilakukan dengan memperhatikan berbagai faktor.

Kedelapan hal ini harus diperhatikan dalam perencanaan agar perencanaan menjadi lebih baik dan segala kegiatan yang telah dirancang menjadi lebih sempurna. Selain itu, terdapat 6 tahap dalam melakukan perencanaan yaitu:

1. Menentukan tujuan. Sebelum masuk dalam perencanaan yang harus dilakukan adalah menentukan tujuan karena tujuan dibuat agar bisa menentukan arah untuk mencapai tujuan tersebut.
2. Menentukan prioritas. Membuat perencanaan bisa dilakukan untuk satu atau beberapa tujuan. Oleh karena itu, tentukanlah apa yang harus diprioritaskan terlebih dahulu.
3. Menyusun langkah-langkah. Setelah menentukan prioritas susunlah langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapai tujuan. Mulailah dari yang terdekat.
4. Menambahkan batas waktu. Setelah tujuan dan langkah-langkah dibuat tentukanlah batasan waktu agar dapat mengetahui tingkat keberhasilan langkah-langkah tersebut. Tetapi perlu diingat jika ada beberapa tujuan yang tidak tercapai ketika sudah di batas waktunya bukan berarti tujuan tersebut gagal. Ada kemungkinan keterlambatan dalam mencapai tujuan tersebut.
5. Lakukanlah pencatatan secara sistematis. Lakukanlah pencatatan dengan sistematis dan terperinci. Jangan lupa beri alternatif dan catatan kecil jika dirasa itu dibutuhkan. Review. Tinjau ulang setiap tujuan dan langkah, cermati lebih lanjut, dan lakukanlah peninjauan secara berkala.

*Pretets*

<b>Nama</b>	:	
<b>Jenis Kelamin</b>	:	<b>P / L</b> ( <i>lingkari yang sesuai</i> )
<b>No</b>	:	

*Silahkan isi kolom di bawah ini sesuai dengan pengetahuan Anda masing-masing. Isilah dengan sejujur-jujurnya. Tidak ada jawaban benar maupun salah.*

<b><i>Waktu</i></b>	<b><i>Tujuan</i></b>	<b><i>Langkah-langkah</i></b>
<b><i>1 – 2 tahun kedepan</i></b>		
<b><i>5 tahun kedepan</i></b>		
<b><i>10 tahun kedepan</i></b>		

*Posttest*

<b>Nama</b>	:	
<b>Jenis Kelamin</b>	:	<b>P / L</b> ( <i>lingkari yang sesuai</i> )
<b>No</b>	:	

Silahkan isi kolom di bawah ini sesuai dengan pengetahuan Anda masing-masing. Isilah dengan sejujur-jujurnya. **Tidak ada jawaban benar maupun salah.**

<i><b>Waktu</b></i>	<i><b>Tujuan</b></i>	<i><b>Langkah-langkah</b></i>
<i><b>1 – 2 tahun kedepan</b></i>		
<i><b>5 tahun kedepan</b></i>		
<i><b>10 tahun kedepan</b></i>		

#### **F. Sesi VI: Mengejar Target Karir**

##### **a. Rundown**

No	Waktu	Kegiatan	keterangan
1	12.30-12.35	<i>Pretest</i>	Peserta mengerjakan <i>pretest</i>
2	12.35-13.15	Materi dan Penugasan	Pemaparan materi oleh <i>trainer</i> dan penugasan untuk peserta
3	13.15-13.25	<i>Debriefing</i>	<i>Trainer</i> meminta peserta memberi komentar tentang apa yang dipelajari kepada peserta
4	13.25-13.30	<i>Posttest</i>	Peserta mengerjakan <i>posttest</i>

b. Tujuan

- 1) Agar peserta mampu membuat rencana untuk mencapai karir tersebut.
- 2) Agar peserta mampu merencanakan langkah-langkah konkret yang harus dilakukannya untuk mencapai karir tersebut.
- 3) Agar apa yang telah dilakukan bermanfaat bagi semua pihak yang bersangkutan.

c. Aktivitas

- 1) *Pretest*
- 2) Materi
- 3) Penugasan
- 4) *Debriefing*
- 5) *Posttest*
- 6) Penutupan

d. Alat dan bahan

- 1) Modul
- 2) Alat tulis
- 3) Laptop
- 4) Proyektor
- 5) Papan

e. Waktu: 60 menit

f. Prosedur

- 1) *Pretest*: 5 menit

a) *Trainer* meminta peserta untuk mengerjakan *pretest*.

