

PENGGUNAAN TEKNIK MODELING TERHADAP PERENCANAAN KARIR SISWA

Sofwan Adiputra

Bimbingan dan Konseling, STKIP Muhammadiyah Pringsewu
email: sofwanputra@yahoo.com

Abstract

This study aimed to lead students in order to they are able to plan career by comprehending their interest and potential toward a task at the first grade of senior high school Yasmida Ambarawa. This study employed quasi-experimental method with the non-equivalent control group. Purposive sampling technique was used to determine the sample. This study used non-parametric statistic analysis with level test (uji jenjang) signed ranks test and smirnov-kolmogorof method for double sample group. Based on the finding, it can be concluded that career planning which applied earlier will develop responsibility attitude for students so they are able to develop their ability as maximum as possible, and not to do deviation toward development duty. The use of modeling technique was effective to improve students career planning at the first grade of senior high school Yasmida Ambarawa.

Keywords: *Group Counseling, Modeling Techniques, Career Planning*

1. PENDAHULUAN

Pekerjaan merupakan salah satu aspek terpenting dalam kehidupan manusia dewasa yang sehat jasmani maupun rohani, di manapun dan kapan pun manusia itu berada. Orang akan merasa sangat susah dan gelisah jika tidak memiliki pekerjaan yang jelas, apalagi kalau sampai menjadi pengangguran. Banyak orang yang mengalami stres dan frustrasi dalam hidup ini karena masalah pekerjaan.

Menurut Levinson (dalam Vira, 2012) bahwa komponen terpenting dari kehidupan manusia dewasa adalah

keluarga, dan pekerjaan. Dua komponen itu sangat menentukan kebahagiaan hidup manusia, sehingga tidak mengherankan jika masalah pekerjaan dan keluarga sangat menyita seluruh perhatian, energi, dan waktu orang dewasa.

Pekerjaan sendiri tidak serta merta merupakan karir. Kata pekerjaan (*work, job, employment*) menunjuk pada setiap kegiatan yang menghasilkan barang atau jasa (Isaacson dalam Vira 2012), sedangkan kata karir (*career*) lebih menunjuk pada pekerjaan atau jabatan yang ditekuni dan diyakini sebagai panggilan hidup, yang meresapi seluruh

alam pikiran dan perasaan seseorang, serta mewarnai seluruh gaya hidupnya (Winkel dan Sri Hastuti 2007). Maka dari itu pemilihan karir lebih memerlukan persiapan dan perencanaan yang matang dibandingkan mencari pekerjaan yang sifatnya sementara waktu.

Perkembangan karir adalah suatu proses perkembangan sepanjang hidup yang dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, pekerjaan pengalaman lainnya dan yang mempengaruhi keputusan-keputusan setiap individu mengenai karir dan gaya hidup (Beamont, Cooper dan Stockard dalam Manrihu, 1988).

John J. Pietrofesi dan Howard Splete (dalam Manrihu, 1988) menyatakan bahwa perkembangan karir adalah suatu proses yang berjalan terus menerus dan berlangsung sepanjang tahap kehidupan serta mencakup pengalaman-pengalaman rumah tangga sekolah dan masyarakat yang berkaitan dengan konsep diri individu serta implementasinya dalam gaya hidup ketika orang itu hidup senang dan mendapat penghasilan.

Prinsip-prinsip perkembangan manusia pada umumnya sejalan dengan perkembangan karir yang merupakan suatu proses yang berlangsung sepanjang hanya manusia, dinamis dan berubah-

ubah menuju kearah tingkat kematangan karir. Dalam proses berkelanjutannya tersebut, masing-masing aspek misalnya aspek kemampuan memahami lingkungan, aspek kemampuan mengidentifikasi hambatan-hambatan yang bersumber dari diri sendiri maupun dari luar dan mengatasi setiap hambatan sehingga menjadi peluang, dan kemampuan merencanakan masa depan secara konkret dalam bentuk pekerjaan yang ditekuni akan menunjukkan perbedaan yang profesional satu sama lainnya. Artinya terdapat kesamaan-kesamaan dan perbedaan-perbedaan yang bersifat dominan antara aspek yang satu dengan aspek yang lain dalam proses perkembangan karir. Antara sejumlah siswa dan suatu kelompok usia, kelas, jurusan maupun sekolah. Perkembangan karir yang bercirikan suatu perubahan ini berlangsung dari dalam diri individu akibat pertambahan umur dan pengalaman, yang mengalami pergeseran dalam harapan, kesukaan, kemampuan, dan minat.

Perubahan yang terjadi di luar individu berupa perubahan dalam kesempatan konkritnya dalam hal ini sebagai akibat dari gelombang pergeseran kondisi ekonomi dan sejumlah jabatan (Winkel dan Sri Hastuti, 2007).

Fenomena perkembangan sebagaimana dijelaskan di atas menggambarkan suatu irama perkembangan karir yang terjadi dan dialami dalam kehidupan dan perkembangan manusia pada umumnya. Sebagaimana telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan perkembangan karir merupakan serangkaian perubahan-perubahan yang terjadi setiap tingkat kehidupan dipengaruhi oleh pemahaman diri (*self*), nilai-nilai, sikap, pandangan, kemampuan yang dimiliki dan segala harapan dalam menentukan pilihan karir yang akan dipilihnya, dan merupakan suatu proses yang terjadi karena dipengaruhi oleh faktor internal dalam diri pribadi seseorang dan pengaruh faktor eksternal di luar pribadi diri seseorang.

Perencanaan karir menurut Super (dalam Sharf, 1992: 156) menyatakan bahwa perencanaan karir dapat mengukur tingkat pemahaman individu terhadap macam-macam jenis pencarian informasi dan mengukur tingkat pemahaman mereka tentang berbagai aspek pekerjaan.

Perencanaan karir pada remaja ditandai dengan berbagai aktivitas dalam kehidupannya seperti belajar tentang informasi karir, membicarakan perencanaan karirnya kepada orang dewasa, berpartisipasi aktif dalam

ekstrakurikuler atau mengikuti kursus atau pelatihan yang ia sukai. Oleh sebab itu sebaiknya perencanaan akan karir ke depan sudah dapat diprogram lebih awal.

Perencanaan karir merupakan salah satu bagian dari aspek dari perkembangan sikap karir. Super (dalam Sharf, 1992: 156), menunjukkan bahwa orientasi karir total seseorang individu terdiri dari beberapa aspek, yaitu: (1) Perkembangan sikap-sikap karir, yang meliputi perencanaan karir dan eksplorasi karir; dan (2) Perkembangan pengetahuan dan keterampilan, yang meliputi pengetahuan tentang pembuatan keputusan dan pengetahuan tentang informasi dunia kerja.

Super (dalam Sharf, 1992: 156) memaparkan bahwa Perencanaan karir adalah suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karirnya. Perencanaan karir melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut.

Dillard (1985: 24), mengemukakan bahwa perencanaan karir merupakan proses pencapaian tujuan karir individu, yang ditandai dengan adanya: tujuan yang jelas setelah menyelesaikan

pendidikan, cita-cita yang jelas terhadap pekerjaan, dorongan untuk maju dalam bidang pendidikan dan pekerjaan yang dicita-citakan, persepsi yang realistis terhadap diri dan lingkungan, kemampuan mengelompokkan pekerjaan yang diminati, memberikan penghargaan yang positif terhadap pekerjaan dan nilai-nilai, kemandirian dalam proses pengambilan keputusan, kematangan dalam hal mengambil keputusan, dan menunjukkan cara-cara realistis dalam mencapai cita-cita pekerjaan.

Menurut Dillard (1985: 3-4), tujuan dari perencanaan karir adalah sebagai berikut:

- a. Memperoleh kesadaran dan pemahaman diri (*acquiring self awerness and understanding*). Dalam hal ini, kesadaran dan pemahaman diri merupakan penilaian dari kelebihan dan kelemahan yang dimiliki individu. Langkah ini penting dalam memberikan penilaian yang realistis tentang dirinya sendiri untuk dipergunakan dalam perencanaan karirnya agar diperoleh arah yang efisien dalam kehidupan.
- b. Mencapai kepuasan pribadi (*attaraining personal satisfaction*). Melalui karir yang direncanakan terlebih dahulu, diharapkan individu

tersebut akan mendapatkan kepuasan pribadi dari karir yang ditekuninya dalam kehidupannya.

- c. Mempersiapkan diri untuk memperoleh penempatan dan penghasilan yang sesuai (*preparing for adequate placement*). Rencana karir ditunjukkan untuk mempersiapkan penempatan yang memadai dan menghindarkan penempatan yang tidak diharapkan.
- d. Efektivitas usaha dan penggunaan waktu (*efficiently and effort*). Tujuannya untuk memilih secara sistematis, sehingga menghindarkan individu dari usaha coba-coba, sehingga membentuk dalam penggunaan waktu secara efisien.

Dillard (1985: 5-10), menjelaskan bahwa terdapat langkah-langkah yang diperlukan dalam perencanaan karir, yaitu sebagai berikut:

- a. Individu harus mengenali bakat

Perencanaan karir dapat dimulai dengan analisis bakat atau kemampuan yang tidak berkembang dan bakat atau kemampuan yang alami. Dengan adanya analisis ini, individu akan memiliki kesadaran tentang kekuatan dan kelemahan mental dan fisiknya, sehingga pemahaman yang dimilikinya ini memungkinkan untuk menjadi dasar

dalam meramalkan sukses yang akan dicapai dalam karirnya kelak.

b. Individu perlu memperhatikan minat

Minat perlu diperhatikan di dalam perencanaan karir. Individu yang mampu mengidentifikasi karir yang diminatinya cenderung memiliki perencanaan karir yang matang.

c. Individu perlu memperhatikan nilai-nilai

Individu akan mengalami kepuasan bila karir yang dijalannya sesuai dengan nilai-nilai yang dianutnya. Oleh karena itu, individu seharusnya mengidentifikasi nilai-nilai yang dianutnya dalam kaitannya dengan karir tertentu yang akan dipilihnya.

d. Individu perlu memperhatikan kepribadiannya.

Kesesuaian antara kepribadian dan karir yang dipilihnya merupakan suatu hal yang penting dalam perencanaan karir. Kesesuaian ini sangat penting karena kepribadian dapat membuat perbedaan antara kesuksesan yang dicapai dalam karir tertentu oleh individu yang satu dengan individu lainnya,

e. Individu perlu memperhatikan kesempatan karir

Tidak semua kesempatan karir sesuai dengan potensi diri. Individu seharusnya belajar mengenai pekerjaan yang potensial sesuai dengan kemampuannya.

Dalam perencanaan karir, individu dapat menyesuaikan dan mengembangkan kesempatan karir yang sesuai dengan kemampuannya.

f. Individu perlu memperhatikan penampilan karir

Penampilan diri individu seharusnya dapat konsisten dengan perilaku dan harapan dalam karir. Pemahaman tentang standar atau kriteria karir akan membantu individu mempertahankan pekerjaannya.

g. Individu perlu memperhatikan gaya hidupnya

Keberhasilan dalam perencanaan karir tergantung pada cara individu mengintegrasikan gaya hidupnya dengan pilihan karir yang terbuka baginya.

Untuk mencapai perencanaan tersebut, peserta didik memerlukan bantuan karena mereka sangat membutuhkan pemahaman atau wawasan tentang dirinya dan lingkungannya juga pengalaman dalam menentukan arah kehidupannya. Dengan kata lain, proses perkembangan itu tidak selalu berjalan dalam alur yang lurus atau searah dengan potensi, harapan, dan nilai-nilai yang dianut. Untuk itulah perlu disusun suatu program pelayanan bimbingan dan konseling yang dirancang secara baik agar mampu memfasilitasi individu ke arah kematangan dan kemandirian, yang

meliputi aspek pribadi, sosial, belajar, dan juga karir.

Bimbingan kelompok merupakan layanan bimbingan yang diberikan dalam suasana kelompok agar individu dapat memahami dirinya sesuai dengan keadaan lingkungan dengan saling berinteraksi, memperbaiki dan mengembangkan pengarah diri dan penyesuaian diri, serta menanggapi dan memberi saran untuk mencapai tujuan-tujuan dalam bimbingan dan konseling (Prayitno, 1995: 65). Selaras dengan pendapat Nandang Rusmana (2009: 13), bahwa bimbingan kelompok merupakan suatu proses pemberian bantuan kepada individu melalui suasana kelompok yang memungkinkan setiap anggota untuk belajar berpartisipasi aktif dan berbagai pengalaman dalam upaya pengembangan wawasan, sikap dan keterampilan yang diperlukan dalam upaya mencegah dan mengatasi masalah pribadi serta pemecahan masalahnya.

Peneliti mencoba menggunakan layanan bimbingan kelompok dengan teknik modeling untuk membantu menyelesaikan permasalahan. Penggunaan layanan bimbingan kelompok ini berdasarkan asumsi bahwa bimbingan kelompok dilaksanakan dalam bentuk kelompok yang terdiri dari 8-12

anggota kelompok, memanfaatkan dinamika kelompok sebagai kekuatan utama dalam membantu perubahan perencanaan karir siswa.

Adapun tujuan dari bimbingan kelompok adalah belajar memahami diri sendiri dan orang lain, memperoleh pemahaman tentang diri sendiri dan perkembangan identitas diri yang berkeunikan, menemukan berbagai kemungkinan cara menghadapi persoalan-persoalan perkembangan dan mengentaskan konflik-konflik tertentu dan meningkatkan kemampuan mengontrol diri sendiri, kemandirian dan tanggung jawab terhadap diri sendiri dan orang lain (Elida Prayitno, 2007: 2)

Penggunaan teknik modeling digunakan karena menurut Bandura (dalam Friedman, 2008: 283), menyatakan bahwa dalam teknik modeling menggunakan 4 jenis informasi yaitu (1) Pengalaman kita dalam melakukan perilaku yang diharapkan atau perilaku yang serupa (kesuksesan dan kegagalan dimasa lalu); (2) Melihat orang lain melakukan perilaku yang kurang lebih sama; (3) Persuasi verbal (bujukan orang lain yang menyemangati atau menjatuhkan); (4) Apa perasaan kita tentang perilaku yang dimaksud (reaksi

emosional). Sehingga penggunaan teknik modeling akan sesuai jika digunakan untuk meningkatkan perencanaan karir karena mengamati orang lain melakukan suatu tindakan akan memiliki lebih banyak respon yang tidak asal meniru perilaku orang lain, namun mereka memutuskan dengan sadar untuk melakukan perilaku yang dipelajari melalui observasi.

Menurut Alwisol (2009: 292), teknik *modeling* bukan sekedar menirukan atau mengulangi apa yang dilakukan orang model (orang lain), tetapi modeling melibatkan penambahan dan atau pengurangan tingkah laku yang teramati, menggenalisir berbagai pengamatan sekaligus dan melibatkan proses kognitif.

Menurut Corey (2005: 221) dalam percontohan individu mengamati seorang model kemudian diperkuat untuk mencontoh tingkah laku sang model. Titik perhatian bagi konseli yaitu suatu model yang akan disediakan oleh konselor dengan tujuan konseli dapat mencontoh tingkah laku yang ada didalam diri model sebagai perubahan perilaku konseli.

