

Strategies to Improve Career Planning for Middle School Students

Intan Fauzana ^{1*)}, A Muri Yusuf ², Afdal Afdal³

Universitas Negeri Padang¹²³

*) Correspondence Author, e-mail: intanfauzana7@gmail.com

Abstract: This article discusses strategies to improve career planning for middle high school students. Currently, some of the IX middle high school students are having problems in planning their careers. There are still students who don't know where they will go after graduation. There are students who after graduation choose schools at random, based on the choice of their parents or with friends. Here it can be seen that there is no contribution from the student's interests, talents, and desires. Therefore, it is very necessary to have career planning as a process of choosing a career direction, taking into account the opportunities, constraints, and options to achieve the desired career goals according to the potential of students such as talents, interests, intelligence with consultations between counseling teachers, students, and parents or in the form of an instrument. So, it is hoped that counseling teachers at schools have strategies in improving, developing, and directing junior high school students in career planning, and there is nothing wrong in choosing a career for their future.

Kata Kunci: Career planning, junior high school students.

Article History: Received on 09/06/2021; Revised on 10/06/2021; Accepted on 30/06/2021; Published Online: 27/7/2021.



This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2021 by author.

PENDAHULUAN

Siswa di tingkat SMP merupakan remaja yang masih dalam tahap perkembangan, baik dari segi fisik, psikis, emosional dan karirnya sesuai dengan tugas perkembangan remaja yaitu perkembangan karir. Karir adalah kegiatan yang berhubungan dengan individu terkait pekerjaan, tingkah laku, nilai dan aspirasi selama hidupnya (Simamora, 2011). Karir mengarahkan individu pada pekerjaan atau jabatan yang akan ditekuni selama hidup sesuai dengan pikiran dan perasaan individu tersebut (Winkel dan Hastuti, 2013). Karir memerlukan perencanaan agar bisa bermanfaat untuk individu selama hidupnya. Manfaat adanya perencanaan karir adalah 1) siap dalam mengambil keputusan dan menerima informasi karir yang di dapat, 2) meningkatkan rasa percaya diri, 3) memahami dan memanfaatkan peluang, 4) mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan karir yang dipilih (Sukardi, 1993).

Karir sebaiknya sejak dini direncanakan, karena sebagian besar hidup individu dijalani dengan menekuni karir yang ia pilih ketika ia dewasa. Beberapa indikator yang dilihat dalam perencanaan karir adalah mencari informasi karir dan mempelajarinya, berkonsultasi tentang karir dengan orang lain, ikut pelatihan tertentu, mengikuti kegiatan

ekstrakurikuler, secara garis besar mengetahui syarat yang harus dipenuhi ketika memilih karir yang diinginkan, memiliki rencana setelah lulus sekolah, memahami dan memilih kesempatan yang baik untuk karir yang dituju, dan pandai mengelola waktu luang (Suherman, 2010). Dari penjelasan di atas terlihat bahwa perencanaan karir sangat dibutuhkan oleh individu sejak dini, apalagi bagi siswa SMP yang masih dalam masa perkembangan.

Individu yang dalam rentang usia remaja, akan mengalami kesulitan dalam perencanaan karirnya apalagi remaja atau siswa dalam rentang usia SMP yang tinggal di Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA). Mereka kurang mendapatkan informasi karir yang menyebabkan kesulitan dalam perencanaan karir untuk masa depannya. Berdasarkan hasil penelitian oleh Elviana, Afdal dan A Muri Yusuf, (2018) bahwa di LPKA menunjukkan bahwa narapidana muda yang memiliki masalah perencanaan karir sangat tinggi sebanyak 17 orang dengan 51,51%, tinggi sebanyak 11 orang dengan 33,33% dan cukup sebanyak 4 orang dengan 12,12%. Maka dari itu diperlukan strategi dalam meningkatkan perencanaan karir siswa SMP.

METODE

Metode dalam artikel ini adalah metode kajian literatur. Kajian literatur adalah suatu analisis dan sebuah sintesis informasi, dimana pusat perhatian ada pada temuan yang bukan berasal dari kutipan yang sederhana, ringkasan literatur baik dari buku dan artikel lain yang mendukung kemudian mengambil kesimpulannya. Tujuan dari kajian literatur ini adalah menambah wawasan dan pengetahuan guru BK tentang strategi meningkatkan perencanaan karir untuk siswa SMP. Langkah yang digunakan berupa membahas teori yang melandasi masalah, memilih artikel riset yang sebelumnya sudah dilakukan oleh orang lain, kemudian mengumpulkan data awal dan data pendukung, menghasilkan kesimpulan terkait dengan isi artikel tersebut (Sarwono, 2010).

