

**PENGARUH PELATIHAN “*ME and MY FUTURE*”  
UNTUK MENINGKATKAN PENGETAHUAN GURU BK  
TENTANG PERENCANAAN KARIR PESERTA DIDIK**

RENNY RAHMALIA

SUMEDI PRIYANA NUGRAHA

**INTISARI**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pelatihan “*Me and My Future*” dalam meningkatkan pengetahuan guru tentang perencanaan karir peserta didik pada lima orang Guru BK SMKN “X”. Pengumpulan data menggunakan tes pengetahuan tentang perencanaan karir, wawancara dan analisis dokumen. Desain penelitian yang digunakan adalah *The one Group Pretest-posttest Design*. Analisis menggunakan *two related sample test* dengan uji Wilcoxon dan analisis kualitatif untuk mendeskripsikan pengaruh pelatihan “*Me and My Future*” dalam meningkatkan pengetahuan guru tentang perencanaan karir peserta didik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh pelatihan “*Me and My Future*” terhadap pengetahuan guru tentang perencanaan karir peserta didik ( $p < 0,05$ ). Adapun bentuk pengaruhnya adalah positif, yang artinya ketika guru BK mendapatkan pelatihan “*Me and My Future*” maka guru BK akan mendapatkan perubahan yang positif terkait pengetahuannya tentang perencanaan karir peserta didik.

Kata kunci: Pelatihan “*Me and My Future*”, Pengetahuan Guru

**THE IMPACT OF TRAINING “ME and MY FUTURE”  
TO COUNSELING TEACHERS’ KNOWLEDGE  
ABOUT STUDENTS CAREER PLANNING**

RENNY RAHMALIA

SUMEDI PRIYANA NUGRAHA

**ABSTRACT**

The Purpose of this study to examine the impact of training “Me and My Future” on the knowledge of career planning on five counseling teachers at SMKN “X”. The Data was collected using interviews, document analysis, and a test of career planning. The research design using the one group pretest-posttest design. The data was analyzed two related sample test with Wilcoxon test. The study was also using qualitative analysis to describe the impact of training “Me and My Future” to teachers’ knowledge about students career planning. The results show that there is an positive impact of training “Me and My Future” to teachers’ knowledge about students career ( $p < 0.05$ ).

Keywords: Training “Me and My Future”, Teachers’ knowledge

## I. LATAR BELAKANG MASALAH

Crites (1973)<sup>1</sup> memaparkan bahwa sebanyak 30% peserta didik bingung memilih studi dan memasuki karir yang akan ditekuni. Karir merupakan salah satu aspek yang berpengaruh kepada kebahagiaan peserta didik. Oleh karenanya, ketepatan pilihan karir menjadi penting dalam perjalanan hidup peserta didik itu (Germeijs & Verschueren, 2007). Hurlock<sup>2</sup> mengungkapkan bahwa pada periode sekolah menengah, minat pada karir seringkali menjadi pikiran peserta didik. Mereka mulai merumuskan ide mengenai pekerjaan yang sesuai dan mulai mengembangkan konsep diri mengenai pekerjaan yang berimplikasi terhadap karir yang akan ditekuni. Minat pada karir juga menjadi perhatian bagi peserta didik sekolah menengah kejuruan (SMK). Selanjutnya, studi ini akan dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) "X" di Yogyakarta.

Pendidikan di SMK diharapkan: (a) mampu mewujudkan karir masa depan yang sesuai dengan kebutuhan, (b) mengidentifikasi sumber-sumber dunia kerja, (c) mengidentifikasi peluang-peluang pekerjaan masa ini dan masa datang, dan (d) meneliti peluang pekerjaan (Depdiknas, 2006). Ini artinya, SMK memiliki tanggung jawab untuk membantu merencanakan dan mempersiapkan karir peserta didik. Brown memaparkan bahwa satu dari empat pelayanan utama program konseling sekolah yaitu membantu merencanakan dan mempersiapkan karir peserta didik, yang mana program konseling sekolah ini diberikan oleh guru BK (Bimbingan dan Konseling)<sup>3</sup>.

Berdasarkan uraian di atas berarti bahwa Guru BK memiliki tanggung jawab dalam membantu dan merencanakan karir peserta didik. Seyogyanya seorang guru BK telah memiliki pengetahuan terkait dengan bagaimana cara peserta didik dapat

---

<sup>1</sup> Crites, J.O. (1973). The Career Maturity Inventory. Dalam Super (Ed.), *Measuring Vocational Maturity for Counseling and Evaluation*. Monograph of the national vocational guidance association, 25-29.

<sup>2</sup> Hurlock, Elizabeth B. 2002. *Psikologi Perkembangan*. Jakarta : Erlangga.

<sup>3</sup> Brown, C., George, C.R., & Smith, M.L. (2003). The Role of Emotional Intelligence in the Career Commitment and Decision-Making Process. *Journal of Career Assessment*, 11(4), 379 – 392.

merencanakan karir dengan baik. Shulman (1987) memaparkan bahwa memiliki pengetahuan tentang materi pelajaran yang akan diajarkan merupakan pengetahuan dasar yang harus dimiliki seorang guru. Pengetahuan dasar guru ini biasa disebut dengan *Content Knowledge*<sup>4</sup>.

Minimnya pengetahuan guru terkait materi yang akan diajarkan kepada peserta didik merupakan indikasi rendahnya kualitas seorang guru. Ketua Umum Ikatan Guru Indonesia (IGI) memaparkan bahwa salah satu faktor rendahnya pengetahuan guru terkait dengan materi yang diajarkan disebabkan oleh guru-guru tersebut cenderung malas untuk memperbarui informasi khususnya terkait informasi materi pelajaran yang diajarkan. Direktorat Jenderal Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan melaporkan bahwa hampir sebagian dari 2,6 juta guru di Indonesia tidak layak mengajar ([www.Fajar.co.id](http://www.Fajar.co.id), 04 Mei 2012). Hal ini memberikan makna bahwa ada indikasi hampir sebagian guru di Indonesia memiliki pengetahuan yang minim terkait dengan materi yang diajarkan, sehingga guru-guru tersebut dinilai tidak layak untuk mengajar.