Dalam teknik modeling ada beberapa tahapan yang dapat digunakan dalam memberikan layanan kepada individu atau kelompok agar dalam proses pemberian layanan dapat berjalan dengan

baik. Bandura (dalam Dede Rahmat Hidayat, 2011: 153), “menemukan tahapan dalam proses yang mengatur pembelajaran melalui modeling, yaitu:

a. Proses Memperhatikan

Beberapa variabel yang turut berpengaruh terhadap proses belajar diantaranya berkaitan dengan karakteristik model, sifat kegiatan, dan orang yang menjadi subjek. Model yang sangat menarik lebih diperhatikan dibandingkan dengan model yang memiliki daya tarik interpersonal yang rendah.

b. Proses Retensi

Ketika mengamati perilaku seseorang dan segera menirunya, maka kita akan menggunakannya sebagai panduan untuk bertindak pada kesempatan lain. Ada dua bentuk sistem simbol atau representasi yang membantu belajar observasional, yaitu imajinatif dan verbal.

Representasi modeling dapat mengarahkan pada pola respon yang baru harus dapat direpresentasikan secara simbolis dalam ingatan. Representasi perlu disimbolisasikan dalam bentuk verbal, karena beberapa observasi dipertahankan dalam bentuk gambaran dan alat dimunculkan tanpa adanya model secara fisik.

c. Proses Reproduksi Motorik

Dalam rangka meniru model, seorang individu harus mengubah representasi simbolis dari pengamatan kebentuk tindakan. Prilaku yang muncul harus memiliki kesamaan dengan prilaku asal.

Proses reproduksi motorik harus melibatkan empat subtahapan, yaitu organisasi respon kognitif, inisiasi respons, pemantauan respons, dan penyempurnaan respons. Setelah memperhatikan model dan mempertahankan apa yang telah diobservasi, kemudian kita memproduksi dengan prilaku baru.

d. Motivasi

Pembelajaran melalui observasi paling efektif terjadi apabila pihak yang belajar termotivasi untuk melakukan prilaku yang ditiru. Perhatian dan representasi dapat berakibat pada pengumpulan informasi untuk belajar, namun pertama difasilitasi oleh motivasi untuk melakukan prilaku tertentu.

Penggunaan layanan bimbingan kelompok dengan teknik modeling dalam pendekatan *behavior*, diperkirakan tepat untuk mengembangkan arah perencanaan karir siswa. Karena melalui teknik modeling diharapkan siswa dapat meningkatkan perencanaan karir dengan cara mencontoh tingkah laku yang ada dalam diri model. Dalam pelaksanaannya

konselor menunjukkan kepada anggota kelompok tentang prilaku model yang dikaitkan dengan perkembangan karirnya.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu *quasi experiment*, dengan desain penelitian '*The Non Equivalent Control Group*'. Desain ini merupakan desain eksperimen yang dilakukan dengan *pre-test* sebelum perlakuan diberikan dan *posttest* sesudah perlakuan diberikan, dan juga terdapat kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, namun penentuan sampelnya tidak dilakukan secara random (A. Muri Yusuf, 2005: 234).

Polupasi penelitian seluruh siswa kelas X SMA Yasmida Ambarawa. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan metode *purposive sampling*. Sampel penelitian sebanyak 26 siswa kelas X SMA Yasmida Ambarawa Tahun Pelajaran 2013/2014 dan dibagi menjadi dua kelompok, yaitu 13 orang untuk kelompok eksperimen dan 13 orang untuk kelompok kontrol.

Untuk analisis data digunakan teknik analisis *statistic non-parametric*. Hal ini berdasarkan pada asumsi bahwa data di bawah 30 tidak berdistribusi normal. Teknik analisis statistik non-parametric

yang digunakan untuk menguji dalam penelitian ini adalah uji jenjang bertanda *Wilcoxon (signed ranks test)* dan metode *Kolmogorof-Smirnov* bagi kelompok sampel ganda. Menurut Lukiastuti, Fitra dan Muliawan Hamdani (2012: 83) pengujian hipotesis dengan cara uji jenjang bertanda dilakukan apabila peneliti ingin memastikan tentang ada atau tidaknya perbedaan kondisi setelah perlakuan tertentu diberikan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil *pretest* dan *posttest* menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan tentang arah perencanaan karir siswa pada kelompok eksperimen. Selanjutnya peneliti menganalisis masing-masing skor pada setiap responden yang disajikan pada Tabel 1, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Analisis *Wilcoxon's Signed Ranks Test*