HASIL DAN DISKUSI

Konsep Karir

Karir adalah sebuah proses yang terjadi sepanjang hidup, pilihan dan penentuan untuk melalui suatu proses tidak menilai kuat lemahnya seseorang, tetapi fokus pada indikator luar yaitu puas dalam memilih sebuah pekerjaan mulai dari gaji, status, dan kondisi kerja (Nathan&Hill, 2012). Karir adalah serangkaian pekerjaan terkait di satu bidang yang memberikan pengalaman untuk masa depan dan membantu individu mendapatkan gaji dan status hidup yang lebih baik (Tynkkynen, Nurmi, & Salmela- Aro, 2010). Karir berupa jumlah yang dimiliki seseorang terkait pengalaman kerja secara umum seperti mengajar, berjualan, mengobati, dan akutansi (Gibson & Mitchell, 2011). Sejalan dengan itu (Yusuf, 2002:28) mengungkapkan bahwa karir tidak hanya job atau okupasi tetapi adalah rangkaian dari pekerjaan seseorang seumur hidupnya.

Karir sebagai rangkaian tingkah laku yang berhubungan dengan pengalaman individu sepanjang kehidupan kerjanya (Thamrin & Bashir, 2015). Pekerjaan dan karier adalah salah satu yang paling penting domain kehidupan yang dapat dipelajari oleh konselor dan psikolog dan itu saja juga merupakan salah satu target intervensi yang

paling berarti dalam peran sebagai konselor, terapis, pendidik, dan dvokat (Gysbers, Heppner, & Johnston, 2014). Triton (Hadiarni & Irman, 2009) berpendapat bahwa “Karir adalah urutan kegiatan dan perilaku kerja, aspirasi, nilai dan sikap individu terhadap pekerjaan atau jabatan, yang telah atau yang sedang dikerjakannya.

Karier individu muncul dari interaksi antara individu agen dan pengalaman di satu sisi, dan kendala dan kekuatan pemungkin dari konteks sosial di sisi lain. Pandangan ini penting implikasi untuk konseling karir: membantu klien menjadi lebih sadar kemampuan mereka, minat dan pekerjaan nilai-nilai tidak dengan sendirinya mencukupi untuk yang efektif rencana karir; mereka perlu juga dibantu untuk menguraikan aturan karir di tempat kerja seperti mereka jelajahi peluang berakhir itu tentu saja hidup mereka (Kidd, 2006)

Perencanaan Karir

Perencanaan karir merupakan sebuah proses memilih sasaran dan jalan ke arah karir tersebut (Werther & Davis, 1989). Indikatornya adalah siswa harus paham apa itu karir, mengumpulkan informasi, sikap, tanggung jawab dengan keputusan yang dibuat, memiliki rencana dalam mengambil keputusan, serta mempunyai keterampilan dan kompetensi sesuai dengan karir yang dipilih.

Sesuai dengan yang dikemukakan oleh (Sulusyawati, Yusuf, dan Daharnis, 2017:9) bahwa indikator yang sangat perlu dikembangkan adalah paham dengan diri sendiri, paham dengan lapangan pekerjaan, dan memiliki rencana masa depan yang sesuai dengan harapan, pengambilan keputusan yang tepat dan bertanggung jawab dengan diri sendiri. Winkel & Hastuti (2013:647) mengemukakan faktor rencana karir yaitu bakat, minat, kondisi fisik, nilai kehidupan, intelektual, sifat, wawasan, , kondisi ekonomi dan sosial negara dan daerah, keadaan ekonomi dan sosial keluarga, arahan anggota keluarga, tingkat pendidikan, interaksi teman sebaya, dan tuntutan dari pekerjaan itu sendiri.