2) Mengejar target karir: 40 menit

- a) *Trainer* memberikan materi tentang target karir menggunakan slide yang sudah disiapkan oleh peneliti
- b) *Trainer* memberikan kesempatan peserta untuk bertanya materi yang belum diketahui atau belum jelas

3) *Debriefing*: 10 menit

- a) *Trainer* meminta 2-3 peserta untuk memberikan komentar tentang apa yang dirasakan setelah mendapat materi Target Karir
- b) *Trainer* menegaskan pentingnya mengetahui target karir sebelum mengambil keputusan dalam proses pemilihan karir

4) *Posttest*: 5 menit

- a) *Trainer* membagikan lembar *posttest* dan meminta peserta untuk mengisi lembar tersebut

g. Materi

#### Mengejar target karir

Target adalah sasaran yang telah dibuat untuk dicapai. Sama dengan tujuan tetapi target biasanya lebih bersifat objektif dibandingkan dengan tujuan. Target biasanya lebih spesifik daripada tujuan. Target juga dapat dikatakan sebagai tujuan jangka pendek. Mengejar target karir berarti usaha atau proses yang dilakukan pada tahap-tahap yang lebih spesifik untuk mencapai sebuah tujuan.

Salah satu cara agar lebih mudah mencapai target adalah dengan menggunakan metode *SMART Goals*. Metode SMART terdiri dari *Specific*, *Measurable*, *Attainable*, *Relevant*, dan *Time-Bound*.

1. *Specific* artinya adalah target yang dimiliki harus benar-benar jelas tidak terlalu general. membuat target dengan spesifik dapat dilakukan dengan analisis 5W+1H seperti berikut; **What**: Apa yang ingin dicapai? **Who**: Siapa yang terlibat dalam mencapai tujuan tersebut? **Where**: Dimana lokasi tujuan tersebut hendak dicapai? **When**: Kapan tujuan

tersebut ingin dicapai? **Why:** Mengapa tujuan tersebut ingin dicapai? **How:** Bagaimana cara mewujudkannya?

2. *Measurable* berarti terukur, memiliki tujuan yang terukur dapat membantu memperhitungkan progres kemajuan dalam mencapai tujuan. Dengan memantau tujuan secara berkala dapat membantu lebih fokus mencapai target sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.
3. *Attainable* atau dapat dicapai maksudnya target yang dibuat harus realistis. Karena dengan membuat target yang realistis akan membantu menemukan peluang lebih baik lagi.
4. *Relevant* artinya harus sejalan dengan tujuan yang diinginkan. Target harus membantu seseorang mendapatkan tujuan yang lebih besar dan relevansi harus melihat faktor kondisi dan situasi diri
5. *Time-Bound* berarti batasi dengan waktu. Dengan memberikan tenggat waktu maka lebih mudah untuk mengurutkan jadwal-jadwal kegiatan yang prioritas agar target lebih mudah dicapai.

Dengan menggunakan teknik ini setidaknya dapat membantu seseorang lebih produktif, lebih disiplin, fokus, dan mudah menentukan prioritas. Ketika target sudah ditentukan dan seseorang mulai mengejar target tersebut ada beberapa hal yang harus diperhatikan

1. Memiliki Sikap yang Pemberani.
2. Visualisasikan Tercapainya Tujuan Anda.
3. Miliki Mimpi yang Besar.
4. Tetapkan Tujuan Jangka Panjang.
5. Menjadi Sosok yang Menginspirasi.
6. Lakukan Langkah Kecil Secara Berkelanjutan.
7. Percaya Diri dengan Kemampuan Anda.

Dalam mengejar target ada kalanya kita bisa berhasil tetapi tidak menutup kemungkinan apa yang direncanakan tidak menemui

keberhasilan. Namun perlu diingat jika sesuatu dilakukan dengan sungguh-sungguh maka itu akan jadi lebih bermanfaat daripada menyia-nyiakan waktu untuk melakukan hal yang tidak berguna.

*Pretest*

<b>Nama</b>	:	
<b>Jenis Kelamin</b>	:	<b>P / L</b> ( <i>lingkari yang sesuai</i> )
<b>No</b>	:	

*Silahkan isi kolom di bawah ini sesuai dengan pengetahuan Anda masing-masing. Isilah dengan sejujur-jujurnya. Tidak ada jawaban benar maupun salah.*

<b><i>Tujuan karir apa yang ingin dicapai?</i></b>	<b><i>Siapa saja yang terlibat dalam mencapai tujuan karir tersebut?</i></b>
<b><i>Dimana lokasi tujuan karir tersebut hendak dicapai?</i></b>	<b><i>Kapan tujuan karir tersebut ingin dicapai?</i></b>
<b><i>Mengapa tujuan karir tersebut ingin dicapai?</i></b>	<b><i>Bagaimana cara mewujudkan tujuan karir tersebut?</i></b>