Minimnya pengetahuan guru terkait dengan materi pelajaran yang diajarkan juga dirasakan oleh Guru BK SMKN "X". Ketika guru BK SMKN "X" melakukan Bimbingan dan Konseling khususnya terkait dengan perencanaan karir, guru merasa belum mampu membantu peserta didik secara maksimal ketika peserta didik bertanya terkait dengan bagaimana cara merencanakan karir dengan baik. Guru BK hanya memberikan informasi seadanya. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya pengetahuan yang dimiliki oleh guru BK terkait dengan pengembangan karir peserta didik (wawancara, 29 Oktober 2012). Selain itu, survey yang peneliti lakukan di SMKN "X" menunjukkan bahwa ada 94,6 % peserta didik SMK yang masih sangat membutuhkan informasi yang mendalam terkait bagaimana cara merencanakan karir yang akan ditekuni. Tingginya kebutuhan peserta didik terkait dengan perencanaan karir, diindikasikan karena minimnya informasi yang diperoleh siswa dari guru BK. Temuan ini memperkuat

---

<sup>4</sup> Shulman, L. S. (1987). Knowledge and Teaching: Foundations of the New Reform. *Harvard Educational Review*, 57(1), 1 – 22.

pernyataan bahwa guru BK SMKN “X” belum memiliki pengetahuan tentang materi pelajaran yang akan diajarkan khususnya terkait dengan perencanaan karir.

Guru BK SMKN “X” juga memaparkan bahwa minimnya pengetahuan guru dalam membantu peserta didik merencanakan karir, tertuang dalam Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) yang diimplementasikan pada program tahunan Bimbingan dan Konseling SMKN “X”. Guru BK dalam membuat isi dari program tahunan SMKN X cenderung belum mengarah kepada materi bagaimana peserta didik dapat merencanakan karir dengan baik. Hal ini dikarenakan minimnya informasi terkait perencanaan karir peserta didik dalam rambu-rambu penyelenggaraan BK (Bimbingan dan Konseling) pada jalur pendidikan formal (wawancara, 29 Oktober 2012 dengan guru BK).

Isi dari program tahunan terkait dengan pengembangan/perencanaan karir peserta didik itu di antaranya adalah: 1). Kegiatan Orientasi yang berisi tentang orientasi perikanan, perkebunan, pertanian, dan pertambangan, dan 2). Kegiatan layanan informasi yang berisi tentang hubungan antar personil sekolah, meningkatkan ibadah keagamaan serta mekanisme pertahanan diri, Intensitas kelompok belajar, laporan hasil belajar, kiat berteman, belajar mandiri, nilai norma dan etika di masyarakat, memanfaatkan teknologi informasi, membiasakan diri tertib dan teratur, hal-hal yang mencuri waktu, bersahabat dengan tujuan, membagi waktu belajar dan prakter kerja industri, keunikan diri, kerja dan kesejahteraan. Menurut Sternberg's<sup>5</sup> idealnya program perencanaan karir peserta didik berisi pengetahuan tentang informasi pengetahuan diri (pengenalan diri), pengetahuan tentang jenis-jenis pekerjaan serta pengetahuan akan pilihan dunia kerja. Selain itu, Lapan dan Konsciuek, 2001 memaparkan bahwa idealnya program perencanaan karir yang dirancang mempertimbangkan lima komponen utama, yaitu (a) Prestasi akademik, (b) *Self efficacy*, (c) Pemilihan tujuan dan aksi, perilaku kesiapan kerja dan ketrampilan sosial, (d) *Job-self compatibility judgment*, yaitu perbandingan antara kemampuan yang dimiliki individu dengan

---

<sup>5</sup> Sharf, R.S. (2006). *Applying career development theory to counseling*. Canada: Thomson Wad Sworth: Thomson Corporation.

kemungkinan keberhasilan karir yang dicapai, serta (e) Minat terhadap suatu pekerjaan atau karir tertentu<sup>6</sup>.

Berdasarkan uraian di atas, maka idealnya proram tahunan tentang perencanaan karir yang dibuat oleh guru BK berisi tentang informasi bagaimana peserta didik dapat mengenali dirinya, informasi tentang jenis-jenis pekerjaan yang akan ditekuni oleh peserta didik khususnya untuk jurusan Administrasi Perkantoran, Pemasaran, dan Akutansi, informasi tentang pilihan dunia kerja, informasi tentang pemilihan tujuan dan aksi, perilaku kesipan kerja dan keterampilan sosial, informasi tentang bagaimana cara membandingkan kemampuan yang dimiliki peserta didik dengan kemungkinan keberhasilan karir yang akan dicapai, serta informasi tentang minat peserta didik terhadap suatu pekerjaan atau karir tertentu.

Hasil wawancara peneliti (29 Oktober 2012) dengan guru BK SMKN “X”, menunjukkan bahwa guru dalam membuat Program tahunan, khususnya terkait pengembangan karir peserta didik, belum sepenuhnya paham apa yang seharusnya menjadi isi dari kurikulum tersebut. Bisa dikatakan bahwa guru BK SMKN “X” belum memiliki pengetahuan terkait dengan isi dari KTSP itu sendiri, khususnya terkait pengembangan karir peserta didik sehingga guru BK belum mampu membuat program tahunan yang mengarah kepada pengembangan/perencanaan karir peserta didik.

Pemaparan di atas memberikan makna ada indikasi bahwa informasi pengembangan karir yang diberikan Guru BK SMKN “X” belum mampu membantu pengembangan karir peserta didik. Selain itu, minimnya pengetahuan guru terkait dengan materi pengembangan/perencanaan karir juga menjadi indikasi ketidakmampuan guru membantu peserta didik mengembangkan/merencanakan karir.

Berdasarkan pendapat Blum dan Balinsky (1970) salah satu metode yang digunakan untuk intervensi karir adalah berupa pelatihan<sup>7</sup>. Metode pelatihan

---

<sup>6</sup> Lapan, R.T., & Konicicuek, J.F. (2001). Toward a community career system program evaluation framework. *Journal Of Counseling and Development*, 79, 3-15.

<sup>7</sup> Blum, M.L., & Balinsky, B. (1970). *Counseling and Psychology Vocational Psychology and It's Relation Education and Personal Counseling*. Tokyo : Prentice-Hall.

dinilai cukup efektif karena melibatkan sekelompok peserta sehingga cukup efisien dari segi waktu, tenaga dan biaya jika dibandingkan dengan metode yang lain (konseling). Selain itu, menurut Kickpatrick<sup>8</sup>, pelatihan merupakan suatu metode pembelajaran yang efektif dan bertujuan mengubah aspek kognitif, afektif serta hasil ketrampilan dan keahlian. Dalam kegiatan pelatihan proses belajar terjadi dari pengalaman (*experiential learning*).

Pfeiffer dan Jones (1979) mengatakan bahwa *experiential learning* terjadi dalam 5 siklus pembelajaran. Di antaranya adalah: 1) mengalami, 2) membagikan pengalaman, 3) memproses pengalaman, 4) merumuskan kesimpulan, serta 5) menerapkan. Uraian tersebut memberi makna bahwa peningkatan pengetahuan guru BK SMKN “X” dapat terjadi ketika guru BK telah mengalami, membagikan pengalaman, merumuskan kesimpulan serta menerapkan apa yang sudah diperoleh pada saat pelatihan. Menurut Parkay dan Stanford (2011) pelatihan merupakan salah satu strategi yang dikembangkan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang bermanfaat bagi guru dalam mengajar<sup>9</sup>. Dalam pelatihan itu guru diberi kesempatan untuk belajar aktif, serta mendemonstrasikan hubungan dengan aktivitas pembelajaran lain.

Kenyataan menunjukkan bahwa guru BK SMKN “X” tidak pernah mendapatkan pelatihan terkait dengan bagaimana cara membantu mengembangkan/merencanakan karir peserta didik, sehingga guru BK SMKN “X” tidak pernah tahu bagaimana cara melakukan perencanaan karir dan belum memiliki pengalaman bagaimana merencanakan karir (wawancara, 29 Oktober 2012). Idealnya ketika guru BK SMKN “X” mampu membantu mengembangkan/merencanakan karir peserta didik, maka guru dapat mengurangi resiko kegagalan peserta didik dalam meraih masa depan. Winkel (2004) mengungkapkan bahwa perencanaan karir yang matang akan mengurangi resiko kegagalan karena didalam perencanaan karir ditetapkan beberapa pilihan dalam

---

<sup>8</sup> Salas, E., & Bowers, C.J.A. (2001). The science of training: A decade of progress. *Annual Review Psychology*, 52, 471-499.

<sup>9</sup> Parkay, F. W. dan Stanford, B. H. (2011). *Menjadi Seorang Guru. Jilid 2*. Terjemahan. Jakarta: PT. Indeks.

urutan prioritas<sup>10</sup>. Pernyataan tersebut mendukung temuan yang dilakukan oleh Heer (1996) bahwa orang yang tidak memiliki perencanaan karir yang matang akan mengalami kegagalan dalam tugas karirnya<sup>11</sup>.

Menyadari bahwa peserta didik merupakan potensi dan sumber daya manusia untuk pembangunan di masa depan, maka diperlukan perhatian dari guru BK terhadap tumbuh kembang peserta didik tersebut, khususnya terkait dalam hal membantu peserta didik dalam mengembangkan/merencanakan karir. Untuk itu peneliti merasa perlu memberikan Pelatihan “*Me and My Future*” dalam Meningkatkan Pengetahuan Guru tentang Perencanaan Karir Siswa.

## II. LANDASAN TEORI

Pada masa sekolah menengah atas, salah satu tugas perkembangan peserta didik menurut Havighurst adalah memilih dan mempersiapkan diri untuk menjalankan suatu pekerjaan<sup>12</sup>. Peserta didik dihadapkan pada situasi yang diharuskan membuat pilihan karir tanpa memiliki banyak pengalaman aktual/nyata di dalam dunia pekerjaan (Newman & Newman, 1979). Untuk itu, peserta didik membutuhkan bantuan dari guru agar dapat merencanakan karir dengan baik sehingga peserta didik mampu membuat pilihan karir yang akan ditekuni dengan tepat. Hal ini didukung oleh pendapat Santrock (2003) yang memaparkan bahwa ada banyak faktor yang berperan dalam perkembangan/perencanaan karir individu yang berstatus peserta didik, salah satu diantaranya adalah sekolah (guru dan *stakeholder*)<sup>13</sup>.

Perencanaan karir merupakan salah satu dari empat pelayanan utama program konseling sekolah yang diberikan oleh guru kepada peserta didik (Brown, 2003). Mata pelajaran perencanaan karir diampu oleh guru BK (Bimbingan dan konseling). Hal ini mempertegas bahwa guru BK di sekolah memiliki fungsi

---

<sup>10</sup> Winkel, W.S., & Hastuti, M.M. (2004). *Bimbingan dan konseling di institusi pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi.

<sup>11</sup> Herr, E.L., & Cramer, S.H. (1996). *Career guidance and counseling through the life span*. Boston: Little, Brown & Co.

<sup>12</sup> Sukadji, S. (2000). *Psikologi Pendidikan dan Psikologi Sekolah*. Lembaga pengembangan sarana pengukuran dan pendidikan psikologi fakultas psikologi. Jakarta: Universitas Indonesia.

<sup>13</sup> Santrock, J.W. (2003). *Adolescent Perkembangan Remaja*. Jakarta: Erlangga

untuk membantu peserta didik dalam merencanakan karir. Usman (2002) memaparkan bahwa guru adalah tenaga pendidik profesional dengan pengetahuan khusus. Ini artinya bahwa guru BK adalah salah satu tenaga pendidik profesional yang memiliki pengetahuan khusus terkait perencanaan karir peserta didik.

Shulman (1987) memaparkan bahwa pengetahuan guru yang berperan penting dalam mengajar adalah pengetahuan guru tentang konten/materi pelajaran yang akan diajarkan (*content knowledge*). Guru yang efektif adalah guru yang memiliki kontrol atas dasar pengetahuan dalam proses belajar mengajar. Pengetahuan dan keyakinan yang dimiliki guru akan mendorong dan menuntun kepada suatu tindakan. Hal ini berarti pengetahuan yang dimiliki guru akan mendorong dan menuntun peserta didik memiliki keterampilan dari materi yang diajarkan<sup>14</sup>. Uraian tersebut memberi makna bahwa ketika guru memiliki pengetahuan tentang perencanaan karir peserta didik, maka secara tidak langsung guru tersebut akan mendorong dan menuntun peserta didik untuk merencanakan karir dengan baik.

Terkait dengan pengembangan/perencanaan karir peserta didik, idealnya seorang guru hendaklah telah memiliki pengetahuan bagaimana caranya peserta didik dapat merencanakan karir dengan baik sehingga berdampak kepada karir yang akan ditekuni kelak. Menurut Sternberg's (dalam Sharf 2006) untuk dapat mengembangkan dan merencanakan karir dengan baik idealnya seseorang telah memiliki pengetahuan tentang informasi pengetahuan diri (pengenalan diri), pengetahuan tentang jenis-jenis pekerjaan serta pengetahuan akan pilihan dunia kerja. Program perencanaan karir yang dirancang mempertimbangkan lima komponen utama, yaitu (Lapan & Konsciuek, 2001): (a) Prestasi akademik, (b) *Self efficacy*, (c) Pemilihan tujuan dan aksi, perilaku kesiapan kerja dan ketrampilan social, (d) *Job-self compatibility judgment*, yaitu perbandingan antara kemampuan yang dimiliki individu dengan kemungkinan keberhasilan karir yang dicapai, serta (e) Minat terhadap suatu pekerjaan atau karir tertentu.

Berdasarkan uraian di atas, maka idealnya guru BK memiliki pengetahuan tentang bagaimana peserta didik dapat mengenali dirinya, guru BK memiliki

---

<sup>14</sup> Arends, R.I. (2008). *Learning To Teach (Belajar Untuk Mengajar)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

pengetahuan tentang informasi tentang jenis-jenis pekerjaan yang akan ditekuni oleh peserta didik khususnya untuk jurusan Administrasi Perkantoran, Pemasaran, dan Akutansi, guru BK memiliki informasi tentang pilihan dunia kerja pada tiga jurusan di SMKN “X”, guru BK memiliki informasi tentang bagaimana cara membandingkan kemampuan yang dimiliki peserta didik dengan kemungkinan keberhasilan karir yang akan dicapai, serta guru BK memiliki informasi tentang bagaimana peserta didik dapat mengenali minat terhadap suatu pekerjaan atau karir tertentu.

Berdasarkan pendapat Blum dan Balinsky (1970) salah satu metode yang digunakan untuk intervensi karir adalah pelatihan. Metode pelatihan dinilai cukup efektif karena melibatkan sekelompok peserta sehingga cukup efisien dari segi waktu, tenaga dan biaya jika dibandingkan dengan metode yang lain (konseling dan tes psikologi). Selain itu menurut Kickpatrick (dikutip oleh Salas dan Bowers, 2001), pelatihan merupakan suatu metode pembelajaran yang efektif dan bertujuan mengubah aspek kognitif, afektif serta hasil ketrampilan dan keahlian. Dalam kegiatan pelatihan proses belajar terjadi dari pengalaman (*eXperiental learning*).

Pfeiffer dan Jones, (1979) mengatakan bahwa *eXperiental learning* terjadi dalam 5 siklus pembelajaran. Diantaranya adalah: 1) Mengalami, 2) Membagikan pengalaman, 3) memproses pengalaman, 4) Merumuskan kesimpulan, serta 5) menerapkan. Uraian tersebut memberi makna bahwa peningkatan pengetahuan guru dapat terjadi ketika guru telah mengalami, membagikan pengalaman, merumuskan kesimpulan serta menerapkan apa yang sudah diperoleh pada saat pelatihan. Menurut Parkay dan Stanford (2011) pelatihan merupakan salah satu strategi yang dikembangkan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang bermanfaat bagi guru dalam mengajar. Dalam pelatihan guru diberi kesempatan untuk belajar aktif, serta mendemonstrasikan hubungan dengan aktivitas pembelajaran lain.

Oleh karena itu, penelitian ini memberikan intervensi kepada guru berupa pelatihan “*Me and My Future*” yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan guru tentang perencanaan karir peserta didik. Penelitian tentang pelatihan

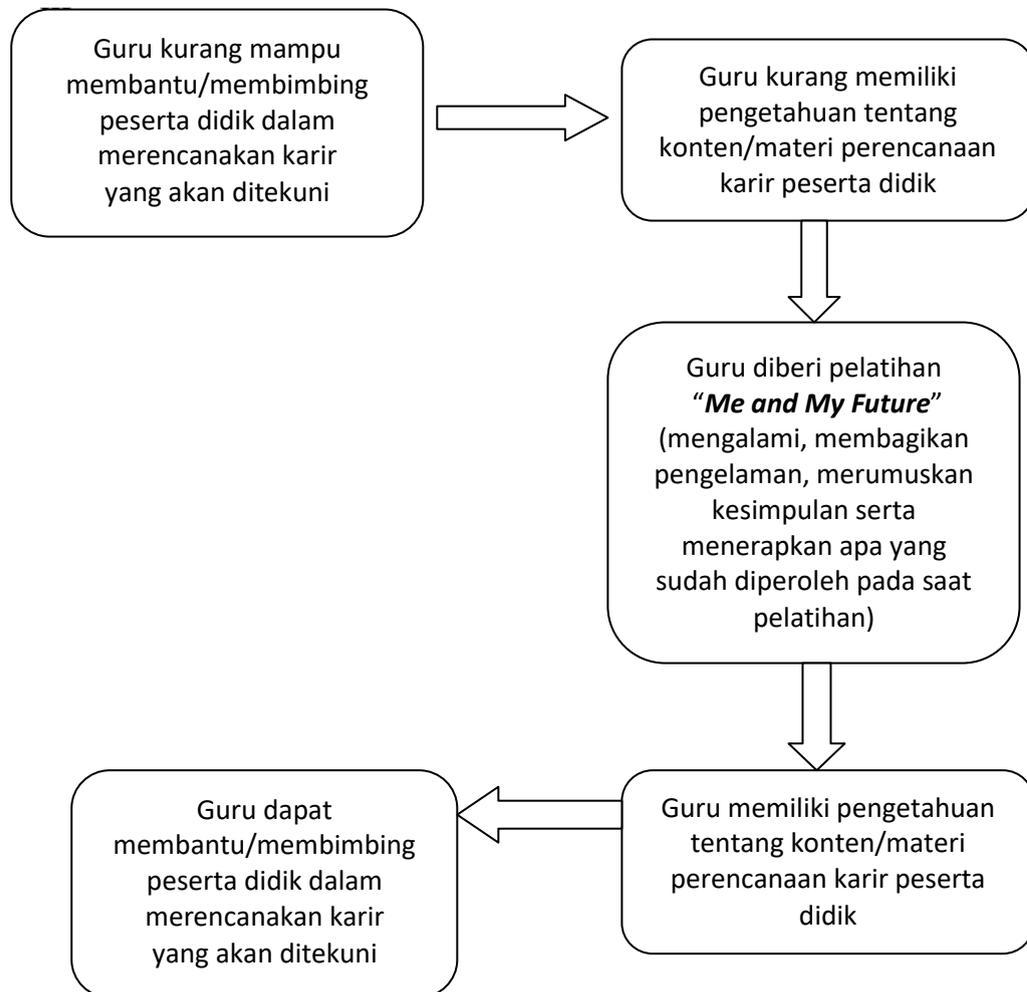
perencanaan karir sebelumnya pernah dilakukan oleh Hamizar (1996) pada peserta didik SMA, dan hasilnya membuktikan bahwa pelatihan perencanaan karir efektif dalam meningkatkan kematangan karir pada peserta didik SMA kelas tiga<sup>15</sup>.

Pelatihan perencanaan karir juga pernah dilakukan, dalam meningkatkan kejelasan arah pilihan minat karir pada mahasiswa UAD semester 3 Fakultas Psikologi. Penelitian eksperimental tersebut menggunakan desain pretest dan posttest. Jumlah subjek 22 orang kelompok eksperimen dan 22 orang kelompok kontrol. Hasil penelitian menunjukkan ada perbedaan signifikan antara kelompok yang diberikan pelatihan perencanaan karir dengan kelompok yang tidak diberikan pelatihan perencanaan karir dalam kejelasan arah pilihan bidang minat karir. Penelitian seperti ini dengan subjek peserta didik SMK belum pernah dilakukan.

Berdasarkan pemahaman konseptual yang telah diuraikan di atas, maka dapat digambarkan alur kerangka pemikiran sebagai berikut :

---

<sup>15</sup> Hamizar. (1996). Efektivitas Intervensi Bimbingan Karir Terhadap Kematangan Karir Siswa SMU Kelas II". *Skripsi* tidak diterbitkan. Yogyakarta: Fakultas psikologi, Universitas Gadjah Mada.



Bagan 1. Kerangka Pikir Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Ada pengaruh pelatihan “*Me and My Future*” dalam meningkatkan pengetahuan guru BK tentang perencanaan karir peserta didik.

### III. METODE PENELITIAN

Desain penelitian *the one-group pretest-posttest design* digambarkan sebagai berikut (Shadish, dkk, 2002):

KE	01	X	02
Keterangan :			
KE	: Kelompok Eksperimen		
01	: <i>Pretest</i>		
02	: <i>Posttest</i>		
X	: Intervensi		

### Gambar 3.1 Desain Eksperimen

Alasan mengapa peneneliti menggunakan *one group pretest-posttest design* karena peneliti mengalami hambatan dan keterbatasan baik itu dalam penentuan sampel penelitian maupun keterbatasan waktu yang peneliti miliki. Namun dari beberapa hambatan yang ada, peneliti berusaha untuk meminimalisir kegagalan pada saat penelitian berlangsung. Peneliti juga tidak mengeneralisasikan hasil penelitian ini terhadap guru BK di luar dari sampel penelitian yang dipakai pada saat peneliti melakukan penelitian. Hasil penelitian ini hanya berlaku bagi guru BK SMKN “X” Yogyakarta.

#### **A. Responden Penelitian**

Responden pada penelitian ini adalah guru BK SMKN “X” dengan karakteristik yang mengajar pada tiga jurusan (Akutansi, Pemasaran dan Administrasi Perkantoran) di SMK.

#### **B. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Semua tindakan pengumpulan data akan dilakukan oleh peneliti. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :

- a. Wawancara untuk memperoleh informasi secara langsung dari responden yaitu guru.
- b. Dokumen berupa KTSP dan program tahunan layanan bimbingan dan konseling
- c. Tes Prestasi Belajar

Adapun aitem-aitem yang dibuat dalam prestasi belajar dapat dilihat pada tabel berikut :

No	Aspek – aspek Pengetahuan Guru Tentang Perencanaan Karir siswa	Tujuan Pembelajaran /Pengetahuan Dasar	Materi Pokok	Indikator	Jenjang Kemampuan dan Tingkat Kesukaran						No Urut Soal
					K	C	A	A n	S	E	
1.	Informasi Pengenalan Diri	Menunjukkan dan mengidentifikasi pentingnya perencanaan Karir	Pentingnya perencanaan karir	guru mampu menunjukkan dan mengidentifikasi pentingnya perencanaan karir	√						1,2,3,4
		Mengilustrasikan konsep dan cara-cara meningkatkan pemahaman diri serta mengilustrasikan cara mengenali skill yang dimiliki seseorang	- Gw Banget (pemahaman diri) - Skill <i>Identification</i>	Guru mampu memahami cara menilai dan mengenali diri sendiri	√	√	√	√			5, 6,7,8,9,10,11, 15
		Menyusun dan Menuliskan perencanaan karir yang akan ditekuni	Aku dan Masa Depan	Guru mampu menyusun dan menuliskan gambaran karir yang akan ditekuni		√					16
2.	Informasi Jenis-Jenis Pekerjaan	Mengilustrasikan cara mengidentifikasi minat dan tipe kepribadian karir diri	- Tipe Kepribadian (RIASEC) - My	Guru mampu memahami cara mengidentifikasi minat		√		√			17,18,19,

			<i>Career cluster</i>	dan tipe kepribadian diri							
3.	Informasi Pilihan Dunia Kerja	Mengenal dan Membedakan informasi karir	It's My World	Guru mampu mengenal dan membedakan informasi karir	√	√		√			12,13,14,20,21,22,23,24,25

Tabel 3.1. Tabel Spesifikasi tes prestasi belajar (pengetahuan guru tentang perencanaan karir siswa)

### C. Metode Analisis Data

Analisa data adalah cara untuk mengolah dan menganalisis data yang telah terkumpul sehingga mendapat kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

1. Analisa kuantitatif menggunakan uji statistik *non parametric Wilcoxon Signed Rank*. Uji statistik *non parametric wilcoxon Signed Rank* digunakan dengan alasan karena ukuran sampel pada penelitian ini terlalu kecil sehingga distribusi sampling dari statistik tidak mendekati distribusi normal. Keunggulan metode statistik, menurut Hadi (2004) adalah : (a) bekerja dengan angka-angka; (b) bersifat objektif; (c) bersifat universal.
2. Analisa kualitatif bertujuan untuk memberikan gambaran bagaimana pengaruh pelatihan “*Me and My Future*” dapat meningkatkan pengetahuan guru tentang perencanaan karir peserta didik.

## IV. HASIL PENELITIAN, PEMBAHASAN DAN EVALUASI

### A. Hasil dan Pembahasan

Pelatihan “*Me and My Future*” yang diberikan dalam penelitian ini bertujuan untuk meningkat pengetahuan guru tentang perencanaan karir peserta didik. Berdasarkan analisa data *pretest* dan *posttest* yang menggunakan uji Wilcoxon, diketahui ada perbedaan antara data *pretest* dan *posttest* dengan nilai sig 0,042 ( $p < 0,05$ ), sehingga hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan “*Me and My Future*” dapat meningkatkan pengetahuan guru tentang perencanaan karir peserta didik.

Pelatihan “*Me and My Future*” merupakan metode pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan guru tentang perencanaan karir peserta didik. Pelatihan “*Me and My Future*” didasarkan pada prinsip *experiential learning*. *Experiential learning* sendiri ada lima tahapan, yaitu mengalami (*Experiencing*), membagikan pengalaman (*Publishing*), memproses pengalaman (*Processing*), merumuskan kesimpulan (*Generalizing*), menerapkan (*Applying*). Pada pelatihan “*Me and My Future*” dalam meningkatkan pengetahuan guru tentang perencanaan karir peserta didik, tahapan pertama yang dilakukan adalah *experiencing* yaitu dimana individu melakukan aktivitas. Pada pelatihan “*Me and My Future*” ini responden penelitian melakukan beberapa aktivitas yang terkait dengan perencanaan karir peserta didik. Pada setiap aktivitas yang dilakukan memiliki indikator pencapaian yang diharapkan, yaitu responden penelitian mampu menjelaskan kembali pengertian dan pentingnya perencanaan karir, responden mampu memahami cara menilai dan mengenal diri, responden mampu memahami cara mengenali keterampilan yang dimiliki seseorang, responden mampu mengenal dan membedakan informasi karir yang sesuai dengan jurusan yang ada di SMKN “X”, serta responden mampu memahami cara menyusun “*Resume* perencanaan karir”.

Selanjutnya responden masuk pada tahap *publishing*. Orang yang telah melakukan aktivitas akan membagikan pengalamannya, apa yang ia peroleh pada saat melakukan aktivitas perencanaan karir. Pada pelatihan ini peserta melakukan diskusi mengenai pelajaran apa saja yang sudah dapat mereka ambil dari aktivitas perencanaan karir yang sudah dilakukan. Misalnya pada aktivitas materi “*My Career Cluster*”, responden saling berdiskusi bagaimana cara melakukan skoring dari LK “*My Career Cluster*” tersebut. Setelah itu akan masuk pada tahapan *processing* di mana responden dan fasilitator saling memberi masukan antar sesama responden dari aktivitas perencanaan karir yang telah dilakukan. Akhirnya responden dapat menyadari bahwa mereka mendapatkan pemahaman/pengetahuan baru tentang perencanaan karir peserta didik. Misalnya pada materi “*Karir dan Tipe Kepribadian Kerja*”, salah seorang responden menyadari bahwa seharusnya ketika peserta didik bertanya tentang mana yang harus didahulukan minat atau

bakat ketika seseorang membuat perencanaan karir, maka jawaban yang benar adalah bakat bukan minat.

Tahapan selanjutnya yaitu *generalizing* dimana responden melihat pengalaman mereka, dan bagaimana hal itu dapat digunakan. Responden disini mengaitkan materi dan aktivitas perencanaan karir yang telah didapat dengan pengalaman dan pemahaman mereka sebelumnya tentang perencanaan karir peserta didik. Responden mengungkapkan pengalamannya selama membimbing peserta didik dalam merencanakan karir. Semua responden diberi kesempatan oleh fasilitator untuk berbicara dan saling memberi tanggapan. Disini responden mendapatkan umpan balik yang positif. Goldstein (Musyafik, 2005) menyebutkan bahwa umpan balik bertujuan agar responden mengetahui bagaimana ia mengikuti langkah-langkah yang diajarkan, pada saat dia keluar dari langkah tersebut dan pada saat ia melakukan langkah-langkah dengan baik. Selain itu umpan balik diberikan untuk mengeksplorasi pengaruh psikologis melalui permainan peran dan memberi dorongan pada klien untuk mencoba perilaku baru yang didapatkan selama perlakuan pada situasi kehidupan nyata.

Tahapan akhir adalah *applying*. Pada tahapan ini, responden belum dapat melakukannya. Hal ini dikarenakan responden belum mendapatkan kesempatan untuk menerapkan apa yang sudah dipelajari pada pelatihan "*Me and My Future*" kepada peserta didik yang mengalami persoalan karir khususnya terkait dengan perencanaan karir. Peserta didik yang hanya memiliki waktu 10-15 menit untuk berkonsultasi kepada guru BK SMKN "X", sehingga hal ini menyulitkan guru BK menerapkan pengetahuannya tentang perencanaan karir kepada peserta didik. Pada dasarnya guru BK SMKN "X" dapat menerapkan apa yang sudah dipelajari dari pelatihan "*Me and My Future*", akan tetapi guru BK SMKN "X" baru dapat menerapkannya pada setiap semester genap. Seniaty, dkk (2005) memaparkan bahwa ketika perlakuan yang diberikan tidak sesuai dengan perencanaan awal maka akan mempengaruhi validitas internal dalam penelitian. Ini artinya bahwa validitas internal dalam penelitian ini bisa saja menjadi rendah karena responden belum dapat sepenuhnya menerapkan pengetahuannya tentang perencanaan karir peserta didik kepada peserta didik di SMKN "X".

Selain itu, peningkatan pengetahuan guru tentang perencanaan karir siswa juga dapat dijelaskan dengan hukum latihan (*Low of Excercise*). Dimana hukum ini mengandung dua hal yaitu perubahan pengetahuan akan terjadi apabila ada latihan (*Low of Use*), sebaliknya jika penggunaan latihan dihentikan (*Low of Disuse*) maka perubahan pengetahuan tidak akan terjadi (Suryabrata, 2004). Artinya, ketika guru BK SMKN “X” diberi latihan kerja (LK) seperti LK Pemahaman diri, LK Analisis SWOT, LK *Skill Identification* 1 dan 2, LK RIASEC, LK *My Career Cluster*, serta LK “Aku dan Masa Depan”, maka secara tidak langsung guru akan mengalami perubahan pengetahuan tentang perencanaan karir peserta didik. Ini memberi makna bahwa latihan mengerjakan LK perencanaan karir merupakan suatu langkah untuk mengubah struktur kognitif guru BK tentang perencanaan karir peserta didik, sehingga dapat ditarik simpulan bahwa pelatihan “*Me and My Future*” dapat meningkatkan pengetahuan guru BK SMKN “X” tentang perencanaan karir peserta didik.

Dengan meningkatnya pengetahuan guru BK SMKN “X” tentang perencanaan karir peserta didik, maka secara tidak langsung pelatihan “*Me and My Future*” mampu memenuhi harapan pendidikan di SMK yaitu: (a) mampu mewujudkan karir masa depan yang sesuai dengan kebutuhan, (b) mengidentifikasi sumber-sumber dunia kerja, (c) mengidentifikasi peluang-peluang pekerjaan masa ini dan masa datang, dan (d) meneliti peluang pekerjaan (Depdiknas, 2006). Selain itu, pelatihan “*Me and My Future*” dapat meningkatkan pengetahuan dasar guru tentang isi dari materi pelajaran perencanaan karir peserta didik. Shulman (1987) memaparkan bahwa memiliki pengetahuan tentang materi pelajaran yang akan diajarkan merupakan pengetahuan dasar yang harus dimiliki seorang guru. Pengetahuan dasar guru ini biasa disebut dengan *Content Knowledge*.

Pelatihan “*Me and My Future*” mampu memberikan perubahan pengetahuan guru BK SMKN “X” tentang perencanaan karir peserta didik. Dengan perubahan pengetahuan tersebut maka idealnya guru BK SMKN “X” dapat dikatakan layak untuk mengajarkan materi perencanaan karir kepada peserta didik. Selain itu, materi dari pelatihan “*Me and My Future*” dapat dijadikan panduan dalam membuat program tahunan di sekolah, khususnya terkait dengan perkembangan

karir peserta didik. Program tahunan tersebut juga dapat diimplementasikan kedalam KTSP (kurikulum tingkat satuan pendidikan). Ini berarti intervensi pelatihan “*Me and My Future*” memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pengetahuan guru tentang perencanaan karir peserta didik.

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan guru. Hal ini dapat dilihat pada penelitian Sujoko (2012) yang menunjukkan hasil bahwa *In House Training* dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan guru mata pelajaran dalam mengimplementasikan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang bermuatan PBKB.

Pelatihan “*Me and My Future*” memberikan manfaat pada responden penelitian. Dengan adanya proses belajar melalui pengalaman dan latihan maka responden penelitian dapat memberikan bimbingan karir kepada peserta didik khususnya terkait dengan persoalan karir (perencanaan karir) peserta didik. Dengan pelatihan “*Me and My Future*” guru dapat membantu meminimalkan kemungkinan peserta didik membuat kesalahan yang berat dalam memilih diantara alternatif-alternatif pekerjaan/pendidikan lanjutan yang tersedia.

Meskipun pelatihan perencanaan karir mampu meningkatkan pengetahuan responden pelatihan tentang perencanaan karir peserta didik, namun masih ada dua responden (RN dan PR) tidak terlalu mengalami perubahan yang signifikan terkait dengan pengetahuannya tentang perencanaan karir peserta didik. Artinya proses belajar melalui pengalaman dan latihan yang terjadi pada saat pelatihan belum mampu meningkatkan pengetahuan kedua responden tersebut tentang perencanaan karir peserta didik itu sendiri. Sadirman (2007) mengungkapkan bahwa ada enam faktor psikologis yang mempengaruhi agar proses belajar benar-benar mempengaruhi sasarannya, yaitu motivasi, perhatian, aktivitas pembelajaran, umpan balik dan adanya perbedaan individual<sup>16</sup>.

Keberhasilan dalam penelitian ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dari responden pelatihan, dan faktor eksternal yaitu sekolah, fasilitator dan pendekatan yang digunakan dalam pelatihan. Sebagian besar responden

---

<sup>16</sup> Sadirman, AM. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

terlihat antusias dalam mengikuti pelatihan. Responden terlibat secara aktif dalam setiap sesi pelatihan, baik dalam hal memberikan pendapat atau merespon pendapat temannya atau dalam pengerjaan lembar LK. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki motivasi dalam mengikuti pelatihan.

Keterbukaan sekolah dan keterlibatan guru dalam persiapan pelatihan juga ikut mendukung keberhasilan penelitian ini. Selama dilakukan penelitian, guru sangat antusias karena guru merasa selama ini mereka masih menghadapi kebingungan dalam menghadapi persoalan-persoalan pengembangan karir peserta didik khususnya tentang perencanaan karir.

Fasilitator dan ko-fasilitator juga berperan dalam keberhasilan pelatihan ini. Fasilitator mampu menghidupkan suasana dengan menggunakan bahasanya ibu-ibu dalam berinteraksi dengan responden, fasilitator mampu menyampaikan materi pelatihan dengan jelas, pekerjaan fasilitator yang sebagai dosen dan konsultan karir di lembaga pendidikan membuat responden semakin bersemangat dalam mengikuti pelatihan. Ko-fasilitator juga memberikan bantuan responden pelatihan mampu membangkitkan semangat dan keceriaan responden selama pelatihan berlangsung.

### **B. Evaluasi Penelitian**

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan perencanaan karir dapat meningkatkan pengetahuan guru BK tentang perencanaan karir peserta didik. Namun demikian dari evaluasi yang dilakukan mulai dari awal hingga akhir penelitian terdapat beberapa keterbatasan, yaitu:

1. Adanya kesulitan dalam membuat alat ukur pengetahuan guru tentang materi perencanaan karir. Hal ini dikarenakan sempitnya karakteristik yang dibuat dalam menentukan sampel sehingga alat ukur yang dibuat belum mampu digeneralisasikan kepada guru-guru BK yang lain.
2. Tidak adanya kelompok kontrol untuk lebih meyakinkan bahwa peningkatan pengetahuan guru tentang perencanaan karir peserta didik benar-benar akibat pelatihan "*Me and My Future*".

3. Pelatihan “*Me an My Future*” ini hanya cocok diberikan kepada guru BK yang mengajar pada tiga jurusan Akutansi, Administrasi Perkantoran dan Pemasaran di SMK.

## V. SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan “*Me and My Future*” dalam penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan guru BK SMKN “X” tentang perencanaan karir peserta didik. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan guru dalam memahami isi materi perencanaan karir seperti materi pentingnya perencanaan karir, pemahaman diri, *skill identification*, karir dan tipe kepribadian (RIASEC) serta *my career cluster*, informasi jenis-jenis karir yang akan ditekuni peserta didik dan materi tentang informasi jenis-jenis pekerjaan berdasarkan kepribadian RIASEC.

### B. Saran

Beberapa hal yang perlu disempurnakan agar pelatihan “*Me and My Future*” pada penelitian-penelitian selanjutnya dapat memberikan hasil yang lebih optimal, antara lain sebagai berikut:

1. Bagi guru
  - a. Guru BK SMKN “X” diharapkan dapat lebih mengeksplorasi pengetahuannya tentang perencanaan karir siswa.
  - b. Guru BK SMKN “X” diharapkan dapat menerapkan materi pelatihan “*Me and My Future*” dalam membantu peserta didik membuat perencanaan karir.
2. Bagi Pihak sekolah
  - a. Melihat tanggapan positif dari guru BK terhadap materi pelatihan “*Me and My Future*”, maka sekolah diharapkan dapat melakukan *upgrading* bagi guru-guru BK khususnya tentang materi perencanaan karir.
3. Bagi Psikolog
  - a. Hasil penelitian ini selanjutnya dapat dijadikan dasar ilmiah untuk kajian program pelatihan “*Me and My Future*” sebagai suatu usaha dalam

meningkatkan pengetahuan guru BK tentang perencanaan karir peserta didik.

- b. Program pelatihan "*Me and My Future*" ini dapat ditetapkan sebagai penanganan bagi guru BK yang kurang memiliki pengetahuan tentang materi perencanaan karir peserta didik .
4. Bagi peneliti selanjutnya
    - a. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penambahan materi pelatihan "*Me and My Future*" khususnya pada materi informasi karir.
    - b. Peneliti selanjutnya dapat melakukan duplikasi penelitian untuk meningkatkan kelengkapan pelatihan "*Me and My Future*" sehingga efektifitas dari penelitian ini benar-benar dapat dirasakan oleh guru dan peserta didik.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arends, R.I. (2008). *Learning To Teach (Belajar Untuk Mengajar)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Ashar, S. M. (2000). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit UI Press.
- Azwar, S.A. (2003). *Reabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- \_\_\_\_\_ (2006). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bloom, B.S., Engelhart, M.D., Furst, E.J., Hill, W.H. & Krathwohl, D.R. (1956). *Taxonomy of Educational Objectives*. New York: David McKay Company.
- Blum, M.L., & Balinsky, B. (1970). *Counseling and Psychology Vocational Psychology and It's Relation Education and Personal Counseling*. Tokyo : Prentice-Hall.
- Brown, C., George, C.R., & Smith, M.L. (2003). The Role of Emotional Intelligence in the Career Commitment and Decision-Making Process. *Journal of Career Assessment*, 11(4), 379 – 392.
- Brown, D & Trusty, J (2005). *Designing and Leading Comprehensive School Counseling Programs (Promoting Student Competence and Meeting Student Needs)*. Australia.Thomson/Cole
- Chomariah, T. (2010). Pelatihan Perencanaan Karier Dalam Meningkatkan Kematangan Karir Pada Siswa Smk. *Tesis* tidak diterbitkan. Yogyakarta: Fakultas Psikologi, Universitas Islam Indonesia.
- Cowling,A & James,P. (1996). *The Essence of Personnel Management an Industrial Relation* (terjemahan). Yogyakarta : ANDI
- Crites, J.O. (1973). The Career Maturity Inventory. Dalam Super (Ed.), *Measuring Vocational Maturity for Counseling and Evaluation*. Monograp of the national vocational guidance association, 25-29.
- Dwi, F.P (2009). Pengaruh Pelatihan Pengenalan Kepribadian Terhadap Tingkat Perencanaan Siswa SMA. *Skripsi* tidak diterbitkan. Surabaya: Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga.
- Fajar Online. (2012). “*Banyak Guru Malas Update Ilmu Pengetahuan*”. Di akses pada tanggal 04 Mei 2012 dari <http://www.kompasberita.Com/2012/01>
- Hadi,S. (2004). *Statistik Jilid II*, Yogyakarta:Penerbit Andi Offset

- Hamizar. (1996). Efektivitas Intervensi Bimbingan Karir Terhadap Kematangan Karir Siswa SMU Kelas II". *Skripsi tidak diterbitkan*. Yogyakarta: Fakultas psikologi, Universitas Gadjah Mada.
- Hurlock, Elizabeth B. 2002. *Psikologi Perkembangan*. Jakarta : Erlangga.
- Herr, E.L., & Cramer, S.H. (1996). *Career guidance and counseling through the life span*. Boston: Little, Brown & Co.
- Holland, J.H, (1973). *Making vocational choice: A theory of career*. New Jersey: Practice Hall.
- Johnson, D.W., & Jhonson, F.P. (2001). *Joining together group theory and group skills*, Boston: Allyn & Bacon.
- KirkPatrick, D. L., (1975). *Evaluation of Training : Chapter 18*. Milwaukee.
- Himpisi. (2010). *Kode Etik Psikologi Indonesia*. Jakarta: Pengurus Pusat Himpunan Psikologi Indonesia.
- Krathwohl, D. R. (2002). Revision of Bloom's Taxonomy: An Overview. *Theory Into Practice*, 41 (4), 212 – 218.
- Lapan, R.T., & Konscicuek, J.F. (2001). Toward a community career system program evaluation framework. *Journal Of Counseling and Development*, 79, 3-15.
- Musyafik, M. (2010). Peningkatan Efikasi Diri Melalui Pelatihan Outbound Pada Mahasiswa Tingkat Awal. *Tesis tidak diterbitkan*. Yogyakarta: Pascasarjana Universitas Gadjah Mada.
- Parkay, F. W. dan Stanford, B. H. (2011). *Menjadi Seorang Guru. Jilid 2*. Terjemahan. Jakarta: PT. Indeks.
- Pfeiffer, J.W. & Jones, J.E. (Eds., 1979). *A Handbook of structured experiences for human relation training. Volume VII*. Amsterdam: Pfeiffer
- Sadirman, AM. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Shadish, W. R. Cook, T. D, and Campbell, D. T. (2002). *Experimental and Quasi – Experimental Designs for Generalized Causal Inference*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Salas, E., & Bowers, C.J.A. (2001). The science of training: A decade of progress. *Annual Review Psychology*, 52, 471-499.

- Santrock, J.W. (2003). *Adolescent Perkembangan Remaja*. Jakarta: Erlangga
- Seniati,L., Yulianto, A., Setiadi,B.N. (2005). *Psikologi Eksperimen*. Jakarta: PT Tunas Jaya Lestari.
- Sharf, R.S. (2006). *Applying career development theory to counseling*. Canada: Thomson Wad Sworth: Thomson Corporation.
- Sukadji, S. (2000). Psikologi Pendidikan dan Psikologi Sekolah. Lembaga pengembangan sarana pengukuran dan pendidikan psikologi fakultas psikologi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Shulman, L. S. (1986). Those who understand: Knowledge Growth in Teaching. *Educational Researcher*, 15(2), 4 – 31.
- Shulman, L. S. (1987). Knowledge and Teaching: Foundations of the New Reform. *Harvard Educational Review*, 57(1), 1 – 22.
- Siagian, S.P. (1991). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiono. (2000). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sujoko, A. (2012). Peningkatan Kemampuan Guru Mata Pelajaran Melalui In-House Training. *Jurnal Pendidikan Penabur No-18/tahun ke 11/Juni 2012/hal 36-55*
- Suryabrata, S. (2004). *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta : Rajawali Press.
- Timpuslitjaknov. (2008) Metode Penelitian Pengembangan. Pusat Penelitian Kebijakan dan Inovasi. Badan Penelitian dan Pengembangan Departemen Pendidikan Nasional
- Usman., M,U. (2002). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Walgito, B. (2010). *Bimbingan dan Konseling Karir, Studi dan Karir*. Yogyakarta: Andi offset.
- Winkel, W.S., & Hastuti, M.M. (2004). Bimbingan dan konseling di institusi pendidikan. Yogyakarta: Media Abadi.
- Witko, K., Bernes, K.B., Magnusson, K., & Bardick, A.D. (2005). Senior high school career planning: What student want. *Journal of Educational Inquiry*, 6, 34-49.