Faktor dari berpengaruh terhadap rencana karir adalah (Parson dan Williamson dalam Suherman, 2010):(1)Kemampuan (abilities), yaitu percaya diri dengan bakat yang dimiliki baik kognitif, keterampilan, atau kesenian. Kemampuan adalah bekal untuk memasuki pekerjaan atau pendidikan lanjutan. Kepercayaan diri tinggi maka aktualisasi diri juga tinggi.(2)Minat (interest), yaitu ketertarikan terhadap suatu bidang dengan cara mengikuti kegiatan yang berhubungan dengannya.(3)Prestasi (achievement), yaitu hasil yang diperoleh dari kemampuan dan usaha seseorang dalam belajar.

Perencanaan karir memiliki manfaat (Sukardi dan Sumiati 1993) yaitu siap mengambil keputusan, percaya dengan diri sendiri, memiliki makna tentang masa saat ini, mempunyai kesempatan, paham dengan persiapan yang harus dilakukan, untuk kehidupan. Dalam perencanaan karir diperlukan kemampuan beradaptasi untuk pengembangan karir ketika dewasa, kami percaya kemampuan beradaptasi karier juga dapat diterapkan pada anak-anak dan remaja. Berikut penjelasan lebih lanjut.

Growth childhood

Anak-anak usia 4 hingga 13 tahun dihadapkan dengan tugas mengembangkan rasa diri dan pemahaman dasar dunia kerja. Dengan melakukan hal itu, mereka maju melalui subtansi fantasi, minat, dan kapasitas dengan menggunakan rasa penasaran bawaan mereka, pertama-tama untuk terlibat dalam fantasi pekerjaan, dan lalu lewat menjelajahi

lingkungan mereka (rumah, sekolah, orang tua dan hubungan teman sebaya). Mereka rasa ingin tahu menuntun mereka ke memperoleh informasi tentang pekerjaan dan minat mereka dan kapasitas. Kapan semuanya berjalan dengan baik, anak-anak mengembangkan rasa penguasaan dan kontrol lebih lingkungan mereka dan kemampuan mereka untuk membuat keputusan. Bergerak melalui tahap pertumbuhan, mereka memahami bahwa perilaku mereka sekarang mempengaruhi kehidupan masa depan mereka.

Exploration (Adolescence)

Usia 14-24, pada usia ini individu sudah mulai merencanakan masa depan. Pada tahap ini individu sudah mencari informasi pekerjaan dan mengenali diri. Sehingga mereka dapat menyimpulkan pekerjaan apa yang mungkin sesuai dengan passion mereka. Atau pekerjaan apa yang paling memungkinkan untuk mereka nikmati. Untuk itu dalam tahap ini pemahaman diri yang akurat sangat dibutuhkan agar bisa mendapatkan pekerjaan yang sesuai preferensi.

Menentukan preferensi memerlukan kemampuan untuk memilih di antara berbagai pekerjaan. Proses menerapkan pilihan bervariasi, tergantung pada pilihan apa yang telah dibuat. Beberapa pilihan memerlukan pelatihan dan pendidikan lebih lanjut. Lainnya menyediakan peluang untuk langsung masuk ke sebuah bidang. Bagaimanapun juga dari orang apa pilih, implementasi itu pilihan membutuhkan bahwa mereka dapatkan mulai, satu cara atau lainnya. Itulah kenapa tahap ini dinamakan tahap eksplorasi.

Establishment (Early Adulthood)

Menjadi mapan dalam karir umumnya terjadi dari usia 25 hingga 45. Tugas pengembangan karir terkait dengan tahap ini adalah stabilisasi, konsolidasi, dan memajukan. Stabilisasi dimulai segera setelah memasuki pekerjaan sebagai pribadi yang dievaluasi apakah preferensi pekerjaan yang dia laksanakan menyediakan cukup kesempatan untuk ekspresi konsep diri. Secara khusus, seseorang harus menilai organisasi budaya dan tentukan apakah dia atau dia memiliki keterampilan dan minat untuk sukses di sana.

Begitu stabil dalam suatu pekerjaan, ia berpaling dari bertanya-tanya apakah pilihannya adalah yang baik dan beralih menjadi produsen yang dapat diandalkan dan menciptakan reputasi yang solid dalam pekerjaan (konsolidasi). Berfokus untuk menjadi produsen yang dapat diandalkan sering mengarah untuk kesempatan untuk pindah dan dapatkan lebih banyak tanggung jawab, lebih uang, atau keduanya (maju). Namun, setiap saat dalam proses ini, seseorang dapat memutuskan bahwa pekerjaan atau bidangnya memilih bukan lagi yang benar. Jika ini terjadi, dia akan mengunjungi kembali tahap eksplorasi dan akhirnya mengkristal, menentukan, dan menerapkan pilihan yang berbeda.