Posttest

<b>Nama</b>	:	
<b>Jenis Kelamin</b>	:	<b>P / L</b> ( <i>lingkari yang sesuai</i> )
<b>No</b>	:	

Silahkan isi kolom di bawah ini sesuai dengan pengetahuan Anda masing-masing. Isilah dengan sejujur-jujurnya. **Tidak ada jawaban benar maupun salah.**

<b><i>Tujuan karir apa yang ingin dicapai?</i></b>	<b><i>Siapa saja yang terlibat dalam mencapai tujuan karir tersebut?</i></b>
<b><i>Dimana lokasi tujuan karir tersebut hendak dicapai?</i></b>	<b><i>Kapan tujuan karir tersebut ingin dicapai?</i></b>
<b><i>Mengapa tujuan karir tersebut ingin dicapai?</i></b>	<b><i>Bagaimana cara mewujudkan tujuan karir tersebut?</i></b>

4. Hari keempat

**G. Sesi VII: Penutupan**

a. Rundown

No	Waktu	Kegiatan	keterangan
1	10.20-10.30	<i>Posttest</i>	Peserta mengerjakan <i>posttest</i>
2	10.30-11.10	Rangkuman dan kesimpulan	Peserta merangkum apa yang telah dipelajari
3	11.10-11.35	Evaluasi, kesan, kritik dan saran	Peserta menulis kritik dan saran
4	11.35-11.50	Penutupan	Penutupan oleh <i>co-trainer</i>

b. Tujuan

- 1) Menutup rangkaian kegiatan pelatihan
- 2) Untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan dan kesimpulan hasil kegiatan pelatihan
- 3) Mencatat kritik, saran, dan kesan dari peserta pelatihan sebagai bahan evaluasi pada proses pelatihan
- 4) Post-test untuk mendapat data perbandingan pengetahuan peserta terkait perencanaan karir.

c. Aktivitas

- 1) *Posttest*
- 2) Rangkuman dan kesimpulan kegiatan pelatihan
- 3) Menulis evaluasi, kesan, kritik dan saran kegiatan pelatihan
- 4) Penutupan

d. Alat dan bahan

- 1) Alat tulis
- 2) Laptop
- 3) Proyektor
- 4) Papan

e. Waktu: 90 menit

f. Prosedur

- 1) *Posttest*: 10 menit
  - a) *Co-trainer* mengarahkan peserta untuk mengerjakan *posttest*
  - b) *Co-trainer* memberikan waktu sebanyak 5 menit untuk mengerjakan *posttest*.
  - c) *Co-trainer* mengumpulkan hasil *posttest* yang telah dikerjakan.
- 2) Rangkuman kegiatan: 40 menit
  - a) *Co-trainer* meminta peserta menulis kesimpulan pelatihan kemudian membacakan hasil rangkuman yang sudah ditulis oleh peserta tentang kegiatan pelatihan dan perubahan pada perencanaan karirnya.
  - b) *Co-trainer* memberikan kesempatan kepada peserta untuk saling bertanya satu sama lain dan kepada *Co-trainer*.
- 3) Menulis evaluasi, kesan, kritik dan saran: 25 menit
  - a) *Co-Trainer* membagikan lembar evaluasi kepada peserta
  - b) Peserta diminta menulis evaluasi, kesan, kritik dan saran untuk kegiatan pelatihan.
- 4) Penutupan: 15 menit
  - a) *Trainer* menutup kegiatan dengan doa, ucapan terima kasih dan salam

## Observasi Pelatihan Perencanaan Karir

Berikan penilaian Anda terhadap pernyataan berikut ini dengan memberi nilai dalam bentuk angka pada kolom angka (1-4) dengan catatan: 1 = Kurang Sekali, 2 = Kurang, 3 = Baik, 4 = Baik sekali. Serta berikan penjelasan dengan melengkapi kolom komentar yang telah disediakan.

Form Penilaian Pelatihan			
Nama:			
Hari/tanggal:			
No	Aspek	1-4	catatan
<b>1</b>	<b>Fasilitas</b>		
	Peralatan/media		
	Kondisi fisik ruangan		
<b>2</b>	<b>Kondisi <i>Trainer</i></b>		
	Interaksi dengan peserta		
	Penguasaan materi		
	Menanggapi pertanyaan		
	Memastikan pemahaman peserta		
	Merangkum materi		
<b>3</b>	<b>Kondisi pembelajaran</b>		
	Waktu materi		
	Lamanya durasi pelatihan		
	Tujuan pelatihan		
<b>4</b>	<b>Ruang belajar</b>		
	Kenyamanan pada ruang belajar		
<b>Kritik dan saran:</b>			