

BIMBINGAN KARIER BERDASARKAN PENDEKATAN NARATIF UNTUK MENINGKATKAN ADAPTABILITAS KARIER PESERTA DIDIK

Husni Abdillah

Dosen Bimbingan dan Konseling FKIP Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
abdillahhusni.ha@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran efektivitas bimbingan karier berdasarkan pendekatan naratif untuk meningkatkan adaptabilitas karier peserta didik. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode kuasi eksperimen. Desain penelitian yang digunakan adalah *one group pretest-posttest design* dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Populasi penelitian adalah 290 peserta didik kelas X SMA N 1 Babat dengan sampel sejumlah 28 peserta didik yang memiliki adaptabilitas karier sedang. Instrumen yang digunakan berupa angket untuk mengungkap profil adaptabilitas karier peserta didik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Adaptabilitas karier peserta didik 51,72 % berada pada katagori tinggi dan 48, 28% berada pada katagori sedang; (2) program bimbingan karier berdasarkan pendekatan naratif efektif untuk meningkatkan adaptabilitas karier peserta didik.

Kata kunci: Bimbingan Karier, Pendekatan Naratif, Adaptabilitas Karier

Pendahuluan

Mempersiapkan masa depan karier merupakan salah satu dari tugas perkembangan terpenting remaja. (Erickson, 1968) dan (Super, 1990). Konstruk utama dalam persiapan karier remaja dinamakan dengan adaptabilitas karier/ *career adaptability* (Savickas, 1997; Hirschi, 2009). Ahli lain juga mengemukakan pendapat yang senada, Super dan Knasel (Savickas, 1997), mengidentifikasi bahwa adaptabilitas merupakan tugas perkembangan tahap remaja dan dewasa.

Remaja yang memiliki tingkat adaptabilitas karier lebih tinggi, dilihat dari segi pengambilan keputusan karier, perencanaan karier, eksplorasi karier, dan perasaan percaya diri akan memiliki tingkat kesuksesan yang lebih baik dalam menguasai transisi vokasional (Creed *et al.*, 2003; Germeijs dan Verschueren, 2007; Neuenschwander dan Garrett, 2008; dan Patton *et al.*, 2002).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adaptabilitas karier memiliki hubungan yang positif terhadap perkembangan remaja. Beberapa penelitian telah membuktikan, hasil penelitian yang dilakukan oleh Andreas Hirschi terhadap 330 peserta didik sekolah menengah di

Swiss salah satunya. Penelitian tersebut dilakukan untuk menguji efek dari adaptabilitas karier terhadap perkembangan positif remaja seperti kepuasan hidup, perasaan memiliki kekuatan, dan *well-being*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adaptabilitas karier merupakan prediktor positif dari perkembangan positif remaja yang berupa perasaan memiliki kekuatan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa adaptabilitas karier memiliki hubungan positif terhadap kepuasan hidup. (Hirschi, 2009).

Del Corso dan Mark C.R (2011), mengungkapkan bahwa pendekatan naratif dapat berkontribusi dalam memfasilitasi pengembangan adaptabilitas karier, pendapat tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Gillies, Mc Mahon & Carroll (1998), yang menghasilkan bahwa program bimbingan karier memiliki dampak positif terhadap pengetahuan peserta didik tentang pekerjaan dan pengetahuan tentang persyaratan yang dibutuhkan untuk bekerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Di Fabio (2012) juga ditemukan bukti bahwa penggunaan *group based life design counseling* yang didasarkan atas kerangka dasar pendekatan naratif efektif untuk meningkatkan

career confidence yang merupakan salah satu dimensi dari adaptabilitas karier.

Adaptabilitas Karier dan Bimbingan Karier Berdasarkan Pendekatan Naratif Adaptabilitas karier

Super *et al.* (Goodman, 1994), mendefinisikan adaptabilitas karier sebagai kesiapan untuk menanggulangi perubahan pekerjaan dan situasi kerja. Creed *et al.* (2009), mendefinisikan adaptabilitas karier sebagai proses regulasi diri, yang menekankan pentingnya hubungan antara individu dengan lingkungannya, dan menekankan bagaimana individu dapat mengelola masalah yang dihadapi. Savickas (2012), mendefinisikan adaptabilitas karier sebagai konstruk psikososial yang menunjukkan sumber daya individu untuk mengatasi tugas perkembangan karier, transisi kerja, dan trauma pribadi.