Maintenance (Middle Adulthood)

Selama pemeliharaan (usia 45 hingga 65), pekerja menghadapi tugas memegang, memperbarui, dan berinovasi. Banyak yang harus memilih untuk meningkatkan kinerja mereka dengan mengikuti kemajuan di bidangnya atau mengubah bidang secara bersamaan. Dalam contoh terakhir, pekerja harus mendaur ulang tahap eksplorasi dan

pembentukan untuk menemukan pekerjaan baru. Pada yang pertama, pekerja harus memperbarui keterampilan mereka dan menerapkannya secara inovatif dalam pekerjaan mereka saat ini. Mereka yang memutuskan untuk tinggal tanpa memperbarui keterampilan mereka sering mandek dan menjadi pemain yang buruk (mereka adalah "Macet" dalam memegang tugas). Contoh, intervensi menangani karier pembaruan adalah yg dibutuhkan. Itu siapa memperbarui dan berinovasi sering menjadi mentor luar biasa untuk pekerja kurang berpengalaman.

Disengagement (Late Adulthood)

Tahap ini biasanya dijalani oleh individu yang berumur sekitar 65 tahun. Menjelang akhir tahap pemeliharaan, ketika kapasitas fisik mulai menurun (yang, yang menarik, adalah nama asli Super ditugaskan untuk tahap ini), minat dalam kegiatan kerja mulai berkurang. Sebagian besar pekerja menjadi peduli dengan perencanaan pensiun. Dengan demikian, ketika tahap pelepasan dimulai (saat ini sekitar usia 65), orang beralih ke tugas perlambatan, perencanaan pensiun, dan kehidupan pensiun, dengan penekanan pada kesejahteraan fisik, spiritual, dan keuangan. Tren saat ini bagi banyak orang pada tahap ini melibatkan mengejar apa yang oleh beberapa orang disebut sebagai "ulangan".

Selanjutnya masa-masa perkembangan karir terjadi pada masa awal karir, masa karir, dan setelah karir diantaranya (Hadiarni & Irman, 2009) :1)Pra Karir,masa pra karir yaitu masa mempersiapkan diri untuk menekuni karir. Dimulai dari pendidikan di SD, SMP, SMA/SMK, Perguruan Tinggi, melakukan kursus/pelatihan dan diklat. 2) Masa Karir,saat individu memasuki dunia kerja banyak terpikir berkaitan dengan hal-hal yang menyenangkan dan membuat seseorang bahagia, di antaranya: berbagai fasilitas dalam bekerja, jabatan yang bagus, penghargaan orang terhadap dirinya baik dalam keluarga maupun lingkungan masyarakat dan teman sebaya.3)Pasca Karir,sebuah perubahan terjadi pada diri individu ketika memasuki masa pensiun. Perubahan tersebut ada yang bersifat positif dan negatif. Kondisi positif seseorang dapat tergambar ketika individu merasa bahagia saat pensiun. Hal ini karena individu saat karirnya sibuk dengan berbagai aktivitas kerjanya yang membuatnya jenuh dan berada dalam kondisi bosan. Berbagai rencana saat pensiun telah terbayang dan dipikirkan, seperti membuka usaha yang baru, aktif diberbagai kegiatan sosial, dan lain sebagainya.

Sebaliknya, individu yang tidak siap memasuki masa pensiun, akan muncul kepanikan pada dirinya, takut tidak dihargai, dihormati lagi, takut dijauhi, dan berfikir bahwa ia akan menjadi tidak berguna. Hal ini disebabkan oleh tidakadanya kesiapan dan persiapan saat menghadapi pensiun, dan perasaan takut kehilangan status.

Bimbingan karir

Bimbingan karir adalah pelayanan oleh konselor berupa bantuan kepada siswa supaya paham akan diri dan lingkungan yang berhubungan dengan langkah individu untuk memilih dan mengembangkan diri terkait karir yang akan diikutinya seperti 1) mengenalkan dunia kerja untuk mendapatkan penghasilan untuk kehidupannya, 2) memahami diri terkait karir yang akan dipilih dan dikembangkan,3)paham secara mantap tentang informasi dan keadaan dunia kerja, jenis pekerjaan,4) sesuai antara cita- cita karir dengan kemampuan, bakat dan minat yang dimiliki (Afdal, dkk, 2014).

Bimbingan karir adalah aktifitas oleh konselor dengan tujuan memberikan stimulasi dan fasilitas perkembangan karir individu sepanjang hidupnya. Hal ini berupa bantuan dalam rencana karir, mengambil keputusan dan menyesuaikan diri (Gibson&Mitchell, 2011). Bimbingan karir berupa bimbingan untuk mempersiapkan diri memasuki dunia kerja, pilihan pekerjaan atau jabatan/profesi serta mempersiapkan diri untuk memangku jabatan, dan menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang telah dimasuki (Winkel & Hasuti, 2013).

Dalam melaksanakan bimbingan karir guru BK atau konselor harus mengetahui yang dinamakan aspirasi karir. Aspirasi karir merupakan orientasi untuk tujuan yang diinginkan individu tentang karir sesuai dengan harapan dan keadaan yang diinginkan dengan cara memberikan informasi tentang karir yang tidak mengikat pada suatu realitas atau keadaan (Sofyan, A. Muri Yusuf & Daharnis, 2013).

Strategi Perencanaan Karir

Pelaksanaan bimbingan karir dapat dilakukan dengan menggunakan career aptitude and selection test dimana melalui tes ini dapat membantu siswa dalam menentukan arah karirnya melalui gambaran hasil tes tersebut (Barrett & Barrett, 2011). Adapun kombinasi karakteristik motivasional, bakat dan kepribadian dapat menentukan potensi keberhasilan yang sangat besar dalam pekerjaan apa pun.

Bimbingan dan konseling karir berlandaskan pada teori karir. Ini memberikan konseptual kerangka kerja untuk proses pilihan karir dari tahap awal sampai penyesuaian perkembangan yang perlu dilakukan individu sepanjang hidup. Selama abad terakhir kerangka konseptual ini telah dimodifikasi sebagai teori karir telah mencerminkan perubahan makro di bidang sosial, ekonomi, dan politik. Perubahan ini berdampak pada sifat dan peran kerja individu, sehingga menantang pemahaman konseptual sebelumnya tentang perilaku karir (Patton & McMahon, 2006). Konselor dalam konseling karir dapat berperan dalam membantu orang dengan masalah yang timbul dari intensifikasi kerja dan ketidakpuasan kerja (Kidd, 2006).

Pelayanan BK karir di SMP, SMA, SMK dapat membantu siswa memiliki rencana terhadap masa depan karir dan mengembangkannya dengan cara (Sukardi & Kusmawati, 2008):1.)Memahami secara mantap tentang keadaan diri dan apa yang akan berkembang. 2.)Memantapkan orientasi dan informasi karir secara umum dan yang ingin dikembangkan secara khusus. 3.)Pemberian orientasi dan informasi terkait dunia kerja dan bagaimana memperoleh hasilnya agar bisa memenuhi kebutuhan hidup. 4) Pemberian orientasi dan informasi terhadap pendidikan lanjutan, yang sesuai dengan karir yang dipilih.

Jenis layanan bimbingan karir kepada siswa di sekolah dan madrasah, antara lain (Tohirin, 2007):1.)Layanan informasi tentang diri sendiri seperti: bakat, minat, kemampuan intelek tual, hasil belajar, kesehatan mental dan fisik, keterampilan, vokasional, kepribadian(contohnya kepemimpinan, kerajinan, kejujuran, keterbukaan).2.)Layanan informasi tentang pendidikan, jabatan/karir. 3.)Layanan penempatan, yang membantu siswa agar bisa berencana untuk masa depannya selama dibangku sekolah atau madrasah dan setelah lulus, langsung kerja. Tujuannya agar siswa mampu meletakkan diri pada kegiatan akademik dan non akademik, sehingga bisa

melihat kecocokan dan kepuasan dalam bekerja.4.)Layanan penempatan terkait masa depan, membuat keputusan, studi eskul, pengenalan lebih lanjut, pengambilan data untuk penelitian.5.)Layanan orientasi seperti mengenal lembaga suasana, dan objek karir (kerja) seperti tempat kerja baik di pabrik, bengkel atau kantor.

Sejalan dengan itu konselor karir harus memiliki tanggung jawab dalam merencanakan karir siswa yaitu a) konselor karir memang memiliki beberapa tanggung jawab spesifik yang berkaitan dengan informasi karir (Niles & Harris- Bowlsbey, 2002) yaitu pertama, materi yang mereka gunakan untuk klien langsung (bahan cetakan, sistem komputasi, atau situs web) harus berkualitas tinggi. Misalnya, data harus diperbarui secara teratur, dan kosa kata harus sesuai untuk mereka yang membacanya. Ini juga harus akurat dan bebas dari bias terhadap orang-orang penyandang cacat, atau bias berdasarkan gender, etnisitas atau usia, b) konselor karir memiliki tanggung jawab untuk menyediakan sumber daya yang diketahui oleh klien mereka, mengenalkan klien kepada mereka, dan mengarahkan mereka ke sumber daya spesifik yang mungkin sangat membantu mereka, c) adalah membantu klien memproses informasi atau data.

Niles dan Harris Bowlsbey menyarankan agar praktisi memperhatikan hal-hal berikut (Niles & Harris-Bowlsbey, 2002):(1) Apakah klien ini siap menerima data dan mengatasinya secara efektif? (2)Hambatan apa yang dimiliki klien agar bisa menggunakan data secara efektif?(3)Jenis data apa, dan seberapa banyak, akan sangat membantu?(4)Metode penerimaan data - materi cetak, komputer dan situs web, (5)kontak pribadi - akan paling efektif? (6)Jenis gaya keputusan apa yang digunakan klien, dan bagaimana pengaruhnya terhadapnya? (7)Atau kemampuannya untuk menggunakan data secara efektif?

Orientasi pendidikan karir dimulai pada program pendidikan di taman kanak-kanak sampai pada sekolah dasar diarahkan pada penyadaran karir (Career awareness), orientasi pendidikan pada sekolah menengah tingkat pertama diarahkan pada eksplorasi karir (career exploration) dan sekolah menengah tingkat atas diarahkan pada persiapan karir (Career preparation) (Rozeek, Svoboda, Harackiewicz, Hulleman, & Hyde, 2017)

Cara yang dilakukan oleh guru BK dalam pengimplementasian layanan informasi karir yaitu dengan bantuan website karir. Ini berguna apabila sebuah sekolah tidak mempunyai jam BK untuk masuk kelas. Manfaatnya terasa karena bisa diakses oleh siswa dimana dan kapan saja, dan tidak terbatas waktu. Layanan informasi karir dengan website diharapkan mampu memberikan dukungan untuk peningkatan perencanaan karir siswa serta bisa dikembangkan oleh seluruh sekolah dengan berbagai jenjang dan tingkat. Pada pelaksanaannya juga diharapkan tidak hanya membaca secara online, namun juga bisa dengan metode blended learning.

Selain itu juga dapat dilakukan dengan menggunakan Lembar Kerja Perencanaan Karir Siswa (LKPKS). Tujuannya adalah (Afdal, 2019) : (1) Siswa paham dengan semua hal yang ada dalam dirinya yang bisa membantu perencanaan karirnya (2)Siswa paham dengan hubungan antara aspek diri dengan aspek luar dirinya (lingkungan baik di keluarga, di sekolah, dan di tempat kerja nantinya). (3)Mampu membuat berbagai pilihan yang sesuai dengan kondisi diri dan lingkungan. (4). Mampu membuat perencanaan dan tindakan yang tepat sesuai dengan pilihan yang ada.(5) Mampu memilih pekerjaan/karir dengan baik, mantap serta bisa diukur berdasarkan kemampuan diri. (6) Membangun

komunikasi dengan orangtua berkenaan dengan pilihan bidang pekerjaan/karir sehingga terjadi kecocokan antara pilihan anda dengan pilihan orangtua.

KESIMPULAN

Berdasarkan materi di atas maka dapat disimpulkan bahwa karir harus direncanakan sejak dini salah satunya ketika siswa berada di SMP yang merupakan juga merupakan proses perkembangan masa remaja. Perencanaan karir dilakukan oleh guru BK dengan melakukan layanan BK karir di sekolah, agar terlihat bahwa ada beberapa anak yang memiliki permasalahan terkait perencanaan karir untuk masa depannya. Cara yang dapat dilakukan bisa berupa layanan informasi karir berbasis website, career aptitude and selection test atau dengan menggunakan sebuah instrumen seperti Lembar Kerja Perencanaan Karir Siswa (LKPKS)(Afdal, 2019).

REFERENSI

- Afdal, dkk. 2014. Bimbingan Karir Kolaboratif dalam Pemantapan Perencanaan Karir Siswa SMA. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*. Vol. 2 No. 3 November 2014 hlm 1-7. UNP.
- Afdal. 2019. *Lembar Kerja Perencanaan Karir Siswa (LKPKS)*. Padang:UNP.
- Barrett, L., & Barrett, P. (2011). Women and academic workloads: career slow lane or Cul-de-Sac? *Higher education*, 61(2), 141-155.
- Elviana., Afdal & A. Muri Yusuf. 2018. The career planning of young prisoner study at Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Tanjung Pati. *Proceeding ICESST (International Conferences on Educational, Social Sciences and Technology)*. <https://doi.org/10.29210/20181111> Website: <http://icesst.fipunp.ac.id>.
- Gibson, R. L., & Mitchell, M. H. (2011). *Bimbingan dan Bimbingan dan konseling, edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gysbers, N. C., Heppner, M. J., & Johnston, J. A. (2014). *Career counseling: Holism, diversity, and strengths*: John Wiley & Sons.
- Hadiarni, & Irman. (2009). *Bimbingan Karir*. (Batusangkar: STAIN Batusangkar).
- Kidd, J. M. (2006). *Understanding career counselling: Theory, research and practice*: Sage.
- Nathan & Hill. (2006). *Career Counseling*. London: Sage Publications Ltd.
- Niles, S., & Harris-Bowlsbey, J. (2002). Understanding and applying theories of career development. *Career development interventions in the 21st century*, 49.
- Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. E. (2017). *Career Development Interventions, The Merrill Counseling Series. MyCounselingLab Series [Access Card Package]*: ERIC.
- Patton, W., & McMahon, M. (2006). The systems theory framework of career development and counseling: Connecting theory and practice. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 28(2), 153-166.
- Rozek, C. S., Svoboda, R. C., Harackiewicz, J. M., Hulleman, C. S., & Hyde, J. S. (2017). Utility-value intervention with parents increases students' STEM preparation and career pursuit. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 114(5), 909-914.
- Sarwono, Jonathan. 2010. *Pintar Menulis Karangan Ilmiah*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Simamora, Henry. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YK.

- Sofyan, A., A. Muri Yusuf & Daharnis. 2013 Tingkat Aspirasi Karir Siswa di Tinjau dari Jenis Kelamin, Jurusan dan Daerah Tempat Tinggal. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*. Volume 1 No 3 halaman 9-27. UNP.
- Suherman, Uman. (2010). *Konseling Karir Sepanjang Rentan Kehidupan*. Bandung: UPI.
- Sulusyawati, H., A. Muri Yusuf., Daharnis. 2017. Perencanaan Karier Siswa di SMADitinjau dari Status Sosial Ekonomi, Jenis Kelamin, dan Jurusan. *Jurnal Bikotetik*. Volume 01 No 01, 0-36. UNP.
- Sukardi, D. K dan Sumiati, D. M. 1993. *Panduan Perencanaan Karier*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Thamrin, K. M. H., & Bashir, A. (2015). Persepsi Seseorang dalam Memilih Pekerjaan sebagai Dosen Perguruan Tinggi Negeri di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 13(3), 397-412.
- Tohirin. (2007). *Bimbingan dan Konseling di Sekolah dan Madrasah Berbasis Integrasi*: Divisi Buku Perguruan Tinggi, Raja Grafindo Persada.
- Tynkkynen, L., Nurmi, J.-E., & Salmela-Aro, K. (010). Career goal-related social ties during two educational transitions: Antecedents and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 448-457.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1989). *Human resources and personnel management*: Harper San Francisco.
- Winkel, W., & Hastuti, M. 2013. *Bimbingan dan Konseling Pada Institusi Pendidikan*, Yogyakarta: Media Abadi.
- Yusuf, A. M. 2002. *Kiat-Sukses dalam Karir*. Jakarta:Ghalia Indonesia.