Tes Statistics ^b	
Perencanaan Karir	Pretest-Posttest
Z	-3.372 ^a
Asymp. Sig. (2-tailed)	.001

Berdasarkan Tabel 1 di atas di atas, terlihat bahwa angka probabilitas Asymp. Sig. (2-tailed) perencanaan karir kelompok eksperimen pada perencanaan

karir sebelum dan sesudah sebesar 0,001, atau probabilitas dibawah alpha 0,05 ($0,001 < 0,05$). Dari hasil tersebut maka penelitian ini dapat diterima, yaitu "terdapat perbedaan yang signifikan pada perencanaan karir siswa kelompok eksperimen sebelum dan setelah mendapat perlakuan layanan bimbingan kelompok."

Selanjutnya untuk melihat tentang arah perbedaan tersebut, apakah *pretest* atau *posttest* yang lebih tinggi, dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2 Arah Perbedaan *Pretest* dan *Posttest*

Perencanaan karir	N	Mean Rank	Sum of Ranks
<i>Posttest</i> – Negative Ranks	0 ^a	.00	.00
<i>Pretest</i> Positive Ranks	13 ^b	7.00	91.00
Ties	0 ^c		
Total	13		

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

Berdasarkan Tabel 2 nilai 13^b berarti bahwa dari 13 responden kelompok eksperimen yang dilibatkan dalam perhitungan, sebanyak 13 orang siswa mengalami peningkatan dari *pretest* ke *posttest*. Sedangkan hasil *posttest* kelompok eksperimen dan kelompok kontrol menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan tentang arah perencanaan karir siswa. Selanjutnya peneliti menganalisis masing-masing skor

pada setiap responden yang disajikan pada Tabel 3, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Kolmogorov-Smirnov 2 Independent Samples Posttest

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa perencanaan karir pada kolom Asymp.Sig. (2-tailed) untuk uji dua sisi adalah 0.00031, probabilitas di bawah 0.05 ($0.00031 \leq 0.05$), atau $Z_{hitung} \leq Z_{tabel}$ ($1.00 \leq 0.5334$). Ini berarti bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada perencanaan karir antara siswa kelompok eksperimen dengan siswa kelompok kontrol setelah mendapatkan perlakuan.

Dari perolehan skor atau nilai masing-masing siswa terjadi peningkatan perencanaan karir setelah dilakukan perlakuan (*treatment*). Sehingga disimpulkan bahwa “bimbingan kelompok dengan teknik modeling efektif untuk meningkatkan perencanaan karir siswa”.

Penggunaan teknik modeling sebagai gambaran perencanaan karir merupakan upaya yang membelajarkan pengetahuan baru kepada siswa. Hal ini sesuai dengan penjelasan Rima Irmayanti (2011) yang menyatakan bahwa untuk merencanakan karir, individu perlu mengetahui

pengetahuan yang realistis tentang dirinya, sikap positif terhadap karir dan keterampilan untuk merencanakan karirnya. Maka individu perlu memiliki pengetahuan, sikap dan keterampilan

Test Statistics ^a			
Posttest <i>Perencanaan karir</i>			
Most Extreme	Absolute	Differences	1.000
	Positive		1.000
	Negative		.000
Kolmogorov-Smirnov Z			2.550
Asymp. Sig. (2-tailed)			.00031

a. Grouping Variable: Kelompok

untuk merencanakan karirnya.

Hal ini senada dengan Winkel dan Sri Hastuti (2007: 585) yang memaparkan bahwa untuk meningkatkan perencanaan karir akan dipengaruhi faktor eksternal. Faktor eksternal adalah sejumlah hal atau faktor yang berada di luar diri seseorang yang berpengaruh langsung maupun tidak langsung dengan diri seseorang.

