

BAB II

KERANGKA TEORITIK DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Kerangka Teoritik

1. Kesiapan Perencanaan Karier

a. Definisi Kesiapan Perencanaan Karier

Pembahasan mengenai karier berisi tentang pekerjaan, jabatan, serta jurusan di Perguruan Tinggi. Definisi tentang karier banyak disamaartikan dengan pekerjaan, padahal pekerjaan merupakan bagian dari karier. Para tokoh ahli memaparkan definisi karier sebagai berikut:

Shertzer (1997) mendefinisikan bahwa *“career is the sequence of occupations, jobs, and positions held during the course of a person’s lifetime”* (karier sebagai suatu rangkaian pekerjaan-pekerjaan, jabatan-jabatan dan kedudukan, yang dipegang oleh orang/seseorang seumur hidupnya). Ini menunjukkan bahwa karier merupakan sesuatu yang dilakukan atau diperoleh secara bertahap, sebab memerlukan waktu seumur hidup.

Definisi berikutnya menurut Hornby (dalam Walgito, 2010), karier merupakan sebuah profesi/pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang. Selanjutnya, Gibson & Mitchell (2011) mendefinisikan

bahwa karier ialah sejumlah pengalaman kerja yang dialami seseorang selama hidupnya didalam kategori pekerjaan umum. Definisi selanjutnya menurut Winkel dan Sri Hastuti (2006) bahwa karier merupakan sebuah pekerjaan atau jabatan yang diyakini sebagai panggilan hidup seseorang yang meresap hingga pikiran dan perasaan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karier merupakan sebuah rangkaian pekerjaan atau profesi sebagai panggilan hidup yang dijalani seseorang seumur hidupnya. Hal ini menggambarkan bahwa dalam menjalani sebuah karier, maka seseorang juga akan melibatkan emosi serta pikirannya agar karier yang dijalannya tidak menjadi sebuah hal yang memberatkan.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) edisi keempat (2008), perencanaan merupakan proses, perbuatan merencanakan (merancang). Saks dan Ashforth (dalam Brown, 2005) menyatakan bahwa perencanaan karier merupakan salah satu indikator dari tujuan karier yang tak terpisahkan bagi seseorang dalam menentukan pilihan karier di masa depan.

Perencanaan karier menurut Waddel & Maggie (dalam Tarigan, 2011) adalah sebuah proses yang dinamis yang disesuaikan dengan perubahan pengalaman, pengetahuan, dan

identitas seseorang. Definisi ini menggambarkan bahwa perencanaan karier merupakan proses yang terjadi tidak hanya sekali, melainkan akan berubah-ubah sesuai keadaan.

Selanjutnya, perencanaan karier menurut Antoniu (2010) merupakan sebuah langkah sistematis dengan proses yang komprehensif untuk mencapai perkembangan karier, diterapkan melalui strategi asesmen diri dan menganalisis peluang serta mengevaluasi hasil. Ketika merencanakan karier, seseorang harus membuat langkah-langkah yang tersusun secara strategis dan bertahap, yang diawali dengan melakukan asesmen diri dan lingkungan.

Definisi berikutnya, dari Hall & Associates (dalam Adekola, 2011) mengemukakan bahwa perencanaan karier adalah proses yang dibuat secara sengaja untuk membuat seseorang sadar mengetahui dirinya, peluang, batas kemampuan diri, pilihan dan konsekuensi, seperti mengidentifikasi hubungan tujuan karier dan rencana kerja, pendidikan, dan hubungan bertambahnya pengalaman untuk menyediakan petunjuk, waktu, dan urutan untuk mencapai tujuan karier yang spesifik.

Leibowitz, Farren, dan Kaye (dalam Siew, 2001) memaparkan mengenai perencanaan karier, yaitu sebagai sebuah proses individu menentukan kemampuan diri, minat dan nilai,

memikirkan pilihan yang cocok dengan diri sendiri, dan membuat tujuan serta menetapkan rencana untuk meraih tujuan tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan karier adalah sebuah proses asesmen diri dan lingkungan dalam menentukan tujuan karier seseorang di masa yang akan datang, disesuaikan dengan kondisi kemampuan dan pengalaman yang dimiliki.

Kesiapan perencanaan karier menurut Gilbert (1992) adalah tingkat untuk mengetahui kesadaran diri seseorang akan latar belakang, sikap, perilaku, pengetahuan mengenai karier, dan aspirasi untuk membuat rencana karier sementara.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kesiapan perencanaan karier adalah tingkat pengetahuan seseorang terhadap informasi pribadi dan informasi tentang karier untuk membuat rencana karier sementara yang disesuaikan dengan kemampuan dan pengalaman. Siap atau tidaknya seseorang dalam merencanakan karier akan mempengaruhi perjalanan karier orang tersebut ke depannya.

b. Tujuan Perencanaan Karier

Perry & VanZandt (2006) berpendapat bahwa karier merupakan hal yang tidak dapat diduga, sebab itu bukan sesuatu

hal yang bersifat statis. Perjalanan karier seseorang memerlukan waktu bahkan hingga seumur hidupnya, sebab karier adalah hal mengikuti perkembangan zaman. Banyak hal yang tidak akan terduga mengenai karier seseorang.

Maka dari itu perencanaan karier penting, sebab akan membantu seseorang untuk memahami tujuan yang hendak dicapai, mengantisipasi setiap kondisi yang mungkin akan terjadi serta mempersiapkan diri menuju jejak karier yang baik. Melalui perencanaan karier yang baik dan matang maka seseorang akan memperoleh banyak informasi dan memiliki alternatif karier yang cukup memadai dan berguna untuk digunakan jika sewaktu-waktu terjadi kondisi yang tidak diharapkan.

Tujuan perencanaan karier yang lain menurut Antoniu (2010) ialah untuk membantu seseorang mengenali kebutuhan, aspirasi/cita-cita, dan peluang yang mendukung perkembangan karier. Sedangkan menurut buku *Going Some Where?* karya Immigration (2009), perencanaan karier dapat membantu seseorang mencari tahu segala hal yang disukai dan hal yang membuat seseorang merasa ahli dalam melakukannya, menetapkan jurusan yang diminati dan mengembangkan diri pada bidang tersebut, menjadikan seseorang tetap terbuka dengan hal-hal yang baru dan tak terduga.

Selain itu, Mikacic (2015) mengungkapkan bahwa perencanaan karier juga membantu seseorang untuk meningkatkan kemampuannya dalam membuat keputusan karier. Berdasarkan penjelasan dari beberapa tokoh di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa perencanaan karier memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Membantu seseorang memahami tujuan karier yang hendak dicapai.
2. Sebagai rancangan persiapan yang terdiri dari berbagai alternatif terhadap kemungkinan tak terduga yang akan terjadi pada karier seseorang.
3. Membantu seseorang mengenali diri dan lingkungan.
4. Meningkatkan kemampuan seseorang untuk membuat keputusan karier.

c. Aspek-aspek Kesiapan Perencanaan Karier

Merencanakan sebuah karier memerlukan beberapa informasi atau data yang menunjang, disesuaikan dengan keadaan diri sendiri dan lingkungan. Hal ini biasa disebut dengan aspek-aspek kesiapan perencanaan karier. Ada beberapa pendapat tokoh tentang aspek kesiapan perencanaan karier yang dijelaskan sebagai berikut:

Ginzberg, et al. (dalam Gilbert, 1992) berfokus pada perkembangan proses untuk membuat pilihan karier. Teori ini didasarkan pada kepercayaan bahwa individu memilih pekerjaan melalui pola aktivitas selama masa formatif. Periode pembuatan pilihan karier yaitu fantasi (6-11 tahun), tentatif (masa remaja), dan realistik (dewasa awal).

Holland (dalam Gilbert, 1992) mempertimbangkan tipe kepribadian sebagai faktor utama dalam pemilihan pekerjaan. Individu memiliki enam kepribadian dasar, yaitu realistik, investigatif, artistik, sosial, *enterprising*, dan konvensional. Menurut Holland, seseorang memilih lingkungan pekerjaan agar dapat mengekspresikan dan melatih kepribadian. Aspirasi karier seseorang merupakan hasil yang berasal dari sifat pribadi. Cara terbaik untuk memilih karier adalah dengan menentukan antara gaya hidup dengan sifat dalam karakteristik suatu pekerjaan.

Tiedemen & O'Hara (dalam Gilbert, 1992) menjelaskan bahwa pemikiran dan sikap individu terhadap aspirasi karier tidak hanya dipengaruhi oleh pengalaman saat ini tetapi juga dipengaruhi oleh pengalaman yang akan datang.

Menurut Krumboltz, Mitchell, & Jones (1976) bahwa pilihan karier, keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan, dan pengalaman pendidikan individu merupakan gabungan dan

konsekuensi dari masa lalu dan pengalaman saat ini, serta antisipasi terhadap masa depan. Kemampuan tugas tersebut meliputi kebiasaan kerja, sikap, persepsi dan proses berpikir, perbuatan dan nilai, masalah orientasi, dan respon emosional.

Super, Starishevsky, Martin & Jordaan (dalam Gilbert, 1992) mengungkapkan bahwa perilaku dan sikap yang dapat membantu mengembangkan pilihan jurusan yang lebih spesifik, yaitu: (a) memiliki sikap yang siap terhadap karier, (b) mengembangkan perilaku *coping* dengan diri dan mengeksplorasi pekerjaan, (c) mengetahui kemungkinan untuk pilihan jurusan (kecerdasan, minat, mencari jalan keluar yang tepat melalui alternatif-alternatif pilihan jurusan), dan (d) menghubungkan keadaan saat ini dan masa depan.

Dengan demikian, Super (dalam Gilbert, 1992) memaparkan bahwa lima dimensi penting bagi remaja dalam karier, yaitu (a) penuh rencana dan jangka waktu, (b) eksplorasi karier, (c) informasi karier, (d) membuat keputusan, dan (e) berorientasi pada realita.

Menurut Ginzberg, et al., Holland, Krumboltz, Super, Tiedemen & O'Hara (dalam Gilbert, 1992) terdapat lima dimensi yang fokus pada kesiapan perencanaan karier. Kelima dimensi tersebut, yaitu:

1. Eksplorasi Karier

Menurut Krumboltz, Mitchell, & Jones (1976), Super & Tiedemen & O'Hara (dalam Gilbert, 1992) menyatakan bahwa eksplorasi karier penting untuk memperoleh informasi tentang karier, yang dipengaruhi oleh sikap atau nilai seseorang terhadap suatu pekerjaan. Greenhaus & Sklarew (1981) mengungkapkan bekerja merupakan hal yang penting bagi hidup seseorang, berhubungan positif dalam eksplorasi diri dan berhubungan dengan pekerjaan, serta kepuasan dalam membuat keputusan pekerjaan.

2. Sikap yang Berhubungan dengan Pekerjaan

Gilbert (1992) menyatakan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan dibutuhkan hasil yang baik melalui intervensi pendidikan. *National Academy of Sciences* (dalam Gilbert, 1992) terdapat daftar kebiasaan kerja dan sikap yang dibutuhkan sebagai kompetensi inti bagi seseorang yang bekerja, diantaranya: realistis, konsep diri yang positif, sikap positif untuk mencapai pekerjaan, bangga terhadap prestasi, memiliki keinginan untuk belajar, merencanakan tujuan, alokasi waktu, bertanggungjawab, motivasi diri, memahami kebutuhan organisasi, pengawas, dan peraturan.

3. Perilaku yang Berhubungan dengan Pekerjaan

Baxter & Young (dalam Gilbert, 1992) menyatakan kompetensi yang perlu dipertimbangkan untuk kesuksesan dalam bekerja meliputi kemampuan interpersonal, sikap kerja, dan perilaku kerja. Sikap kerja meliputi dapat dipercaya, bekerjasama, dan tekun. Perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan meliputi mengikuti petunjuk, tetap mengerjakan tugas hingga selesai, membaca dan memahami, serta mampu mengatasi masalah.

4. Pengetahuan Karier

Hal penting yang mendasar untuk membuat keputusan karier menurut Ginzberg, Holland, dan Super (dalam Gilbert, 1992) adalah memiliki informasi tentang pekerjaan dan hubungan dari adanya syarat pendidikan. Wehrly (dalam Gilbert, 1992) pada penelitiannya menemukan bahwa seseorang akan lebih baik jika mengalami suatu pekerjaan secara langsung daripada hanya mempelajari pekerjaan tersebut. Eksplorasi karier berhubungan dengan informasi tentang bidang pekerjaan. Pengaruh dari pengeksplorasian karier akan menambah informasi tentang bidang karier tersebut. Hal ini membutuhkan penulisan informasi yang tepat pada

media pencarian informasi karier untuk membantu peserta didik mempelajari karier.

5. Aspirasi Karier

Super (dalam Gilbert, 1992) menyatakan bahwa pendirian diri yang otonomi, penghargaan diri, dan memiliki pandangan masa depan menjadi hal-hal yang perlu sekali untuk merencanakan, eksplorasi, mahir terhadap keahlian dan mencari informasi karier.

Menurut Gilbert (1992) aspek kesiapan perencanaan karier yaitu sebagai berikut:

1. Eksplorasi karier

Pada aspek eksplorasi karier terdapat dua sub aspek, yaitu sebagai berikut:

a) Eksplorasi diri

Pada eksplorasi diri terdapat tiga komponen, yaitu: (1) berbicara dengan orang lain, (2) membaca tentang pekerjaan, dan (3) mendatangi tempat kerja.

b) Evaluasi diri

Pada evaluasi diri terdapat tiga komponen, yaitu: (1) minat, (2) nilai, dan (3) bakat.

2. Sikap yang berhubungan dengan pekerjaan

Pada aspek sikap yang berhubungan dengan pekerjaan terdapat beberapa sub aspek, yaitu: (a) ketekunan, (b) penyesuaian diri, (c) tanggung jawab, (d) kemauan untuk belajar, (e) harga diri dalam bekerja, dan (f) dapat dipercaya.

3. Perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan

Pada aspek perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan terdapat beberapa sub aspek, yaitu: (a) menghadiri kelas, (b) tepat waktu, (c) membawa bahan pelajaran, (d) berpartisipasi dalam diskusi, (e) memperhatikan atau mendengarkan, (f) mengikuti petunjuk, (g) memulai pekerjaan, (h) menyelesaikan pekerjaan, (i) bekerjasama, dan (j) bekerja secara bebas.

4. Pengetahuan tentang informasi karier

Pada aspek pengetahuan tentang informasi karier terdapat beberapa sub aspek, yaitu: (a) dapat mengetahui dan mengklasifikasikan karakteristik pekerja, data, dan hal-hal yang berkaitan dengan karier, (b) mengetahui jenis pendidikan dan syarat pelatihan pada suatu pekerjaan, (c) peluang untuk maju, (d) mengetahui jenis pekerjaan yang mengalami peningkatan atau kemunduran, dan (e) mata pelajaran sekolah sebagai persiapan.

5. Aspirasi karier

Pada aspek aspirasi karier terdapat beberapa sub aspek, yaitu: (a) gaya hidup, (b) rencana untuk masa depan (rencana segera, lanjutan, jangka panjang), dan (c) perasaan antisipasi.

2. Tugas Perkembangan Remaja (Peserta didik SMP)

a. Definisi Remaja (Peserta didik SMP)

Terdapat beberapa definisi dari para tokoh ahli tentang remaja, salah satunya Erikson. Menurut Erikson (dalam Jersild, Brook, & Brook, 1978), remaja merupakan tahap kehidupan seseorang yang diharapkan dapat membangun identitas diri sehingga mampu membuat keputusan-keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Hurlock (1980) remaja merupakan tahap seseorang mulai memikirkan tentang masa depan, dengan memberikan perhatian yang besar terhadap kehidupan yang akan datang sehingga harus mampu membedakan pilihan pekerjaan yang disukai dan pekerjaan yang dicita-citakan. Kemudian menurut Havighurst (dalam Agustiani, 2009) remaja merupakan fase kehidupan yang menuntut seseorang mempersiapkan diri untuk karier ekonomi.

Berdasarkan beberapa definisi tentang remaja di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa remaja merupakan masa dimana

seseorang mulai memikirkan tentang masa depan yang berhubungan dengan karier atau pekerjaan serta mampu mengambil keputusan.

b. Tugas Perkembangan Karier Remaja (Peserta didik SMP)

Ginzberg, Ginzburg, Axelrad, dan Herma (dalam Winkel & Hastuti, 2006) berpendapat bahwa pilihan jabatan tidak hanya terjadi sekali dalam seumur hidup, melainkan melalui suatu proses perkembangan yang cukup panjang dengan jangka waktu 6 sampai 15 tahun. Proses perkembangan untuk anak dibedakan menjadi tiga fase, yaitu fase fantasi (0-11 tahun), fase tentatif (11-17 tahun), dan fase realistik (17-25 tahun).

Peserta didik SMP yang berada pada usia 13-15 tahun, maka mereka berada pada fase tentatif. Pada fase tentatif ini seorang anak mengalami masa transisi, dari sekadar berperan dan bermain hingga menyadari tuntutan-tuntutan yang ada pada suatu pekerjaan.

Fase tentatif dibagi menjadi empat subfase, yaitu Minat (*Interest*) dimana seorang anak akan mengambil sikap terhadap apa yang disukainya; Kemampuan (*Capacity*) yaitu anak mulai menyadari kemampuannya yang berhubungan dengan aspirasi pekerjaan; Nilai (*Value*) yaitu seseorang mulai menghayati nilai

kehidupan yang sesuai dengan dirinya; dan Transisi (*Transition*) yaitu seseorang mulai menggabungkan minat, kemampuan, dan nilai sehingga memperoleh gambaran diri yang utuh dengan menyadari segala konsekuensi dari suatu pekerjaan.

Super (dalam Winkel & Hastuti, 2006) mengagaskan sebuah pandangan bahwa perkembangan karier seseorang memiliki lingkup yang sangat luas, karena perkembangan karier dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti sifat kepribadian, kemampuan intelektual dan kondisi sosial ekonomi keluarga. Proses perkembangan karier menurut Super dibagi atas lima tahap dimulai dari fase pengembangan (*growth*), yaitu dari saat seseorang lahir hingga berumur kurang lebih 15 tahun. Pada fase ini anak mulai mengembangkan berbagai potensi, pandangan khas, sikap, minat, dan kebutuhan yang dipadukan dalam struktur gambaran diri.

Fase eksplorasi (*exploration*) dari usia 15-24 tahun, yaitu saat seseorang mulai memikirkan berbagai alternatif jabatan tetapi belum menentukan keputusan yang mengikat. Fase pemantapan (*establishment*) dari usia 25-44 tahun, yaitu dicirikan dengan usaha yang penuh ketekunan untuk memantapkan diri melalui pengalaman selama menjalani karier tertentu. Fase pembinaan (*maintenance*) dari usia 45-64 tahun, yaitu saat seseorang sudah

dapat menyesuaikan diri dengan menghayati jabatan kariernya. Terakhir fase kemunduran (*decline*) pada usia memasuki masa pensiun, yang berarti seseorang harus menemukan pola kehidupan yang baru setelah melepas jabatannya. Peserta didik SMP kelas VIII berada pada usia sekitar 13 hingga 15 tahun, sehingga mereka berada pada fase *growth*.

Selanjutnya, Super mengungkapkan mengenai tugas-tugas perkembangan karier yang akan muncul dalam masa-masa tertentu, terdiri atas: (1) *crystallization*, antara 14-18 tahun, menggunakan kognitif untuk melihat keadaan diri dan situasi hidupnya; (2) *specification*, antara 18-24 tahun, mulai menentukan arah karier dan memegang jabatan tersebut; (3) *establishment*, antara 24-35 tahun, sudah memegang jabatan tertentu dan membuktikan kemampuan diri; (4) *consolidation*, antara 35 tahun hingga pensiun, sudah mencapai pada taraf karier tertentu.

Jika dilihat dari kedua pendapat tokoh tersebut, maka ada persamaan pada tugas perkembangan yang harus dilalui oleh remaja dalam mempersiapkan karier mereka dimasa depan. Remaja perlu untuk mengenali diri mereka dan kondisi lingkungan untuk bisa memikirkan berbagai alternatif karier yang akan dijalani, sebab akan banyak tuntutan dalam menjalani karier dan setiap remaja harus mempersiapkan diri untuk berbagai kemungkinan.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Angela D. Bardick, Kerry B. Bernes, Kris C. Magnusson, dan Kim D. Witko (2004) tentang *Junior High Career Planning: What Students Want*.

Penelitian ini bertujuan untuk menilai kebutuhan konseling karier bagi peserta didik menengah pertama (SMP) di Alberta Selatan. Hasilnya menunjukkan bahwa 38,8% peserta didik menganggap bahwa perencanaan karier bukanlah sesuatu hal yang penting untuk saat ini, namun akan menjadi penting ketika berada di sekolah menengah atas (SMA). Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa peserta didik senang membicarakan tentang karier dengan orangtua, kemudian teman sebaya, dan terakhir dengan guru.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Musfirah (2015) tentang Pengembangan Modul Perencanaan Karier untuk Siswa SMP.

Penelitian ini bertujuan untuk membantu peserta didik SMP dalam merencanakan sekolah lanjutan. Hasilnya menunjukkan bahwa setelah mengikuti bimbingan karier dengan menggunakan modul, peserta didik mengalami peningkatan pengetahuan tentang diri sendiri, pengetahuan tentang studi lanjutan, memiliki pilihan rencana karier, serta mampu mengambil keputusan dan melaksanakan rencana yang telah dibuat. Hal ini berarti modul perencanaan karier tersebut efektif untuk membantu peserta didik memilih sekolah lanjutan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Slamet Imam Santosa (2014) tentang Pengaruh Layanan Informasi dalam Bimbingan Karier terhadap Perencanaan Karier pada Siswa Kelas IX SMP Negeri 5 Taman Pemalang Tahun Pelajaran 2010/2011.

Penelitian ini dilakukan untuk dapat meningkatkan perencanaan karier siswa kelas IX melalui layanan informasi karier. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat adanya signifikansi perbedaan antara sebelum (99,97) dan sesudah (101,700) responden diberikan perlakuan. Hal ini berarti peserta didik mampu merencanakan karier yang sesuai dengan kemampuannya.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa penelitian mengenai kesiapan perencanaan karier belum dilakukan di Indonesia. Jika dilihat dari penelitian-penelitian terdahulu, perencanaan karier sangat penting bagi peserta didik terutama yang berada di sekolah menengah untuk mempersiapkan karier di masa depan. Untuk itu, peneliti menjadikan peserta didik SMP kelas IX sebagai responden pada penelitian ini agar mereka lebih memiliki persiapan untuk menghadapi tantangan karier di masa depan.

C. Kerangka Berpikir

Karier merupakan fase yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan seseorang. Karier perlu dipersiapkan sejak seseorang berada pada

jenjang pendidikan sekolah menengah, agar peserta didik setelah lulus SMP tidak salah memilih jenis sekolah lanjutan beserta jurusannya. Kesalahan dalam memilih sekolah lanjutan akan berdampak pada karier peserta didik setelah lulus SMA/SMK yang berakibat pada ketidaksesuaian antara kemampuan, keinginan diri, dan jenis pekerjaan yang dilakukan, sehingga akan menambah jumlah pengangguran muda yang disebabkan oleh ketidakcocokan keterampilan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan, diperoleh data bahwa sebanyak 74% peserta didik belum mengetahui sekolah lanjutan yang akan dipilih setelah lulus SMP, 60% peserta didik belum melakukan konsultasi dengan guru BK terkait sekolah lanjutan, dan 56% peserta didik belum mengetahui bakat dan minat yang dimiliki. Data tersebut diperkuat oleh hasil wawancara dengan koordinator BK di SMP Negeri 2 Jakarta, yang menyatakan bahwa banyak peserta didik masih belum mengetahui sekolah lanjutan yang akan dipilih setelah lulus SMP. Padahal seharusnya pada jenjang SMP seseorang sudah siap untuk merencanakan karier dan mampu mengenali kemampuan diri sendiri.

Oleh sebab itu, peneliti akan melakukan penelitian survei untuk melihat sejauh mana kesiapan perencanaan karier peserta didik kelas IX di SMP Negeri 2 Jakarta. Peneliti akan menggunakan instrumen adaptasi yang dikembangkan oleh Virginia Willis Gilbert berupa angket yang berisi komponen kesiapan perencanaan karier menurut beberapa tokoh ahli

karier. Data yang diperoleh dari angket akan berguna bagi guru BK untuk membuat layanan bimbingan dan konseling pada bidang karier. Adapun kerangka berpikir penelitian ini sebagai berikut:

