

Peningkatan Perencanaan Karir melalui Bimbingan Klasikal Model *Experiential Learning* pada Peserta Didik Sekolah Menengah Kejuruan

Yuhana Latif¹, Wiwik Kusdaryani², Ariswati³,

¹Program Profesi Guru, Pascasarjana, Universitas PGRI Semarang, Semarang, 50122

²Bimbingan dan Konseling, Universitas PGRI Semarang, Semarang, 50122

³Bimbingan dan Konseling, SMK Negeri 2 Semarang, Semarang, 50122

Email; yuhanaltf@gmail.com

ABSTRAK

Angket kebutuhan peserta didik menunjukkan masih banyaknya peserta didik yang belum memiliki perencanaan karir masa depan serta minimnya pemahaman mereka tentang pilihan karir yang tersedia dan bagaimana mempersiapkan diri untuk menghadapi dunia kerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengatasi permasalahan serius berkenaan dengan perencanaan karir yang dihadapi oleh peserta didik Kelas XI Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis 2 di SMK Negeri 2 Semarang. Penelitian ini dirancang dalam dua siklus. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengkategorian tingkat perencanaan karir, One Group Pretest-Posttes dan T-Test berpasangan. Sebelum intervensi, sekitar 64% peserta didik termasuk dalam kategori "Kurang Mampu Merencanakan Karir," menggambarkan kendala yang signifikan dalam perencanaan karir. Namun, setelah mengikuti program intervensi, terjadi perubahan positif dan signifikan dalam tingkat perencanaan karir peserta didik. Skor rata-rata meningkat secara konsisten dari 68 pada pretest menjadi 72 pada post test siklus satu dan meningkat menjadi 78,83 pada post test siklus 2. Validasi statistik dengan Uji T-Test berpasangan memperkuat temuan ini, menunjukkan bahwa perubahan tersebut tidak hanya terlihat tetapi juga memiliki validitas statistik. Penelitian ini membuktikan bahwa intervensi perencanaan karir melalui bimbingan klasikal model *Experiential Learning* pada peserta didik kelas xi manajemen perkantoran dan layanan bisnis 2 memiliki dampak positif yang signifikan dalam meningkatkan pemahaman dan perencanaan karir peserta didik di SMK Negeri 2 Semarang.

Kata kunci: Bimbingan Klasikal, *Experiential Learning*, Karir

ABSTRACT

*The learner needs questionnaire shows that there are still many learners who do not have future career planning and their lack of understanding of the career choices available and how to prepare themselves to face the world of work. This study was conducted to address serious problems related to career planning faced by students of Class XI Office Management and Business Services 2 at SMK Negeri 2 Semarang. This research was designed in two cycles. The methods used in this study were categorization of career planning level, One Group Pretest-Posttes and paired T-Test. Prior to the intervention, approximately 64% of learners fell into the category of "Less Able to Plan a Career," illustrating significant constraints in career planning. However, after attending the intervention program, there was a positive and significant change in the learners' level of career planning. The mean score increased consistently from 68 in the pretest to 72 in the cycle one post test and increased to 78.83 in the cycle 2 post test. Statistical validation with a paired T-Test reinforced these findings, showing that the changes were not only visible but also had statistical validity. This research proves that career planning intervention through *Experiential Learning* model classical guidance for class xi office management and business services 2 students has a significant positive impact in improving students' understanding and career planning at SMK Negeri 2 Semarang.*

Keywords: Classical Guidance, *Experiential Learning*, Career

1. PENDAHULUAN

Fenomena yang pertama adalah kurangnya perencanaan karir yang efektif di kalangan peserta didik. Hal ini tercermin dari hasil dari angket kebutuhan peserta didik (AKPD) yang menunjukkan masih banyaknya peserta didik yang belum memiliki perencanaan karir masa depan serta minimnya pemahaman mereka tentang pilihan karir yang tersedia dan bagaimana mempersiapkan diri untuk menghadapi dunia kerja. Fenomena tersebut mencakup rendahnya tingkat perencanaan karir peserta didik, kurangnya pemahaman tentang pilihan karir yang tepat, serta minimnya keterlibatan aktif peserta didik dalam proses perencanaan karir. Fenomena ini konsisten dengan temuan terkini dalam penelitian oleh Gati, et al. (2020) yang mengindikasikan adanya kesenjangan antara minat dan kemampuan perencanaan karir peserta didik dengan kebutuhan dunia kerja yang dinamis.

Beberapa faktor penyebab rendahnya perencanaan karir antara lain kurangnya informasi tentang berbagai pilihan karir, kurangnya pemahaman tentang minat dan bakat, serta minimnya dukungan dari pihak sekolah dalam memberikan bimbingan karir yang berkualitas. Temuan Bimrose, et al. (2017) menekankan pentingnya akses peserta didik terhadap informasi karir yang relevan dan dukungan yang diberikan oleh guru bimbingan konseling dalam pengembangan perencanaan karir yang efektif. Faktor-faktor penyebab fenomena ini antara lain kurangnya akses terhadap informasi karir yang akurat, minimnya pendekatan bimbingan konseling yang efektif, serta ketidakseimbangan antara penekanan pada prestasi akademis dan pengembangan keterampilan karir. Selain itu, perubahan tuntutan pasar kerja yang cepat dan perkembangan teknologi juga berperan dalam meningkatkan kompleksitas perencanaan karir.

Alasan pentingnya penelitian ini dilakukan adalah untuk mengatasi permasalahan serius yang dihadapi oleh peserta didik Kelas XI Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis 2 di SMK Negeri 2 Semarang. Dengan meningkatnya

persaingan di dunia kerja, perencanaan karir yang baik menjadi kunci kesuksesan di masa depan. Penelitian ini akan memberikan solusi konkret dalam bentuk model bimbingan klasikal berbasis *Experiential Learning* yang dapat membantu peserta didik dalam mengembangkan perencanaan karir yang lebih efektif dan sesuai dengan minat serta bakat mereka.

Manfaat yang diperoleh apabila permasalahan tersebut dikaji dan diatasi melalui penelitian tindakan bimbingan dan konseling adalah peningkatan pemahaman peserta didik tentang perencanaan karir yang lebih baik. Mereka akan memiliki keterlibatan yang lebih aktif dalam proses perencanaan karir, meningkatkan minat dalam memahami pilihan karir yang tersedia, dan mendapatkan dukungan yang lebih baik dari pihak sekolah dalam mewujudkan cita-cita mereka. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi sekolah-sekolah lain dalam meningkatkan pelayanan bimbingan konseling karir di Indonesia.

Menurut Popescu (2015), konsep karir merujuk pada urutan pekerjaan yang dilalui oleh seseorang sepanjang perjalanan kerjanya. Osibanjo, et al. (2014) juga menggambarkan karir sebagai serangkaian posisi pekerjaan yang terkait, yang diemban oleh seseorang sepanjang perjalanannya dalam dunia kerja. Olaosebikan, & Olusakin (2014) juga berpendapat bahwa karir adalah rangkaian kegiatan yang dijalankan oleh individu sepanjang hidupnya, khususnya yang berkaitan erat dengan aspek pekerjaan. Berdasarkan eksposisi di atas, dapat disimpulkan bahwa karir adalah peran atau posisi pekerjaan yang ditempuh oleh seseorang sepanjang kehidupannya.

Untuk mencapai karir yang diinginkan, seseorang memerlukan strategi atau rencana yang sering dikenal sebagai perencanaan karir. Ritesh (2014) mengartikan perencanaan karir sebagai kemampuan untuk mengarahkan semua jenis pekerjaan yang akan diambil oleh seseorang sepanjang hidupnya, yang berasal dari pengenalan dan penyebaran bakat individu tersebut. Minor (2019) juga mendefinisikan perencanaan karir sebagai

proses eksplorasi seumur hidup oleh individu, yang dilakukan sejalan dengan minat, nilai-nilai, bakat, kepribadian, dan aspirasinya. Namun, terdapat pandangan berbeda dari Bayraktaroğlu (Kinayung dkk., 2020) yang mengartikan perencanaan karir sebagai proses merancang pengembangan profesional seseorang guna mencapai kematangan dalam karir. Menurut Jiang (2019), perencanaan karir merujuk pada proses di mana individu menetapkan tujuan karir, memilih jalur yang akan ditempuh dalam karir, merencanakan pelatihan dan pendidikan yang sesuai, serta mengambil tindakan konkret untuk mewujudkan tujuan karir tersebut.

Dalam literatur, diuraikan tiga elemen pokok dalam perancangan langkah karir, yakni mengenali diri, memahami kerja, dan menentukan pilihan langkah karir (Duntari, 2018; Sitompul, 2018). Pendapat yang sejalan diajukan oleh Komara (2016), yang menyebut bahwa perencanaan karir terdiri dari berbagai aspek, termasuk pemahaman tentang langkah karir, mencari informasi terkait langkah karir, mengasah sikap dan kesiapan untuk mengambil keputusan karir, merancang langkah-langkah, menentukan pilihan, serta memiliki kompetensi yang relevan dengan jalur karir yang dipilih.

Fizer (2013) mencatat bahwa terdapat sejumlah elemen yang mempengaruhi proses perencanaan karir, termasuk antara lain preferensi dalam bidang tertentu, capaian akademik dan potensi alami, sifat kepribadian, pengaruh sosial dari individu berpengaruh, faktor keluarga yang berkaitan dengan bisnis, stabilitas ekonomi, serta pertimbangan jenis kelamin dan latar belakang ras. Bahkan, dinamika lingkungan juga memainkan peran penting, termasuk dalam konteks perbedaan antara pekerja kerah putih dan biru. Clement (2017) melakukan penyelidikan yang menekankan bahwa salah satu faktor sentral dalam perencanaan karir adalah ketidakcocokan antara kepribadian individu dengan pilihan karir yang diambil. Tidak sejalan karakter dengan lingkungan kerja dapat berpotensi menghambat kesuksesan karir

seseorang. Menurut Nurlala (2020), perencanaan karir dipengaruhi oleh beragam faktor. Dari perspektif internal, faktor-faktor seperti pemahaman terhadap minat, bakat, dan kemampuan individu, tingkat penguasaan dalam kompetensi akademik dan profesional, keyakinan dalam diri sendiri, harapan terhadap karir yang dijalani, serta pandangan diri sendiri memainkan peran penting. Faktor eksternal juga berkontribusi, termasuk dukungan dari orang tua, lingkungan pergaulan, ketersediaan peluang pekerjaan, gaya hidup yang dianut, serta faktor-faktor sosial dan budaya yang memengaruhi persepsi individu.

Perencanaan karir melibatkan serangkaian langkah yang harus dijalani dalam prosesnya. Antoniu (2017) menyatakan bahwa proses perencanaan karir melibatkan beberapa tahapan, termasuk: (1) Evaluasi diri untuk menentukan tujuan, nilai-nilai, keterampilan, dan perilaku; (2) Pemeriksaan realitas; (3) Penetapan tujuan; (4) Pelaksanaan kegiatan perencanaan.

Wibowo dkk. (2019) menjelaskan bahwa bimbingan klasikal adalah jenis bantuan yang diberikan kepada individu dalam lingkungan kelompok besar, seperti dalam situasi kelas. Bimbingan klasikal melibatkan penyampaian informasi dan aktivitas kelompok yang membahas berbagai isu di bidang pendidikan, pekerjaan, pribadi, dan sosial. Pendekatan ini merupakan alat yang efektif bagi para guru Bimbingan dan Konseling (BK) untuk memberikan informasi dan panduan kepada peserta didik tentang berbagai program layanan di sekolah, peluang pendidikan lanjutan, keterampilan belajar, serta sebagai upaya pencegahan (Ariyati, 2022). Dianasari, & Sitompul (2021) mengidentifikasi tiga strategi yang dapat digunakan dalam layanan bimbingan klasikal, yaitu pendekatan ekspositori, diskusi kelompok, dan permainan simulasi. Ketiga strategi ini sangat sesuai jika diterapkan melalui pendekatan *Experiential Learning* yang mendorong pembelajaran melalui tindakan langsung (*learning by doing*). Oleh karena itu, bimbingan klasikal dapat dioptimalkan

untuk memberikan pengalaman belajar yang berharga bagi peserta didik. Bimbingan klasikal diutamakan sebagai usaha pencegahan masalah, dengan fokus pada pendekatan proaktif. Dalam praktiknya, bimbingan klasikal efisien dalam hal jumlah peserta didik yang dilayani oleh guru bimbingan dan konseling, dengan orientasi layanan pada pencegahan, pemeliharaan, dan pengembangan.

Pendapat yang sejalan disampaikan oleh Afriani (2020), yang menganggap *Experiential Learning* sebagai metode pelatihan yang menekankan pengalaman dunia nyata yang diaplikasikan dalam konteks pendidikan. Kesimpulan yang dapat diambil dari pandangan-pandangan ini adalah bahwa *Experiential Learning* adalah suatu pendekatan pelatihan di mana peserta didik terlibat secara langsung dalam proses pembelajaran guna memperoleh pengalaman berharga. *Experiential Learning* dapat didefinisikan sebagai proses belajar-mengajar yang mempromosikan pembelajaran aktif untuk membangun pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai, serta sikap melalui pengalaman langsung. Kebermaknaan *Experiential Learning* semakin mendalam saat pembelajar secara aktif terlibat dalam pelaksanaan kegiatan (Nasution, 2015). Model ini mencerminkan pendekatan pembelajaran yang holistik di mana individu belajar, tumbuh, dan berkembang. Penggunaan istilah "*Experiential Learning*" dipilih untuk menekankan peran sentral pengalaman dalam proses pembelajaran, membedakannya dari teori-teori pembelajaran lain seperti kognitif dan behaviorisme (Kolb, 1984).

Pelaksanaan *Experiential Learning* memiliki sejumlah aspek positif dan negatif yang beragam. Sebagaimana yang telah diidentifikasi oleh Fathurrohman (2015), terdapat beberapa keunggulan yang terkait dengan penerapan *Experiential Learning*, baik pada tingkat individu maupun kelompok. Keunggulan-keunggulan tersebut mencakup: (1) Meningkatnya tingkat keyakinan diri, (2) Pengembangan kemampuan berkomunikasi, perencanaan, dan pemecahan masalah, (3) Stimulasi dan peningkatan kemampuan menghadapi

situasi yang sulit, (4) Pembentukan serta penguatan komitmen dan tanggung jawab, (5) Pengembangan ketangkasan fisik dan koordinasi, serta (6) Peningkatan kemampuan bekerja sama di antara anggota kelompok. Tetapi, dalam penelitian tersebut juga menyoroti beberapa kelemahan yang terkait dengan metode *Experiential Learning*, yaitu kesulitan pemahaman yang menyebabkan penerapannya masih terbatas. Kritik ini sejalan dengan pandangan Afriani (2020), yang mengemukakan bahwa *Experiential Learning* adalah suatu pendekatan pembelajaran yang menekankan pengalaman sebagai dasar utama dalam proses belajar. Dalam metode ini, pembelajar aktif dalam membangun pengalaman mereka sendiri.

Analisis masalah ini mengungkapkan bahwa kurangnya perencanaan karir yang baik dapat menghambat perkembangan peserta didik di masa depan, sejalan dengan pandangan Savickas (2015) tentang perencanaan karir sebagai proses pemahaman diri dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja yang cepat. Masalah ini menjadi lebih kompleks dengan adanya persaingan ketat di dunia kerja, sebagaimana disoroti oleh Hartung, & Taber (2019), yang menunjukkan bahwa peserta didik perlu memiliki perencanaan karir yang matang untuk bersaing dalam pasar kerja yang semakin kompetitif. Analisis masalah yang muncul adalah ketidakpastian peserta didik dalam menentukan jalur karir yang sesuai dengan minat dan bakat mereka. Masalah ini meruncing ketika mereka harus membuat keputusan penting terkait pilihan pendidikan lanjutan atau pekerjaan. Akibatnya, banyak peserta didik merasa bingung dan cenderung mengikuti arus tanpa rencana karir yang jelas.

Pemecahan masalah dalam penelitian ini akan dilakukan dengan mengembangkan dan mengimplementasikan model bimbingan klasikal berbasis *Experiential Learning* sebagai metode bimbingan konseling untuk meningkatkan perencanaan karir peserta didik. Model ini akan memungkinkan peserta didik untuk mengalami langsung aspek-aspek dunia

kerja dan membuat keputusan karir yang lebih terinformasikan.

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengatasi permasalahan serius yang dihadapi oleh peserta didik Kelas XI Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis 2 di SMK Negeri 2 Semarang. Dengan meningkatnya persaingan di dunia kerja, perencanaan karir yang baik menjadi kunci kesuksesan di masa depan. Penelitian ini akan memberikan solusi konkret dalam bentuk model bimbingan klasikal berbasis *Experiential Learning* yang dapat membantu peserta didik dalam mengembangkan perencanaan karir yang lebih efektif dan sesuai dengan minat serta bakat mereka.

2. METODE PELAKSANAAN

Penelitian ini akan mengumpulkan data tentang tingkat perencanaan karir peserta didik di Kelas XI Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis 2 SMK Negeri 2 Semarang. Untuk mengukur variabel ini, kami akan menggunakan skala Likert yang berisi pertanyaan tertutup sebagai alat pengukuran psikologis yang relevan. Skala Likert adalah metode pengukuran yang memungkinkan peneliti untuk menilai pandangan dan sikap subjek terhadap pernyataan yang diberikan. Dalam penggunaan skala Likert, kami akan menggunakan opsi tertutup di mana kami telah menentukan beberapa pilihan yang dapat dipilih oleh subjek. Teknik ini memungkinkan kami untuk memahami sejauh mana subjek setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan yang disajikan (Noor, 2011). Dalam konteks ini, skala Likert yang kami gunakan telah dimodifikasi menjadi empat opsi jawaban, yaitu "sangat setuju," "setuju," "tidak setuju," dan "sangat tidak setuju," dengan tujuan menghindari pemilihan opsi tengah.

Partisipan dalam penelitian ini terdiri dari 36 peserta didik yang semuanya berjenis kelamin perempuan pada peserta didik kelas XI Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis 2 SMK Negeri 2 Semarang pada tahun ajaran 2023/2024.

Penelitian ini menggunakan metode Penelitian Tindakan Bimbingan dan Konseling (PTBK) sebagai pendekatan

utama. PTBK adalah suatu proses evaluasi yang terfokus pada masalah-masalah yang berkaitan dengan penyelenggaraan layanan bimbingan di lingkungan kelas. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengatasi masalah-masalah tersebut melalui serangkaian tindakan yang sesuai dengan konteksnya (Prihantoro, & Hidayat, 2019). Penelitian ini dilaksanakan dalam dua siklus yang difokuskan pada upaya peningkatan perencanaan karir melalui layanan bimbingan klasikal untuk peserta didik kelas XI Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis 2 di SMK Negeri 2 Semarang. Metode pembimbingan yang digunakan adalah Model *Experiential Learning*, yang memungkinkan peserta didik belajar melalui pengalaman langsung.

Penelitian ini, data diproses menggunakan berbagai metode analisis yang telah disusun sebelumnya. Pertama-tama, skor hasil dari instrumen pengukuran perencanaan karir dikelompokkan ke dalam kategori yang relevan. Selain itu, dilakukan analisis dengan menggunakan metode One Group Pretest-Posttest untuk mengamati perubahan dalam peningkatan tingkat perencanaan karir yang dialami oleh peserta didik. Untuk memvalidasi model yang digunakan, kuesioner yang diisi oleh peserta didik juga dianalisis. Selanjutnya, guna mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam, kami mengadopsi metode uji T-Test berpasangan.

Penelitian ini mengelompokkan peserta didik menjadi beberapa kelompok berdasarkan tingkat perencanaan karir yang dimiliki peserta didik sebagai berikut :

Tabel 1 Kategorisasi Tingkat Perencanaan Karir

Kategori	Rentang	Persentase
Sangat Mampu Merencanakan Karir	91 – 112	81-100%
Mampu Merencanakan Karir	70 – 90	63-80%
Kurang Mampu Merencanakan Karir	49 – 69	44-62%

Tidak Mampu Merencanakan Karir	28-48	25-43%
--------------------------------	-------	--------

Tabel 1 menggambarkan kategorisasi tingkat perencanaan karir peserta didik berdasarkan kriteria tertentu. Dalam tabel ini, terdapat empat kategori yang memisahkan peserta didik berdasarkan skor perencanaan karir yang mereka miliki. Kategori pertama adalah "Sangat Mampu Merencanakan Karir," yang mencakup peserta didik dengan rentang skor antara 91 hingga 112. Peserta didik dalam kategori ini memiliki tingkat perencanaan karir yang sangat baik, dengan persentase mencapai 81 hingga 100 persen. Kategori kedua adalah "Mampu Merencanakan Karir," yang mencakup peserta didik dengan rentang skor antara 70 hingga 90, dan memiliki persentase antara 63 hingga 80 persen. Kategori ketiga adalah "Kurang Mampu Merencanakan Karir," yang mencakup peserta didik dengan rentang skor antara 49 hingga 69, dan memiliki persentase antara 44 hingga 62 persen. Terakhir, kategori keempat adalah "Tidak Mampu Merencanakan Karir," yang mencakup peserta didik dengan rentang skor antara 28 hingga 48, dan memiliki persentase antara 25 hingga 43 persen. Kategorisasi ini membantu dalam mengidentifikasi sejauh mana peserta didik telah mengembangkan kemampuan perencanaan karir mereka, yang menjadi fokus penelitian ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini, dilakukan pengolahan data dengan berbagai metode analisis yang telah disusun sebelumnya. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami dampak intervensi terhadap peningkatan tingkat perencanaan karir peserta didik. Metode analisis yang digunakan meliputi deskripsi pengelompokan skor hasil dari instrumen pengukuran perencanaan karir ke dalam kategori yang relevan, One Group Pretest-Posttest dan T-Test berpasangan

Penelitian ini, data hasil instrumen pengukuran perencanaan karir dikelompokkan ke dalam kategori yang relevan. Ini adalah langkah awal dalam analisis data untuk mengklasifikasikan

peserta didik ke dalam kelompok-kelompok berdasarkan tingkat perencanaan karir mereka. Ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi tren atau pola tertentu dalam data awal sebelum intervensi dilakukan. Penelitian ini mengelompokkan peserta didik menjadi beberapa kelompok berdasarkan tingkat perencanaan karir yang dimiliki peserta didik sebagai berikut :

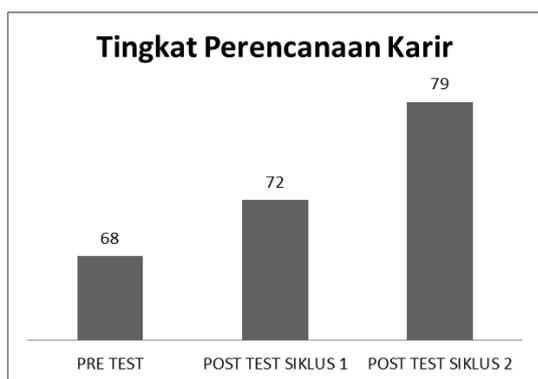
Tabel 2. Pre Test Tingkat Perencanaan Karir

No	Kategorisasi	Jumlah Peserta Didik	Persentase
1.	Sangat Mampu Merencanakan Karir	-	-
2.	Mampu Merencanakan Karir	13	36
3.	Kurang Mampu Merencanakan Karir	23	64
4.	Tidak Mampu Merencanakan Karir	-	-
Total		36	100%

Tabel 2, menggambarkan kategorisasi tingkat perencanaan karir peserta didik berdasarkan hasil analisis data. Terdapat empat kategori utama yang digunakan untuk mengklasifikasikan peserta didik berdasarkan kemampuan dalam merencanakan karir. Hasil kategori tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar peserta didik (64%) masuk ke dalam kategori "Kurang Mampu Merencanakan Karir". Sebaliknya, sekitar 36% peserta didik diklasifikasikan sebagai "Mampu Merencanakan Karir". Sementara itu, tidak ada peserta didik yang masuk ke dalam kategori "Sangat Mampu Merencanakan Karir" atau "Tidak Mampu Merencanakan Karir" dalam sampel ini. Data ini memberikan gambaran awal tentang tingkat perencanaan karir peserta didik sebelum intervensi dilakukan, yang akan

menjadi dasar untuk analisis lebih lanjut terkait dampak dari intervensi tersebut terhadap perubahan tingkat perencanaan karir peserta didik. Analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini mengungkapkan relevansi dan urgensi dari pendekatan intervensi dalam meningkatkan tingkat perencanaan karir peserta didik. Melalui kategorisasi peserta didik berdasarkan tingkat perencanaan karir sebelum intervensi, didapati bahwa mayoritas dari mereka, yakni sekitar 64%, termasuk dalam kategori "Kurang Mampu Merencanakan Karir". Temuan ini mencerminkan kendala nyata dalam merencanakan karir yang dihadapi oleh peserta didik di Indonesia, sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (I. B. Komara, 2016).

Metode analisis ini digunakan untuk mengamati perubahan dalam tingkat perencanaan karir peserta didik setelah intervensi dilakukan. Dengan membandingkan hasil pretest dan posttest dalam kelompok yang sama, peneliti dapat menilai efektivitas intervensi. Hasil yang signifikan menunjukkan adanya perubahan positif dalam perencanaan karir peserta didik setelah intervensi. Guna mendapatkan gambaran yang lebih jelas, peneliti memaparkan dalam bentuk diagram sebagai berikut:



Gambar 1. Rata-rata Tingkat Perencanaan Karir

Hasil data menunjukkan perubahan positif dalam tingkat perencanaan karir peserta didik selama proses intervensi. Pada tahap pretest, rata-rata tingkat perencanaan karir awal sebesar 68. Setelah melalui siklus pertama intervensi, terjadi

peningkatan yang terlihat dengan rata-rata mencapai 72 pada post test siklus 1. Perubahan yang lebih mencolok terlihat setelah siklus kedua intervensi, di mana tingkat perencanaan karir mencapai rata-rata 79 pada post test siklus 2. Hal ini menunjukkan bahwa intervensi yang dilakukan memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan tingkat perencanaan karir peserta didik dari waktu ke waktu. Gambar 1 memberikan ilustrasi visual dari perkembangan ini, menggambarkan tren kenaikan yang konsisten selama berlangsungnya intervensi. Analisis lebih mendalam menunjukkan adanya perubahan positif dan konsisten dalam tingkat perencanaan karir peserta didik setelah intervensi dilaksanakan. Hasil dari One Group Pretest-Posttest memperlihatkan bahwa rata-rata tingkat perencanaan karir mengalami peningkatan dari 68 pada tahap pretest menjadi 72 pada tahap post test siklus 1, dan meningkat secara signifikan menjadi 78,83 pada tahap post test siklus 2. Temuan ini menandakan dampak positif yang signifikan dari intervensi, menunjukkan bahwa peserta didik mampu mengembangkan perencanaan karir yang lebih baik setelah mengikuti program intervensi ini.

Uji ini penting dalam mengidentifikasi perubahan yang mungkin terjadi akibat intervensi. Dengan membandingkan data pada dua waktu yang berbeda dalam kelompok yang sama (sebelum dan setelah intervensi), peneliti dapat menentukan apakah perbedaan tersebut signifikan secara statistik. Ini membantu dalam mengukur dampak intervensi secara lebih objektif.

Tabel 3. Hasil Uji T-Test Berpasangan

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pre Test	68,00	36	3,304	0,551
Post Test	72,00	36	2,828	0,471

Siklus 1				
Pre Test	68,0	36	3,30	0,55
Post Test	78,8	36	3,51	0,58
Siklus 2				

Hasil analisis data menggunakan uji t-test berpasangan menunjukkan perbandingan antara skor rata-rata pada pre test dan post test di dua siklus berbeda. Pada pair 1, skor rata-rata pre test adalah 68,00 dengan standar deviasi sekitar 3,304 dan error mean sebesar 0,551. Sementara itu, pada post test siklus 1, skor rata-rata meningkat menjadi 72,00 dengan standar deviasi yang sedikit lebih rendah yaitu 2,828 dan error mean sebesar 0,471. Pada pair 2, skor rata-rata pre test kembali adalah 68,00 dengan standar deviasi dan error mean yang sama dengan pair 1. Namun, pada post test siklus 2, skor rata-rata signifikan meningkat menjadi 78,83 dengan standar deviasi 3,517 dan error mean 0,586. Hal ini mengindikasikan peningkatan yang konsisten dalam skor perencanaan karir peserta didik setelah intervensi, terutama pada siklus kedua yang menunjukkan peningkatan yang lebih signifikan dibandingkan siklus pertama. Uji T-Test berpasangan secara statistik memvalidasi bahwa perbedaan antara skor pretest dan posttest di kedua siklus intervensi adalah signifikan secara nyata. Hal ini menegaskan bahwa intervensi bukan sekadar memberikan perubahan yang terlihat, melainkan perubahan yang juga memiliki validitas statistik. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2018) yang menunjukkan bahwa program intervensi dapat meningkatkan pemahaman dan keterampilan perencanaan karir di kalangan peserta didik sekolah menengah.

Temuan ini konsisten dengan penelitian-penelitian terkini di Indonesia yang menggarisbawahi efektivitas intervensi serupa dalam meningkatkan kesadaran dan perencanaan karir peserta didik. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan wawasan yang berharga dalam merancang program intervensi yang

lebih efektif dan berkelanjutan untuk membimbing peserta didik Indonesia dalam merencanakan masa depan karir mereka dengan lebih baik. Hasil penelitian ini dapat menjadi panduan berharga dalam pengembangan program serupa di masa depan, yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan perencanaan karir peserta didik, serta membimbing mereka menuju pilihan karir yang lebih baik dan lebih sesuai dengan potensi mereka. Dengan implementasi program intervensi yang tepat, diharapkan dapat mengurangi disparitas antara kompetensi peserta didik dan tuntutan dunia kerja, menghasilkan lulusan yang lebih siap dan berkualitas.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa intervensi perencanaan karir melalui bimbingan klasikal model *Experiential Learning* pada peserta didik kelas XI manajemen perkantoran dan layanan bisnis 2 memiliki dampak positif yang signifikan dalam meningkatkan pemahaman dan perencanaan karir peserta didik di SMK Negeri 2 Semarang. Mayoritas peserta didik awalnya termasuk dalam kategori "Kurang Mampu Merencanakan Karir," menunjukkan adanya kendala dalam perencanaan karir di kalangan peserta didik. Namun, hasil analisis data mengungkapkan bahwa melalui program intervensi yang terstruktur, terjadi peningkatan yang konsisten dalam tingkat perencanaan karir peserta didik. Rata-rata tingkat perencanaan karir terus meningkat mulai pretest, post test siklus 1, dan lebih signifikan pada post test siklus 2. Hasil uji T-Test berpasangan secara statistik mengonfirmasi bahwa perbedaan antara skor pretest dan posttest di kedua siklus intervensi adalah signifikan secara nyata.

UCAPAN TERIMAKASIH

Rekan-rekan Praktik Pengalaman Lapangan II PPG Prajabatan yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam kelancaran penelitian ini. Saya ingin menyampaikan rasa terima kasih yang

mendalam kepada SMKN 2 Semarang yang telah memberikan kesempatan dalam menunjang kelancaran penelitian ini. Saya juga mengucapkan terimakasih kepada Pascasarjana PPG Prajabatan Upgris sebagai almamater tercinta saya. Upgris telah memberikan ilmu, pengalaman, motivasi, dan ikatan kekeluargaan yang tak ternilai. Saya sangat bangga menjadi bagian dari PPG Prajabatan Upgris.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyanto, R. E., Widiastuti, R., & Yusmansyah. (2017). Analisis tingkat ketercapaian tugas perkembangan karier mahasiswa dan implikasinya terhadap pelayanan konseling. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 1(2), 227-234. → **Jurnal cetak**
- Afriani, C. (2020). Eksperiential Learning dalam Pendidikan: Konsep dan Implementasi. *Jurnal Pendidikan & Pengajaran*, 54(1), 65-75.
- Antoni, A. (2017). Perencanaan Karir: Perspektif Manajerial. *Prosiding Konferensi Eropa Tentang Manajemen, Kepemimpinan, Dan Tata Kelola*, 18-19.
- Ariyati, I. (2022). Pengembangan Materi Bimbingan dan Konseling Klasikal Bidang Belajar di Sekolah Menengah Pertama. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(1), 187-194.
- Bimrose, J., Brown, A., Holocher-Ertl, T., & Mulvey, R. (2017). The role of career adaptabilities for career development: A comparative study of the US, UK, and Austria. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 157-174.
- Clement, E. (2017). Perencanaan Karir dan Manajemen untuk Manajer Sumber Daya Manusia. *Jurnal Internasional Penelitian Sumber Daya Manusia*, 7(1), 4-14.
- Dianasari, A., & Sitompul, N. C. (2021). Pengembangan Materi Layanan Klasikal Dalam Bimbingan Belajar Pada Pembelajaran Abad 21. *Kwangsan: Jurnal Teknologi Pendidikan*, 9(1), 1-17.
- Duntari, A. (2018). Perencanaan Karir: Analisis Proses Pengembangan Karir. *Jurnal Internasional Studi Sumber Daya Manusia*, 8(1), 117-124.
- Fathurrohman. (2015). Pembelajaran Eksperimental dalam Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1(2), 134-140.
- Fizer, D. (2013). *Perencanaan dan Pengembangan Karir*. Penerbit Cengage Learning.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (2020). A 30-year evolution of the future planning interview. *Journal of Vocational Behavior*, 11 (8), 103-115.
- Hartung, P. J., & Taber, B. J. (2019). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. American Psychological Association.
- Jiang, Y. (2019). *Career Planning and Career Management*. In *Handbook of Research on Cross-Cultural Business Education* (pp. 566-586). IGI Global.
- Kinayung, N., Ardiyanti, L. P., & Hidayat, N. F. (2020). The relationship between career planning and job satisfaction: The mediating role of organizational commitment. *European Journal of Business and Management Research*, 5(2), 149-162.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. In *Prentice-Hall*.
- Komara, A. (2016). Perencanaan Karir: Kajian Proses Pengembangan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Eropa*, 12(20), 38-52.
- Komara, I. B. (2016). Hubungan antara Kepercayaan Diri dengan Prestasi Belajar dan Perencanaan Karir Siswa. *Psikopedagogi*, 5(1), 33-42.
- Minor, S. C. (2019). *Career Development and Exploration for College Students*. Kendall Hunt Publishing.
- Nasution, B. (2015). Metode Penelitian Naturalistik-Kualitatif. In *PT Bumi Aksara*.
- Noor, J. (2011). Metodologi Penelitian. *Pranada Media Grup*.
- Nurlela, & S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perencanaan Karir Calon Guru di Perguruan Tinggi di Kota Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia. *Jurnal Universal*

- Penelitian Pendidikan*, 8(1), 37–44.
- Olaosebikan, D. B., & Olusakin, T. A. (2014). Employee Career Development and Its Impact on Organizational Performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 44–57.
- Osibanjo, A. O., Oyewunmi, A. E., & Ojo, I. S. (2014). Career development and employees' satisfaction: A case study of Covenant University. *International Journal of Business and Social Science*, 5(3), 68–76.
- Popescu, L. (2015). *Career Development*. In R. Ghosh (Ed.), *Workforce Education and Development: Trends and Issues*. IGI Global.
- Prihantoro, A., & Hidayat, F. (2019). Melakukan penelitian tindakan kelas. *Ulumuddin: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 9(1), 49–60.
- Savickas, M. L. (2015). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 147-183). *John Wiley & Sons*.
- Sitompul, I. J. (2018). Perencanaan Karir Mahasiswa Pendidikan Hotel dan Pariwisata Berdasarkan Kompetensi Soft Skill di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Internasional Penelitian Ilmiah & Teknologi*, 7(6), 319–324.
- Susanto, A. (2018). *Bimbingan Konseling di Sekolah Cet. I*. Prenadamedia Group. 201.
- Wibowo, A., Sukmadinata, N. S., & Permanasari, A. (2019). Pengaruh lingkungan sekolah terhadap self-efficacy siswa dalam pembelajaran sains. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, 8(2), 184–193.