Hakikat adaptabilitas karier menurut Super adalah kesiapan yang dimiliki individu pada dua hal yakni kesiapan dalam mengatasi perubahan pekerjaan dan situasi kerja. Orang yang memiliki adaptabilitas karier menurut Super (Swanson, J.L dan D'Achiardi, 2005), dapat dilihat dari lima dimensi yaitu: (1) *planfullness* adalah kemampuan untuk belajar dari pengalaman dan memprediksi masa depan; (2) *Exploration* adalah kemampuan untuk mencari dan mengumpulkan informasi serta kemampuan berinteraksi dengan masyarakat, lingkungan sekolah dan anggota keluarga; (3) *Information gathering* adalah kemampuan untuk mencari informasi tentang dunia kerja; (4) *decision making* adalah kemampuan untuk mengambil keputusan berdasarkan prinsip-prinsip pengambilan keputusan karier; dan (5) *reality orientation* adalah kemampuan mengembangkan kesadaran diri, dan membuat pilihan karier yang realistis.

Pengertian adaptabilitas karier menurut Creed *et al.* lebih menekankan bahwa adaptabilitas karier adalah proses regulasi diri. Tujuan dari proses regulasi diri ini adalah agar individu dapat mengelola masalah karier yang dihadapi dengan cara melakukan interaksi dengan lingkungan. Masalah individu yang

dihadapi adalah masalah karena perubahan yang tidak diprediksi dan bukan masalah kematangan. (Creed *et al.*, 2009) Menurut Creed *et al.* (2009), orang yang memiliki adaptabilitas karier akan ditandai dengan empat dimensi utama yang terdiri dari: (1) kemampuan merencanakan (*planfulness*) yakni memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam memilih tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan; (2) eksplorasi (*exploration*) yakni melakukan eksplorasi lingkungan dan eksplorasi diri. Eksplorasi lingkungan merupakan proses mencari informasi yang berkaitan dengan informasi karier dan dunia kerja sedangkan telaah potensi diri berfokus pada proses mencari minat diri, pengalaman dan nilai, yang dilakukan seseorang untuk lebih memahami diri dan kariernya; (3) pengambilan keputusan (*decision making*) adalah kemampuan mengevaluasi pengetahuan dan alternatif pilihan yang berdampak pada perasaan untuk mampu melakukan pilihan; dan (4) regulasi diri (*self-regulation*) meliputi bermacam proses dimana seseorang menggunakan kontrol terhadap impuls, pikiran, perasaan dan performa dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Bimbingan Karier Berdasarkan Pendekatan Naratif.

Bimbingan karier adalah salah satu bidang dari layanan bimbingan dan konseling yang berusaha membantu individu memecahkan masalah karier, menyesuaikan diri dengan lingkungan, mengenal dunia kerja, merencanakan masa depan, mampu menentukan dan mengambil keputusan secara tepat dan bertanggung jawab atas keputusan yang diambilnya itu sehingga mampu mewujudkan dirinya secara bermakna.

Pelaksanaan Bimbingan karier dalam penelitian ini didasarkan pada pendekatan naratif yang mengikuti tahapan pendekatan naratif menurut Savickas (2009); Reid, H& West L (2010), secara umum terdiri dari tiga tahapan yaitu: (a) Awal; (b) Pertengahan; dan (3) Akhir.

(a) Tahap awal merupakan tahap terjadinya kontrak kegiatan. dinamakan dengan tahap *construction* yakni konselor dan konseli mendefinisikan kontrak, masalah, kebutuhan

dan harapan yang diinginkan dengan adanya pertemuan. Dalam tahap *construction* konselor melakukan beberapa aktivitas yang terdiri dari: Bertanya kepada konseli bagaimana kehadirannya bisa bermanfaat buat konseli; Apa pentingnya pertemuan yang diadakan; menjelaskan format pertemuan, jumlah pertemuan yang akan dilaksanakan; mengidentifikasi topik atau isu yang akan dibahas dalam pertemuan; dan pembuat persetujuan tentang bagaimana menjalankan kegiatan.

(b) Tahap Pertengahan merupakan tahap mengeksplorasi cerita. Tugas yang perlu diselesaikan dalam tahapan ini adalah membuat ruang yang memungkinkan konselor dapat berbagi ide dalam arti dapat mencapai apa yang diharapkan dalam pertemuan bimbingan. Dalam tahapan ini bisa menggunakan berbagai macam teknik dan pertanyaan yang dapat menggali cerita dan membantu konseli untuk memperoleh tujuannya. Ada empat aktivitas inti yang dilakukan dalam tahap pertengahan ini yaitu *deconstruction*, *reconstruction*, *coconstruction*, dan *action*.

Tahap eksplorasi yang terdiri dari empat aktivitas utama diakhiri dengan mengaitkan pada tujuan karier dan membekali konseli dengan informasi atau keterampilan yang dibutuhkan yang disesuaikan dengan dimensi adaptabilitas karier yaitu perencanaan, eksplorasi, pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah.

(c) Tahap akhir atau *follow up* merupakan tahapan untuk merefleksikan ketercapaian tujuan kegiatan bimbingan dengan cara: mengidentifikasi aktivitas yang akan dilakukan setelah mengikuti bimbingan, dan mendiskusikan tahapan yang perlu dilaksanakan, serta menanyakan kepada konseli

manfaat apa yang telah diperoleh dengan aktivitas bimbingan yang diikuti.

Metode Penelitian

Populasi dan Subyek Penelitian

Populasi penelitian ini adalah peserta didik kelas X SMA Negeri 1 Babat tahun pelajaran 2012/2013. Kelas X terdiri dari sepuluh kelas dengan 290 peserta didik. Berdasarkan ciri utama metode penelitian *quasi experiment* yang tidak dilakukannya penugasan random (*random assignment*), melainkan melakukan pengelompokan subjek penelitian berdasarkan kelompok yang sudah ada, maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*, yaitu pemilihan sekelompok subjek dengan pertimbangan tertentu yang didasarkan pada ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Sutrisno Hadi, 2006:91).

Sampel yang dijadikan dalam penelitian ini adalah peserta didik kelas X SMA Negeri 1 Babat tahun ajaran 2012/2013 yang teridentifikasi memiliki Adaptabilitas karier yang sedang. Kelas dengan peserta didik yang memiliki adaptabilitas karier sedang paling banyak dijadikan sampel penelitian. Berdasarkan analisis profil adaptabilitas karier peserta didik, ditentukan sampel adalah peserta didik kelas X7 yang berjumlah 28.

Hasil dan Pembahasan

Analisis data dilakukan menggunakan penghitungan statistik dengan uji *wilcoxon* pada skor adaptabilitas karier secara umum, dilakukan dengan memanfaatkan software *SPSS 15 For Windows*. Hasil uji *wilcoxon* disajikan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.7
Hasil Uji Wilcoxon Skor pre-tes dan pos-tes

	pos_tes - pre_tes
Z	-4,009(a)
Sig.(2-tailed/ p	,000
α	0,05
Nilai Sig.(2-tailed) $< \alpha$ = Signifikan	
Nilai Sig.(2-tailed) $> \alpha$ = Tidak Signifikan	

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $p = 0,000$. Dengan $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan untuk menentukan efektivitas program bimbingan karier berdasarkan pendekatan naratif adalah dengan membandingkan nilai probabilitas (p) yang diperoleh dengan $\alpha = 0,05$. Jika nilai $p < 0,05$ maka H_0 ditolak, dan jika nilai $p > 0,05$ maka H_0 diterima. $p < \alpha$ Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat perbedaan skor adaptabilitas

karier peserta didik antara sebelum dan sesudah memperoleh program bimbingan karier berdasarkan pendekatan naratif. Dapat dikatakan program bimbingan karier berdasarkan pendekatan naratif efektif untuk meningkatkan adaptabilitas karier peserta didik. Besaran rata-rata skor hasil pre tes dan pos tes peserta didik dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.8
Nilai Rata-rata Pre-test dan Post-test Skor
Adaptabilitas Karier

No	Kondisi	Mean	SD	Min	Max
1	Pre-test	264,1	22,3	227	314
2	Post-test	281,9	21,8	238	318

Pelaksanaan bimbingan karier untuk meningkatkan adaptabilitas karier peserta didik dilakukan delapan sesi. Pelaksanaan program secara umum berjalan lancar, yang ditandai dengan keikutsertaan peserta didik secara konsisten meskipun tidak ada paksaan dari konselor, artinya peserta didik mengikuti kegiatan secara sukarela. Pelaksanaan program berjalan sesuai secara sistematis sesuai dengan rencana ditandai dengan terlaksananya kegiatan secara berurutan dari tahap awal sampai dengan tahap akhir. Deskripsi pelaksanaan masing-masing pertemuan dapat dijelaskan sebagai berikut.

Tahap Satu

Tahap satu adalah *construction*. Pertemuan diawali dengan salam, pengenalan, berdoa bersama dan kemudian dipaparkan tujuan dilakukannya kegiatan serta konselor menjawab beberapa pertanyaan yang diajukan peserta didik. Setelah semua peserta didik memahami maksud diadakannya kegiatan kemudian konselor membagikan skala adaptabilitas karier. sebelum peserta didik mengisi instrumen pada lembar jawaban yang telah disediakan, konselor terlebih dahulu membacakan petunjuk pengisian instrumen dan memberi kesempatan peserta didik untuk

bertanya. Setelah peserta didik selesai, lembar jawaban dan soal dikumpulkan kepada konselor. Kemudian peneliti mengecek kelengkapan lembar jawaban. Setelah itu pertemuan diakhiri dengan doa bersama.

Tahap Dua

Tahap dua dinamakan “Memprediksi Cita-Cita”. Tahap dua dilaksanakan selama 45 menit. tujuan dari tahap ini ini adalah agar peserta didik mampu menimbang kemungkinan meraih studi lanjut dan pekerjaan yang dicita-citakan. Teknik yang digunakan adalah menulis naratif dan *mapping*.

Pada sesi ini peserta didik dibagi menjadi beberapa kelompok, masing-masing kelompok terdiri dari empat anggota. Setelah terbentuk kelompok, dilanjutkan dengan aktivitas menulis naratif dalam lembar perjalanan masa depan yang telah disediakan oleh konselor. Peserta diberi waktu lima menit untuk mengisi lembar perjalanan masa depan. Setelah selesai peserta didik diberi kesempatan untuk berbagi cerita dengan anggota kelompok terlebih dahulu. Masing-masing anggota kelompok diberi waktu selama sepuluh menit untuk berbagi dengan teman sekelompoknya terkait cerita perjalanan masa depan yang telah diisi sebelumnya. Selanjutnya dipilih satu perwakilan dari masing-masing kelompok untuk menceritakan kepada seluruh anggota kelompok cerita perjalanan masa depan dari individu dalam kelompoknya.

Lembar perjalanan masa depan merupakan teknik *mapping* yang digunakan sebagai alat untuk mendekonstruksi prediksi peserta didik terhadap masa depan berkaitan dengan pilihan studi lanjut dan cita-cita kerja. Dalam cerita yang diungkapkan peserta didik baik kepada kelompok sendiri maupun seluruh anggota kelompok yang lain terungkap prediksi yang belum akurat, atau harapan yang terlalu tinggi atau keinginan yang belum sesuai dengan kondisi diri. Seperti individu ANG yang bercerita lulus dari dua jurusan di universitas negeri dan cara masuknya dalam satu tahun dengan jalur SNMPTN dapat diterima langsung di dua perguruan tinggi sekaligus. Ada individu yang bercerita bahwa dirinya ingin masuk di

salah satu universitas negeri di kota yang tidak memiliki kampus negeri. Bahkan jurusan yang diinginkan tidak ada di kampus tersebut.

Dengan cerita yang diceritakan individu, konselor tidak langsung menyalahkan, namun semua dijadikan bahan analisis. Disamping itu konselor memberi kesempatan kepada seluruh peserta didik untuk memberikan pendapat dan masukan berkaitan dengan perjalanan masa depan yang telah diceritakan, berkomentar terhadap kemungkinan perjalanan masa depan temannya atau memberi penguatan-penguatan.

Setelah sharing dilakukan konselor memberikan refleksi, diawali dengan bercerita tentang kisah siput, kemudian dilanjutkan dengan penjelasan materi dan sesi dua diakhiri dengan refleksi dan mengucapkan yel-yel penyemangat, doa dan salam.

Tahap Tiga

Tahap ini dinamakan “Mengembangkan bakat dan minat”. Tahap dua dilaksanakan selama 45 menit. tujuan dari tahap ini adalah agar peserta didik berkomitmen untuk mengikuti berbagai kegiatan bakat minat untuk mewujudkan rencana studi lanjut dan pilihan kerja. Teknik yang digunakan adalah menulis naratif dan cerita alternatif.

Aktivitas pada sesi tiga dimulai dengan mereview kembali kegiatan yang telah dibahas pada pertemuan sebelumnya dan mengingatkan kembali pentingnya membuat perencanaan karier yang tepat. Selanjutnya konselor memberikan materi road way to success. Pemberian materi diselingi dengan kisah cerita kupu-kupu, mengisi jurnal aktivitas, permainan membagi kelompok berdasarkan hoby, dan dilanjutkan dengan diskusi dan cerita. Diskusi difokuskan terhadap manfaat terlibat dalam berbagai aktivitas bakat minat bagi masa depan. Pengelompokan dilakukan berdasarkan hoby peserta didik, ada kelompok olahraga, kelompok seni, kelompok agama dan kelompok iptek. Peserta didik pada umumnya menyadari bahwa aktivitas bakat minat akan bermanfaat bagi masa depan. Tapi masih banyak peserta didik yang belum terlibat dalam aktivitas bakat minat baik melalui ekstrakurikuler, organisasi dan

sebagainya. Dalam diskusi konselor juga menceritakan kisah sukses para tokoh baik olahragawan, teknokrat, ilmuwan, yang bisa sukses karena mau terlibat dalam berbagai aktivitas yang sesuai dengan bakat dan minat.

Tahap Empat

Tahap ke empat dinamakan “Explore Your Future”. Tahap empat berjalan selama 45 menit. Tujuan dari tahap empat adalah agar peserta didik mampu mencari informasi dari berbagai sumber tentang persyaratan studi lanjut dan pekerjaan yang diminati. Teknik yang digunakan dalam sesi ini adalah teknik cerita alternatif sedangkan media yang digunakan adalah *card sord*

Aktivitas pada sesi ke empat ini adalah aktivitas *card sord* dimana dalam satu kelas siswa dibagi menjadi empat kelompok. Setelah siswa berkumpul menurut pembagian kelompok, konselor kemudian memberi serangkaian *card sord*. Card sord ini berisi rangkaian aktivitas seseorang dalam mencari informasi karier. Tugas kelompok adalah merangkai aktivitas yang tertera dalam tiap kartu menjadi cerita utuh aktivitas seseorang dalam mencari informasi karier.

Setiap kelompok diberi rangkaian kartu yang berbeda jenis sehingga dalam satu kelas terkumpul empat cerita. Setelah cerita tersusun, masing-masing kelompok bergantian berbagi cerita yang telah dibuat dari rangkaian *card sord*. Aktivitas kelompok dilanjutkan dengan diskusi. Diskusi difokuskan pada aktivitas yang harus dilakukan untuk mencari informasi karier dan letak sumber informasi karier bisa berupa orang, situs internet, acara tv, majalah, koran dan sebagainya.

Tahap Lima

Tahap ini dinamakan “Pentingnya Rasa Ingin Tahu”. Tahap ke lima dilaksanakan selama 50 menit. Tujuan dari tahap ini adalah agar peserta didik memiliki keingintahuan yang kuat terhadap informasi baru berkaitan dengan studi lanjut. Teknik yang digunakan cerita positif.

Pada tahap ini aktivitas dimulai dengan bermain mengarungi samudra. Sebelum

permainan dimulai konselor menjelaskan setting cerita kisah nelayan yang mengarungi samudra. Kemudian konselor menjelaskan cara bermain. Kemudian melaksanakan permainan dipandu oleh penutur/guide masing-masing kelompok. Setelah permainan berakhir. Kegiatan dilanjutkan dengan diskusi tentang pentingnya rasa ingin tahu dan usaha dalam mencapai tujuan/ cita-cita. Setiap kelompok saling berpendapat tentang pentingnya rasa ingin tahu yang kuat dalam menggapai cita-cita. Kegiatan berjalan dengan lancar.

Tahap Enam

Tahap enam berjudul “Mengembangkan Ketelitian”. Tahap enam dilaksanakan selama 45 menit. Tujuan dari tahap enam adalah agar peserta didik mampu mempertimbangkan dengan matang beberapa alternatif studi lanjut dan cita-cita kerja. Teknik yang digunakan adalah menulis naratif dan cerita alternatif.

Pada tahap ini peserta didik dibagi menjadi beberapa kelompok, masing-masing kelompok terdiri dari empat-lima orang. Setelah terbentuk kelompok, dilanjutkan dengan aktivitas menulis naratif dalam lembar aktivitas “siapa yang paling tepat” yang disediakan oleh konselor. Masing-masing kelompok diberi kesempatan diskusi untuk mengisi lembar aktivitas. Setelah tiap kelompok selesai berdiskusi, dilanjutkan dengan diskusi antar kelompok, masing-masing kelompok bergantian mempresentasikan hasil diskusi.

Lembar aktivitas siapa terdiri dari dua form yang berisi serangkaian pilihan studi lanjut dan berbagai jenis pekerjaan. Peserta didik diminta memilih salah satu program studi atau jenis pekerjaan berdasarkan kecocokan menurut jenis kelamin tertentu. Dengan lembar aktivitas tersebut peserta didik diarahkan untuk berbagi pengalaman dan cerita baik kisah sendiri atau kisah tetangga dan orang lain yang intinya untuk memasuki pekerjaan dan studi kuliah ada banyak hal yang perlu dipertimbangkan secara matang, contohnya adalah gender. Ada contoh pekerjaan yang banyak dikerjakan oleh wanita, tapi dengan pertimbangan yang matang

seseorang laki-laki bisa masuk ke jenis pekerjaan tersebut.

Dari hasil diskusi peserta didik memahami berbagai hal yang harus dipertimbangkan jauh hari sebelum masuk dalam suatu program studi tertentu. Dengan memiliki ketelitian, peserta didik belajar mempertimbangkan pilihan yang akan dipilih dengan matang. Setelah sharing dilakukan konselor memberikan refleksi terhadap diskusi, doa dan salam.

Tahap Tujuh

Sesi tujuh berjudul “Belajar Mengantisipasi”. Tahap tujuh dilaksanakan selama 45 menit. Tujuan dari tahap tujuh adalah agar peserta didik berkomitmen untuk mempelajari keterampilan baru yang dianggap bermanfaat untuk pekerjaan di masa depan. Teknik yang digunakan adalah Cerita Positif

Pada tahap ini aktivitas dilakukan di ruang laboratorium. Peserta didik diajak melihat beberapa film cerita tentang kesuksesan mahasiswa dari keluarga miskin yang berhasil menjadi mahasiswa berprestasi tingkat nasional, juara berbagai macam lomba, dan akhirnya bisa melanjutkan studi S2 di salah satu perguruan tinggi di Jepang. Film yang lain adalah film tentang kesuksesan orang cacat yang tidak memiliki kaki dan tangan, namun bisa menjadi seorang motivator handal, dengan rajin belajar rajin mempelajari berbagai macam sejak masih kecil hingga dewasa.

Setelah peserta menyaksikan tayangan cuplikan dua film, aktivitas dilanjutkan dengan diskusi, peserta didik mengidentifikasi berbagai keterampilan yang diperlukan untuk dapat menjadi orang yang sukses di masa depan. Diskusi diarahkan dari identifikasi keterampilan secara global, sampai dengan keterampilan spesifik untuk mencapai cita-cita tertentu.

Tahap Delapan

Tahap delapan merupakan tahap *follow up*. Ada beberapa aktivitas yang dilakukan, diantaranya adalah pengisian instrumen adaptabilitas karier peserta didik. Setelah semua peserta didik selesai mengisi instrumen, kegiatan dilanjutkan dengan berbagi kesan dan

manfaat yang telah diperoleh peserta didik selama mengikuti kegiatan. Kegiatan ditutup dengan ucapan penghargaan konselor kepada semua peserta didik karena telah mengikuti kegiatan dan permintaan maaf jika konselor melakukan kesalahan selama kegiatan bimbingan dilakukan.

Simpulan

Bimbingan karier berdasarkan pendekatan naratif terbukti efektif untuk meningkatkan dimensi perencanaan karier, eksplorasi karier dan penyelesaian masalah karier, sedangkan pada dimensi pengambilan keputusan karier meningkat tidak signifikan. Lebih lanjut program bimbingan karier berdasarkan pendekatan naratif juga efektif untuk meningkatkan indikator adaptabilitas karier peserta didik kecuali pada lima indikator yaitu: (1) indikator terlibat (dari dimensi perencanaan karier); (2) indikator teliti (dari dimensi eksplorasi karier); (3) indikator teliti; (4) tanggung jawab (5) tegas (ketiganya termasuk dalam dimensi pengambilan keputusan karier).

DAFTAR PUSTAKA

- Andersen, P. & Micheal Vandehey (2012). *Career counseling And Development In A Global Economy*. Belmont: Brooks/Cole Cengage learning.
- Ardle, S.M., et al. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal Of Vocational Behavior*. Vol. 71, issue 2, oktober 2007, pp 247-264. Tersedia: [dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.003](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.003)
- Bimrose, J., et al. (2011) *The Role of Adaptability in Skill Supply Evidence Report 35 August 2011*. UK commission for Employment and Skill.
- Brown, A., et al. (2012). The role of career adaptability for mid-career changers.

- Journal Of Vocational Behavior. Vol. 80, issue 3, Juni 2012, pp 754-761. Tersedia: dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.003
- Creed C.A., et al. (2009). *The Relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concern in young adult*. Journal of Vocational Behavior. Vol. 74, Issue 2, April 2009, Pages 219-229
- Creswell, J. W. & Vicky L. Plano Clark (2007). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. London: Sage Publications, Inc.
- Duffy, R.D & Blustein, D.L. (2005). *The Relationship between spirituality, religiousness, and career adaptability*. Journal of Vocational Behavior. Vol. 67, Issue 3, Desember 2005, Pages 429-440
- Fabio, A. D., et al. (2012). Group Based Life Design counseling in an Italian context. Journal Of Vocational Behavior. Vol. 80, issue 1, Februari 2012, pp 100-107. Tersedia: dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2011.06.001
- Fadhilah, S. (2010). Model Bimbingan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kematangan Karir Mahasiswa (Penelitian Pengembangan Pada Mahasiswa universitas Sebelas Maret surakarta Tahun ajaran 2006/2007). Disertasi UPI. Tidak diterbitkan.
- Goodman, J. (1994). Career Adaptability in Adults: A Construct Whose Time Has Come. Career Development Quarterly, 43.1 (1994), pp. 74-86
- Hartung, P.J., Porfeli, E.J., Vondracek F.W. (2008). Career adaptability in childhood. Career Development Quarterly, 57 (2008), pp. 63-74
- Hepner et al. (2008). *Research Design in Counseling 3rd ed.* Belmont: Thomson Brooks/Cole
- Hirschi, A. (2009). *Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction*. Journal of Vocational Behavior. Vol. 74, Issue 2, April 2009, Pages 145-155
- Kartika, S.I. (2010). Program Bimbingan Karier Untuk Meningkatkan Kematangan Karier Siswa Sekolah Menengah Kejuruan (studi Deskriptif Terhadap Siswa Kelas XI SMK Nasional Depok Tahun 2009/2010). Tesis UPI.
- Kenny, M.E. & Bledsoe, M. (2005). *Contributions Of The Relational Context To Career Adaptability Among Urban Adolescents*. Journal Of Vocational Behavior. Vol. 66, issue 2, april 2005, pp 257-272. Tersedia: dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2004.10.002
- Klehe, U.C., et al. (2011). Career Adaptability, turnover and loyalty during organizational downsizing. Journal Of Vocational Behavior. Vol. 79, issue 1, agustus 2011, pp 217-229. Tersedia: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2011.01.004>
- Koen, J., et al. (2010). Job-Search Strategies and reemployment quality: The impact Of career adaptability. Journal Of Vocational Behavior. Vol. 77, issue 1, agustus 2010, pp 126-139. Tersedia: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.004>

- Marcia, J.E. (1980). Identity in Adolescence. Dalam J. Adelson (ed.), *Handbook of Adolescent Psychology* (h. 159-187). New York: A Wiley – Interscience Publication.
- Nurihsan, Juntika & Yusuf, Syamsu. (2009). *Landasan Bimbingan & Konseling*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Savickas, Mark L. (1997). *Career Adaptability: An Integrative Construct for life-span, life space theory*. Dalam *The career Development Quarterly*(Online). Vol 45(3) hal 247-259. Tersedia: <http://proquest.umi.com/pqdweb> (1 november 2012).
- Savickas, M.L. (2005). *The Theory And Practice Of Career Construction*. Dalam S.D. brown & R.W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling; Putting theory and research to work*. New york: John wileys & sons.
- Savickas, M.L. (2008). *Helping People Choose Jobs: A History Of The Guidance Profession*. Dalam Van Esbroeck, J.A. Athanasou (Eds.), *International handbook of career guidance*, Springer, Dordrecht (2008), pp. 97–113.
- Savickas M.L., E.J. Porfeli. (2012). *Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries*. *Journal of Career Assessment*, 80 (3) (2012), pp. 661–673.
- Savickas, ML., et al., (2009). Life Designing for career construction in the 21st century. *Journal Of Vocational Behavior*. Vol. 75, issue 3, Desember 2009, pp 239-250. Tersedia: dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004
- Skorikov, V. (2007). *Continuity in Adolescent career Preparation and Its Effect on adjustment*. *Journal Of Vocational Behavior*. Vol. 70, issue 1, Februari 2007, pp 8-24. Tersedia: dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2006.04.007
- Suharsimi Arikunto. (2002). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Supriatna, M. (2009). “Layanan Bimbingan Karier di Sekolah Menengah” Bandung: UPI .
- Surya, M. (2012). “*Bimbingan Karir Dalam Tantangan Perkembangan Global*”. Makalah dalam Seminar dan Lokakarya Nasional bimbingan Karir. Bandung, 24 januari 2012.
- Surya, M. & Natawidjaja, Rochman. (1986). *Pengantar Bimbingan dan Penyuluhan*. Jakarta. Universitas Terbuka
- Suryani, KI. (2010). Program Bimbingan Karier Untuk Meningkatkan Kematangan Karir Siswa kelas XI SMK Nasional Depok tahun 2009/2010. Tesis UPI. Tidak diterbitkan.
- Swanson, J.L., Achiardi, C.D. (2005). *Beyond Interest, Need/Values, and Abilities: Assesing Other Important Career Construct over the Life Span*. Dalam S.D. brown & R.W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling; Putting theory and research to work*. New york: John wileys & sons.
- Vianen, A.E.M., et al (2010). Training Career Adaptability among university graduates: short-term and long term effects. Universiteit Van Amsterdam.
- Young, R.A dan Collin A. (2000). *Introduction: Framing The future of Career*.

Dalam Young, R.A dan Collin A (Eds.) *The Future Of Career*. Cambridge: Cambridge university Press.

- Young, R.A dan Collin A. (2004). Introduction: constructivism and social constructionism in career field. *Journal Of Vocational Behavior*. Vol. 64, issue 3, Juni 2004, pp 373-388. Tersedia: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2003.12.005>.
- Yousefi, Z., et al. (2011). *Personal and situasional Variables, and Career Concern: Predecting Career Adaptability in Young Adults*. *The Spanish Journal of Psychology*, 14 (1) (2011), pp. 263-271.
- Yusuf, S. (2009). *Program Bimbingan & Konseling Di Sekolah*. Bandung : Rizqi Press.
- Yusuf, S. (2004). *Psikologi perkembangan Anak dan Remaja*. Bandung : PT. Rosdakarya.
- .
- Yusuf, S. (2005). *Landasan Bimbingan dan Konseling*. Bandung: Program Pasca Sarjana Universitas Pendidikan indonesia dan Rosda.
- Zunker, Z.G. (2006). *Career Counseling A Holistich Approach* 7th ed. Belmont: Thomson Brooks/Cole.