Dari hasil penelitian Febry Yani Falentini (2013) dipahami bahwa usaha yang dominan dilakukan siswa dalam menentukan pilihan karirnya adalah berusaha mengetahui prospek masa depan pekerjaan yang akan dipilih. faktor yang dominan dipertimbangkan siswa dalam menentukan pilihan karir adanya kebebasan untuk memilih pendidikan yang diinginkan setelah tamat nanti. hambatan yang dominan ditemuisiswa dalam menentukan pilihan karir adalah

teman-teman memberikan masukan yang berbedatentang pilihan karir.

Crites (1981) mengemukakan pendapat bahwa perencanaan karir merupakan salah satu kompetensi dalam upaya pemilihan masa depan yang ditandai dengan aktivitas-aktivitas logis tertentu yang harus dilakukan sebagai persiapan masa depan.

Setiap siswa diharapkan dapat merencanakan karir dengan memahami tentang potensi yang dimiliki serta minat mereka terhadap suatu pekerjaan. Sehingga ketika memasuki dunia kerja, siswa akan merasa nyaman dengan pilihan karirnya.

4. SIMPULAN

Perencanaan karir yang dilaksanakan sedini mungkin akan mengembangkan sikap bertanggung jawab bagi siswa, sehingga mampu mengembangkan kemampuan dirinya semaksimal mungkin dengan tidak melakukan penyimpangan terhadap tugas-tugas perkembangan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa bimbingan kelompok dengan teknik modeling efektif meningkatkan perencanaan karir siswa kelas X SMA Yasmida Ambarawa Tahun Pelajaran 2013/2014.

5. DAFTAR PUSTAKA

- A. Muri Yusuf. (2005). *Teknik Analisa Data*. Padang: FIP UNP.
- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Corey, Gerald. (2005). *Teori dan Praktik Konseling dan Psikoterapi*. Bandung: Refika Aditama.
- Crites, John. O. (1981). *Career Counseling: Models, Methods, and Materials*. U.S. America: Mcgraw Hill Book Company.
- Dede Rahmat Hidayat. (2011). *Psikologi Kepribadian dalam Konseling*. Jakarta: Indeks.
- Dillard. J. M. (1985). *Lifelong Career Planing*. Ohio: A bell & Howell Company Columbus.
- Elida Prayitno. (2007). *Konseling Kelompok: Saduran dari Buku Group Counseling Strategis and Skill Jacob*. Bahan Ajar Bimbingan Kelompok: Universitas Negeri Padang.
- Febry Yani Falentini. (2013). Usaha yang dilakukan Siswa dalam Menentukan Arah Pilihan Karir dan Hambatan-hambatan yang ditemui. *Jurnal Ilmiah Konseling*. Volume 2 No. 1 hlm.310-316.
- Friedman, Howard. (2008). *Kepribadian. Teori Klasikal dan Riset Modern*. Penerjemah: Fransiska Dian. Jakarta: Erlangga.
- Lukiastuti, Fitra dan Muliawan Hamdani. (2012). *Statistika Non-Parametric*. Yogyakarta: CAPS.

Manrihu, M. Thayeb. (1988). *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karir*. Jakarta: Bumi Aksara.

Nandang Rusmana. (2009). *Bimbingan dan Konseling Kelompok di Sekolah (Metode, Teknik dan Aplikasi)*. Bandung: Rizki Press.

Prayitno. (1995). "*Layanan Bimbingan dan Konseling Kelompok (Dasar dan Profil)*" Jakarta: Ghalia Indonesia.

Rima Irmayanti. (2011). Efektivitas Teknik Genogram untuk Meningkatkan Perencanaan Karir Siswa. Tesis. Program Studi Bimbingan dan Konseling Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia Bandung: tidak diterbitkan.

Sharf, R.S. (1992). *Applying Career Development Theory to Counseling*. California: Brook/Cole Publisher Company.

Vira Afriyati. (2012). *Kontribusi Self Esteem dan Perlakuan Orang Tua terhadap Kematangan Arah Pilihan Karir Siswa SMA (Studi Deskriptif terhadap Siswa SMA Adabiah Padang)*. Tesis: Universitas Negeri Padang (tidak untuk dipublikasikan).

Winkel, W. S. dan Sri Hastuti. (2007). *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi.