

## BAB II

### KAJIAN TEORETIK

#### A. Kajian Teoretik Berkaitan dengan Fokus dan Faktor/Variabel yang Diteliti

##### 1. Hakikat Perkembangan Karir

Perkembangan karir menurut Donald Edwin Super terbagi ke dalam lima tahapan perkembangan yaitu, fase perkembangan (*growth*) yang merupakan tahap ketika individu menyerap informasi – khususnya tentang karir – sebanyak mungkin dari lingkungannya, fase eksplorasi (*exploration*) pada tahap ini individu mulai menggali lebih jauh mengenai alternatif pilihan karir yang diminati, fase pemantapan (*establishment*) pada fase ini individu sudah mulai menekuni pilihan karirnya serta dapat menggunakan keterampilan yang dimiliki dalam upaya menjalankan kehidupan karirnya, fase pembinaan (*maintenance*) pada fase ini individu mulai untuk mengembangkan karirnya dalam upaya memperbaiki jabatannya, dan yang terakhir adalah fase kemunduran (*disengagement/decline*).<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Richard S. Sharf, *Applying Career Development Theory to Counseling*, (California: Brooks/Cole Publishing, 1992). Hal. 123-124.

**Tabel 2.1.**  
**Karakteristik Perkembangan Karir Donald Edwin Super<sup>7</sup>**

Perkembangan Karir	Usia (Tahun)	Karakteristik
Perkembangan ( <i>growth</i> )	0 – 14	Pengembangan konsep diri, sikap, kebutuhan dan pengetahuan dunia kerja secara umum.
Eksplorasi ( <i>exploration</i> )	15 – 24	"Mencoba-coba" melalui kegiatan di kelas, mencari pengalaman kerja, mengembangkan hobi. Pilihan karir masih tentatif dan individu masih memerlukan pengembangan keterampilan
Pemantapan ( <i>establishment</i> )	25 – 44	Mulai menerapkan pengembangan keterampilan dan stabilisasi melalui pengalaman kerja.
Pembinaan ( <i>maintenance</i> )	45 – 64	Proses penyesuaian kerja terus-menerus untuk memperbaiki posisi/jabatan.

Dewa Ketut Sukardi mengungkapkan bahwa ada empat tahapan dalam perkembangan karir sampai seseorang dapat menetapkan pola kehidupan karirnya, keempat tahapan tersebut ialah:<sup>8</sup>

<sup>7</sup> [www.careers.govt.nz](http://www.careers.govt.nz), Careers New Zealand, 2014

<sup>8</sup> Dewa Ketut Sukardi, *Pendekatan Konseling Karir di Dalam Bimbingan Karir Suatu Pendahuluan*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1989). Hal. 20-22

- a) Pada tahap pertama ini, sering digambarkan secara kurang realistis dari potensi-potensi seorang individu dan dunia pekerjaan. Pada fase ini seorang anak sering berpikir tentang bentuk pekerjaan yang sangat menarik dan membayangkan dirinya sebagai seseorang yang memiliki bakat istimewa. Kegiatan ini merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan oleh peserta didik selama empat tahun pertama atau sebelum tahun keenam di Sekolah Dasar (SD).
- b) Pada tahap kedua perkembangan karir ini individu sudah memiliki kecenderungan terhadap pilihan karir yang lebih sempit dan spesifik. Walaupun pada tahapan ini pilihan karir seorang individu masih bersifat tentatif, akan tetapi setiap individu yang berada pada tahapan ini sudah mulai berpikir lebih realistis dalam menghargai dan menilai suatu pekerjaan/jabatan yang potensial bagi dirinya sendiri. Proses ini terjadi pada akhir SD sampai dengan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA).
- c) Pada tahap ketiga perkembangan karir, individu idealnya sudah mencapai tahap pengambilan keputusan karir. Pada tahap ini individu dihadapkan pada beberapa pertimbangan dan pengambilan keputusan karir yang tidak hanya terpaku pada minat, tetapi harus didasarkan pada kondisi nyata atau

disesuaikan dengan potensi-potensi yang dimilikinya. Pada tahap ini individu juga dituntut untuk memiliki kesadaran bahwa terdapat kaitan antara pekerjaan yang menarik bagi dirinya dengan pemahaman tentang diri sendiri.

d) Pada tahap keempat dalam perkembangan karir dapat disebut sebagai tahap pematangan karir. Proses ini dapat dijalani dengan mulus oleh individu apabila selama jangka waktu tertentu, ia dapat menetapkan pola kehidupan dalam karir/jabatannya. Individu cenderung dapat berpindah dari satu posisi ke posisi lain dalam lingkup struktur organisasi jabatan yang telah ditekuninya.

Pendapat lain yang mengemukakan mengenai perkembangan karir ialah R. J. Havighurst. Menurutnya perkembangan karir dimulai ketika individu berusia 5 tahun sampai individu tersebut berusia 70 tahun keatas. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa perkembangan kerja/karir menurut Havighurst berlangsung sejak usia 5 tahun sampai akhir hayatnya.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Robert L. Gibson dan Marianne H. Mitchell, *Bimbingan dan Konseling*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011) Hal. 459

**Tabel 2.2.**  
**Tahap Perkembangan Karir Havighurst**

No.	Tahap Perkembangan Karir	Usia (tahun)
1.	<p><b>Pengidentifikasian dengan seorang pekerja.</b></p> <p>Biasanya Ayah, Ibu atau pribadi signifikan lain. Konsep bekerja menjadi bagian esensial pembentukan ego-ideal.</p>	5-10
2.	<p><b>Mencapai kebiasaan dasar bekerja keras dan gigih berjuang.</b></p> <p>Belajar mengorganisasikan waktu dan energi seseorang untuk memastikan suatu pekerjaan selesai. Biasanya fokus kepada tugas rumah, ujian, makalah, dll. Belajar untuk mengedepankan pekerjaan lebih daripada bermain, namun tetap bisa bermain jika pekerjaan sudah selesai.</p>	10-15
3.	<p><b>Mencapai identitas sebagai pekerja atau profesi dalam struktur pekerjaan/profesi tertentu.</b></p> <p>Memilih dan mempersiapkan diri untuk sebuah pekerjaan. Mendapatkan pengalaman bekerja merupakan basis bagi pilihan kerja selanjutnya dan bagi pemastian kemandirian ekonomi di masa depan.</p>	15-25
4.	<p><b>Menjadi pribadi yang produktif.</b></p> <p>Berusaha menguasai keterampilan di suatu pekerjaan. Berusaha menaiki tangga keahlian dan jabatan yang tersedia.</p>	25-40
5.	<p><b>Mempertahankan status sebagai anggota masyarakat yang produktif.</b></p> <p>Menekankan pergeseran menuju masyarakat dan mulai mengurangi fokus kepada aspek-aspek individual peran kerja. Individu jadi tampak seperti anggota masyarakat yang produktif. Ia memberi perhatian bagi tanggung jawab sipil yang dilekatkan pada pekerjaan/karirnya. Individu berada dipuncak karir dan memiliki energi dan waktu untuk terlibat dalam aktivitas sosial kemasyarakatan yang lebih luas. Minimal, di bidang kerjanya ia bisa memberi</p>	40-70

	perhatian dan mendidik para pekerja di tahap 3 dan 4.	
6.	<p><b>Mengkontemplasikan hidup yang produktif dan bertanggung jawab.</b></p> <p>Individu sudah pensiun dari pekerjaannya atau sedang dalam proses menarik diri dari peran sebagai pekerja. Ia mulai merenungkan dan mengkaji semua pengalaman kerja dan hidup karirnya, melihat kalau kontribusi sosial sudah dilakukannya, dan sangat senang dengan semua hal ini. Meskipun tidak berhasil mencapai ambisinya, ia bisa menerima hidupnya dan yakin dirinya seorang individu yang produktif.</p>	70+

Dalam perkembangan karir yang dikemukakan oleh Havighurst, individu mulai mengidentifikasi konsep mengenai pekerjaan melalui orang dewasa yang berada di lingkungannya terutama Ayah dan Ibu, tahapan ini terjadi pada usia 5 hingga 10 tahun. Tahap berikutnya ialah, individu sudah mulai untuk menerapkan dasar-dasar dalam pekerjaan ke dalam kehidupan sehari-harinya. Individu belajar untuk membagi waktu dan energi untuk pekerjaan (misalnya, mengerjakan PR, belajar untuk ujian, dll) dan bermain, tahapan ini dimulai sejak individu berusia 10 tahun hingga 15 tahun.

Tahap ketiga dalam perkembangan karir Havighurst ialah, individu yang berusia 15 hingga 25 tahun sudah mulai untuk mempertimbangkan karirnya, baik pekerjaan maupun pendidikan lanjut yang akan ditempuhnya. Individu mulai mempersiapkan

dirinya untuk memenuhi kompetensi yang diperlukan dalam suatu pekerjaan dengan mengikuti kursus/pelatihan, menempuh pendidikan lanjut, magang, dll. Kemudian pada tahap keempat, individu sudah mulai memfokuskan dirinya untuk menjadi pribadi yang produktif di dalam bidang pekerjaannya, serta berusaha agar dapat memperoleh kenaikan jabatan dalam bidangnya, periode ini berlangsung pada usia 25 hingga 40 tahun.

Tahap kelima perkembangan karir berlangsung dari usia 40 hingga 70 tahun. Pada tahap ini, individu sudah berada di puncak karirnya, ia diharapkan dapat memberi membagi pengalamannya kepada individu lain yang berada pada tahap perkembangan karir ketiga dan keempat. Individu dalam tahap ini juga sudah mempersiapkan kehidupannya ketika ia akan memasuki masa pensiun dari pekerjaannya. Dan yang terakhir yaitu tahapan ketika seorang individu yang berusia 70 tahun keatas sudah memasuki masa pensiunnya, pada tahap ini individu merenungkan pengalaman kerjanya serta kontribusi sosial apa saja yang telah ia berikan kepada masyarakat.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa seseorang mengalami perkembangan karir dimulai sejak individu tersebut lahir hingga akhir hayatnya. Selama

rentang kehidupannya individu diharuskan melalui tugas-tugas perkembangan karir yang ada pada setiap tahapan perkembangannya dengan baik.

## 2. Hakikat Kematangan Karir

### a) Definisi Kematangan Karir

Donald Edwin Super berpendapat bahwa individu yang telah mencapai kematangan karir atau dianggap telah siap untuk membuat pilihan karir yang tepat ketika individu tersebut telah mengalami tahap eksplorasi yang terencana dan memiliki pengetahuan tentang dunia kerja yang tepat, pengetahuan diri, serta pengetahuan dalam pengambilan keputusan.<sup>10</sup>

Crites mendefinisikan kematangan karir sebagai sejauh mana individu telah menguasai tugas perkembangan karir termasuk pengetahuan dan komponen sikapnya, sesuai dengan fase perkembangan karirnya.<sup>11</sup>

Kemudian Pieterse menyimpulkan kematangan karir sebagai “... *is the readiness and competence of an individual to*

---

<sup>10</sup> Jeffrey H. Greenhaus and Gerard A. Callanan, *Encyclopedia of Career Development*, (SAGE Publication, 2006). Hal. 125

<sup>11</sup> Samuel Olayinka Salami, *Gender; Identity Status and Career Maturity of Adolescents in Southwest Nigeria*, (Department of Guidance and Counselling, University of Ibadan, 2008) Hal. 36



*make critical career decisions*” yang artinya kesiapan dan kompetensi individu untuk membuat keputusan karir yang penting. Keputusan ini didasarkan pada sikap, pengetahuan diri dari dunia kesempatan pendidikan dan dunia kerja, dan pengetahuan yang cukup tentang karir pengambilan keputusan proses.<sup>12</sup>

#### **b) Dimensi Kematangan Karir**

Menurut Donald Edwin Super komponen-komponen kematangan karir terdiri atas: perencanaan karir, eksplorasi karir, pengambilan keputusan karir, informasi dunia kerja dan pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang diharapkan. Selain itu, terdapat komponen realisme yang belum diuji.<sup>13</sup>

(1) *Pertama, perencanaan karir* mengukur pemikiran individu untuk mencari dan merasakan tentang berbagai aspek dunia kerja. Perencanaan karir dapat berupa: belajar tentang informasi karir, berdiskusi dengan orang yang lebih tua, mengikuti seminar tentang karir, mengikuti kegiatan ekstrakurikuler atau kerja sampingan, dan

---

<sup>12</sup> The National Qualifications Framework (NQF) and Career Advice Services Helpline, *Career Development: Basic Concept and Applications*, (South Africa, 2013) Hal. 19

<sup>13</sup> Richard S. Sharf, Op.Cit., Hal. 156-158

mengikuti pelatihan atau pendidikan tambahan (kursus-kursus).<sup>14</sup>

- (2) *Kedua, eksplorasi karir* merupakan keinginan individu untuk mengeksplorasi atau melakukan pencarian informasi terhadap sumber-sumber informasi/referensi karir.<sup>15</sup>

Ada dua jenis eksplorasi karir. Pertama, eksplorasi lingkungan karir adalah upaya mengeksplorasi berbagai pilihan karir yang kemungkinan individu dapat pertimbangkan dalam mencapai karir yang diinginkannya. Dalam eksplorasi lingkungan karir, individu proaktif mengumpulkan informasi terbaru mengenai lapangan pekerjaan, organisasi, jenis pekerjaan, ataupun industri yang memungkinkan membantu pengambilan keputusan karir yang lebih tepat. Kedua, eksplorasi diri, pada fase ini individu berfokus pada mendefinisikan dan mengeksplorasi minat individu itu sendiri, nilai-nilai, pengalaman sebelumnya, dan tujuan karir.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> Ibid., Hal. 156

<sup>15</sup> Ibid., Hal. 157

<sup>16</sup> Jeffrey H. Greenhaus and Gerard A. Callanan, Op.Cit., Hal. 104

- (3) *Ketiga, pengambilan keputusan karir* penekanannya pada kemampuan untuk menggunakan pengetahuan dan pemikiran untuk membuat perencanaan karir.<sup>17</sup>

Pengambilan keputusan karir umumnya dianggap sebagai sebuah proses yang memerlukan identifikasi alternatif, mengumpulkan informasi, menimbang pilihan, memilih satu pilihan, dan melaksanakan alternatif yang dipilih.<sup>18</sup>

- (4) *Keempat, informasi karir* terdiri atas dua komponen dasar, yaitu: (1) berhubungan dengan tugas perkembangan ketika individu harus mengetahui minat dan kemampuan dirinya, mengetahui cara orang lain mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaannya, dan mengetahui alasan orang lain berganti pekerjaan; (2) konsep yang berkaitan dengan pengetahuan tentang tugas-tugas pekerjaan dalam satu vokasional dan perilaku-perilaku dalam bekerja. Donald Edwin Super meyakini bahwa

---

<sup>17</sup> Richard S. Sharf, Op.Cit., Hal. 157

<sup>18</sup> Jeffrey H. Greenhaus and Gerard A. Callanan, Op.Cit., Hal. 94

sangat penting bagi individu untuk memiliki pengetahuan tentang dunia kerja sebelum dilakukan konseling.<sup>19</sup>

(5) *Kelima, pengetahuan tentang kelompok/jenis pekerjaan.*

Dalam *Career Development Inventory*, individu diminta untuk memilih pekerjaan dari 20 kelompok pekerjaan yang diinginkan. Setelah mereka memilih, mereka diberi pertanyaan tentang persyaratan kerja, tugas dari pekerjaan, dan peralatan kerja yang diperlukan. Selain itu, mereka juga diminta untuk menilai kemampuannya sendiri dari sembilan bidang kemampuan, yaitu: kemampuan verbal, penalaran non-verbal, kemampuan numerik, kemampuan klerikal, kemampuan mekanik, kemampuan spasial, koordinasi motorik, kemampuan bahasa, dan kemampuan membaca. Mereka juga diminta untuk mengamati minat-minat kerja orang lain dan alasan-alasannya.<sup>20</sup>

(6) *Keenam, realisme karir* yaitu perbandingan antara kemampuan individu dengan pilihan pekerjaan secara realistis. Realisme karir merupakan salah satu pandangan

---

<sup>19</sup> Richard S. Sharf, Op.Cit., Hal. 158

<sup>20</sup> Ibid., Hal. 158

Donald Edwin Super tentang kematangan karir walaupun konsep ini tidak pernah diuji dalam *Career Development Inventory (CDI)*.<sup>21</sup>

### **c) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karir**

Shertzer dan Stone (1981) mengutip definisi tentang perkembangan karir yang pernah dirumuskan oleh The National Vocational Guidance Association (1973) sebagai berikut: “Gabungan faktor-faktor psikologis, sosiologis, pendidikan, status sosial ekonomi, dan kesempatan yang dimiliki, yang bersama-sama membentuk jabatan seseorang.” Berdasarkan pendapat tersebut dapat dijabarkan bahwa perkembangan karir seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang ditempuhnya, keadaan ekonomi atau status sosial ekonominya di lingkungan masyarakat tempat ia tinggal, serta beberapa faktor lain seperti keadaan psikologis, tingkat pemahaman diri, dan gabungan dari beberapa faktor lainnya. Gabungan ini mencakup

---

<sup>21</sup> Ibid., Hal. 158

banyak faktor internal dan eksternal. Berikut ini sejumlah faktor internal dan eksternal.<sup>22</sup>

(1) Faktor Internal

- (a) Nilai-nilai kehidupan
- (b) Taraf intelegensi
- (c) Bakat khusus
- (d) Minat
- (e) Sifat-sifat
- (f) Pengetahuan
- (g) Keadaan jasmani

(2) Faktor Eksternal

- (a) Masyarakat (lingkungan sosial seseorang dibesarkan)
- (b) Keadaan sosial-ekonomi negara atau daerah
- (c) Status sosial-ekonomi keluarga
- (d) Pengaruh dari seluruh anggota keluarga besar dan keluarga inti
- (e) Pendidikan sekolah
- (f) Pergaulan dengan teman-teman sebaya

---

<sup>22</sup> W.S. Winkel dan Sri Hastuti, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*, (Yogyakarta: MEDIA ABADI, 2006) Hal. 645-655

- (g) Tuntutan yang melekat pada masing-masing jabatan dan pada setiap program studi atau latihan

Secara lebih spesifik, terdapat hasil penelitian yang dilakukan pada lima dekade yang lalu mengenai konstruk beberapa faktor yang mempengaruhi kematangan karir seseorang, yaitu:<sup>23</sup>

*Research into the Career Maturity construct and its correlates is now well into its fifth decade. Correlates that have received recurring attention include age, level of education, gender, socioeconomic status, and a wide spectrum of career-related variables, such as vocational identity, career decision, career indecision, and work role salience.*

Penelitian terhadap konstruk yang mempengaruhi kematangan karir sejak lima dekade lalu yang hingga saat ini masih berkorelasi dengan keadaan zaman moderen. Faktor tersebut masih meliputi perhatian seperti usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status sosial ekonomi, dan faktor yang lebih luas dari variabel yang berhubungan dengan karir, seperti identitas karir (*vocational identity*), keputusan karir, keraguan dalam memilih karir (*career indecision*), dan peran kerja yang dianggap penting. Menurut Naidoo kematangan karir

---

<sup>23</sup> Jeffrey H. Greenhaus dan Gerard A. Callanan, Op.Cit., Hal. 125-126

dipengaruhi oleh usia, ras, etnis, *locus of control*, status sosial-ekonomi, arti-penting kerja dan jenis kelamin.<sup>24</sup>

### 3. Hakikat Layanan Informasi Karir

Layanan bimbingan dan konseling karir khususnya bimbingan karir, merupakan upaya bantuan terhadap individu agar dapat mengenal dan memahami dirinya, mengenal dunia kerjanya dan mengembangkan masa depannya yang sesuai dengan bentuk kehidupannya yang diharapkan. Lebih lanjut dengan layanan bimbingan karir, individu diharapkan mampu menentukan dan mengambil keputusan secara tepat dan bertanggung jawab atas keputusan yang diambilnya sehingga mampu mewujudkan dirinya secara bermakna.<sup>25</sup>

Pendapat lain menyebutkan bahwa bimbingan karir adalah bimbingan dalam mempersiapkan individu menghadapi dunia pekerjaan, dalam memilih lapangan pekerjaan atau jabatan/profesi tertentu serta membekali diri supaya siap memangku jabatan itu;

---

<sup>24</sup> Samuel Olayinka Salami, *Gender; Identity Status and Career Maturity of Adolescents in Southwest Nigeria*, (University of Ibadan, Department of Guidance and Counselling, 2008) Hal. 37

<sup>25</sup> Achmad Juntika Nurihsan, *Bimbingan dan Konseling dalam Berbagai Latar Kehidupan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2011). Hal. 16-17



dan dalam menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan dari lapangan pekerjaan yang telah dimasuki.<sup>26</sup>

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa bimbingan karir diberikan dengan tujuan agar individu dapat mengenali dirinya secara lebih mendalam terkait dengan potensi-potensi yang ada pada dirinya, kemudian individu dibekali dengan pengetahuan mengenai dunia pekerjaan secara komprehensif, agar kelak individu mencapai kematangan karir sehingga dapat mengambil keputusan karir secara mandiri dan bertanggung jawab atas keputusannya itu.

Salah satu layanan yang dapat digunakan sebagai pemberian layanan bimbingan karir adalah layanan informasi. Layanan informasi yaitu layanan dalam memberikan sejumlah informasi kepada peserta didik. Tujuan layanan ini adalah agar peserta didik memiliki informasi yang memadai baik informasi tentang dirinya maupun informasi tentang lingkungannya.

---

<sup>26</sup> Dewa Ketut Sukardi, *Pengantar Pelaksanaan Program Bimbingan dan Konseling di Sekolah*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010). Hal. 57-58

Informasi yang diterima oleh peserta didik merupakan bentuk bantuan dalam membuat keputusan secara tepat.<sup>27</sup>

Layanan pemberian informasi diadakan untuk membekali peserta didik dengan pengetahuan tentang data dan fakta di beberapa bidang yaitu bidang pendidikan sekolah, bidang pekerjaan dan bidang perkembangan pribadi-sosial, layanan informasi diberikan dengan tujuan agar peserta didik dapat mempelajari tentang lingkungan kehidupannya sehingga individu tersebut lebih mampu mengatur dan merencanakan kehidupannya sendiri.<sup>28</sup>

Ada tiga alasan utama mengapa pemberian layanan informasi perlu diselenggarakan. Pertama, membekali individu dengan berbagai pengetahuan tentang lingkungan yang diperlukan untuk memecahkan masalah yang dihadapi berkenaan dengan lingkungan sekitar, pendidikan, jabatan, maupun sosial-budaya. Dalam hal ini, layanan informasi berusaha merangsang individu untuk dapat secara kritis mempelajari berbagai informasi berkaitan dengan hajat hidup dan perkembangannya. Kedua,

---

<sup>27</sup> Achmad Juntika Nurihsan, *Strategi Layanan Bimbingan dan Konseling*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2012). Hal. 35

<sup>28</sup> W.S. Winkel dan Sri Hastuti, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*, (Yogyakarta: MEDIA ABADI, 2006) Hal. 316

memungkinkan individu dapat menentukan arah hidupnya. Syarat dasar untuk dapat menentukan arah hidup adalah apabila ia mengetahui apa (informasi) yang harus dilakukan serta bagaimana bertindak secara kreatif dan dinamis berdasarkan atas informasi-informasi yang ada. Dengan kata lain, berdasarkan atas informasi yang diberikan itu individu diharapkan dapat membuat rencana-rencana dan keputusan tentang masa deppannya serta bertanggung jawab atas rencana dan keputusan yang dibuatnya itu. Ketiga, setiap individu adalah unik. Keunikan itu akan membawakan pola-pola pengambilan keputusan dan bertindak yang berbeda-beda disesuaikan dengan aspek-aspek kepribadian masing-masing individu. Pertemuan antara keunikan individu dan variasi kondisi yang ada di lingkungan dan masyarakat yang lebih luas, diharapkan dapat menciptakan berbagai kondisi baru baik bagi individu yang bersangkutan maupun bagi masyarakat, yang semuanya itu sesuai dengan keinginan individu dan masyarakat.<sup>29</sup>

Dalam lingkup bimbingan dan konseling, terdapat tiga jenis informasi, yaitu (a) informasi pendidikan, (b) informasi jabatan, dan (c) informasi sosial budaya.

---

<sup>29</sup> Prayitno dan Erman Amti, *Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004). Hal. 261

### a) Layanan Informasi Karir

Dewa Ketut Sukardi mengemukakan, pada dasarnya informasi karir terdiri dari fakta-fakta mengenai pekerjaan, jabatan, atau karir, dan bertujuan untuk membantu individu memperoleh pandangan, pengertian, dan pemahaman tentang dunia kerja dan aspek-aspek dunia kerja. Lebih lanjut, dijelaskan bahwa informasi karir/jabatan meliputi beberapa hal berikut:<sup>30</sup>

- (1) Potensi pekerjaan, termasuk luasnya, komposisinya, faktor-faktor geografis, jenis kelamin, tingkat usia, dan besarnya kelompok industri.
- (2) Struktur kerja dan besarnya kelompok-kelompok kerja.
- (3) Ruang lingkup dunia kerja, meliputi pemahaman lapangan kerja, perubahan populasi permintaan dari masyarakat umum yang membaik, dan perubahan teknologi.
- (4) Perundang-undangan peraturan atau perjanjian kerja.
- (5) Sumber-sumber informasi dalam rangka mengadakan studi berkaitan dengan pekerjaan.

---

<sup>30</sup> Anas Salahudin, *Bimbingan dan Konseling*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010). Hal. 116-117

- (6) Klasifikasi pekerjaan dan informasi pekerjaan.
- (7) Pentingnya dan kritisnya pekerjaan.
- (8) Tugas-tugas nyata dari pekerjaan dan hakikat dari pekerjaan.
- (9) Kualifikasi yang memaksa untuk bekerja dalam bermacam-macam pekerjaan.
- (10) Pemenuhan kebutuhan untuk bermacam-macam pekerjaan.
- (11) Metode dalam memasuki pekerjaan dan meningkatkan prestasi kerja.
- (12) Pendapatan dan bentuk-bentuk imbalan dari bermacam-macam pekerjaan.
- (13) Kondisi-kondisi kerja dalam berjenis-jenis pekerjaan.
- (14) Kriteria untuk penilaian terhadap materi informasi pekerjaan.
- (15) Ciri-ciri khas tempat kerja.

Pendapat lain yang mengemukakan mengenai informasi karir yaitu Donald Edwin Super. Menurut Super informasi karir

terdiri atas dua komponen dasar, yaitu: (1) berhubungan dengan tugas perkembangan ketika individu harus mengetahui minat dan kemampuan dirinya, mengetahui cara orang lain mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaannya, dan mengetahui alasan orang lain berganti pekerjaan; (2) konsep yang berkaitan dengan pengetahuan tentang tugas-tugas pekerjaan dalam satu vokasional dan perilaku-perilaku dalam bekerja. Donald Edwin Super meyakini bahwa sangat penting bagi individu untuk memiliki pengetahuan tentang dunia kerja sebelum dilakukan konseling.<sup>31</sup>

Berdasarkan kedua pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa dalam memberikan layanan informasi karir, guru BK tidak hanya memberikan pengetahuan yang berkaitan dengan dunia karir atau suatu jabatan saja, akan tetapi, guru BK juga harus membantu peserta didik mengenali karakteristik diri dan potensi-potensi yang dimilikinya agar kelak peserta didik dapat memilih karir atau suatu jabatan tertentu yang sesuai dengan preferensi yang ada pada dirinya.

---

<sup>31</sup> Richard S. Sharf, Op.Cit., Hal. 158

#### 4. Hakikat Media Pembelajaran

##### a) Definisi Media Pembelajaran

Gagne (1970) menyatakan bahwa media adalah berbagai jenis komponen dalam lingkungan peserta didik yang dapat merangsangnya untuk belajar.<sup>32</sup>

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, pengertian media adalah alat atau sarana komunikasi seperti koran, majalah, radio, televisi, film, poster, dan spanduk.

National Education Association (NEA) menyebutkan bahwa media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan dari pengirim ke penerima sehingga dapat merangsang pikiran, perasaan, perhatian dan minat serta perhatian peserta didik sedemikian rupa sehingga proses belajar terjadi.<sup>33</sup>

Pembelajaran dapat dipandang dari dua sudut, *pertama* pembelajaran dipandang sebagai suatu sistem, pembelajaran terdiri dari sejumlah komponen yang terorganisasi antara lain tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, strategi dan metode

---

<sup>32</sup> Arief S. Sadiman, dkk. *Media Pendidikan: Pengertian, Pengembangan, dan Pemanfaatannya*, (Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA, 2009) Hal. 6

<sup>33</sup> *Ibid.*, Hal. 7

pembelajaran, media pembelajaran/alat peraga, pengorganisasian kelas, evaluasi pembelajaran, dan tindak lanjut pembelajaran (remedian dan pengayaan). *Kedua* , pembelajaran dipandang sebagai suatu proses, maka pembelajaran merupakan rangkaian upaya atau kegiatan guru dalam rangka membuat peserta didik belajar.<sup>34</sup>

Menurut UUSPN No.20 Tahun 2003 dijelaskan bahwa Pembelajaran adalah proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar.

Dimiyati dan Mudjiono mengemukakan bahwa pembelajaran adalah kegiatan guru secara terprogram dalam desain instruksional, untuk membuat peserta didik belajar secara aktif, yang menekankan pada penyediaan sumber belajar.<sup>35</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai pengertian media dan juga pengertian pembelajaran, dapat disimpulkan bahwa *Media Pembelajaran* adalah seperangkat alat yang digunakan dalam membantu penyampaian pesan yang

---

<sup>34</sup> Kokom Komalasari, *Pembelajaran Kontekstual: Konsep dan Aplikasi*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2010) Hal 3

<sup>35</sup> Syaiful Sagala, *Konsep dan Makna Pembelajaran: Untuk Membantu Memecahkan Problematika Belajar dan Mengajar*, (Bandung: ALFABETA. 2010) Hal. 63



diberikan oleh pengajar atau pemberi pesan yang ditujukan kepada peserta didik atau penerima pesan, dengan penggunaan media pembelajaran diharapkan dapat membantu pengajar untuk dapat lebih memaksimalkan penyampaian pesan atau materi pelajaran.

Media pembelajaran bisa juga meliputi alat dan bahan itu sendiri. Sebagai contoh, media video meliputi bahan video pembelajaran dalam format VCD atau DVD, di samping itu juga meliputi alatnya yaitu VCD/DVD player. Sementara itu, untuk media cetak seperti modul bisa berdiri sendiri, atau dapat diintegrasikan dengan media pembelajaran lainnya, seperti media audio atau video.<sup>36</sup>

### **b) Manfaat Media Pembelajaran**

Banyak sekali manfaat media, dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa manfaat praktis dari penggunaan media pengajaran didalam proses belajar mengajar sebagai berikut:<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> Ika Kurniawati, *Modul Pelatihan: Pengembangan Bahan Belajar*, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

<sup>37</sup> Azhar Arsyad, *Media Pengajaran*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 1997) Hal. 27

(1) Media pengajaran dapat memperjelas penyajian pesan dan informasi sehingga dapat memperlancar dan meningkatkan proses dan hasil belajar.

(2) Media pengajaran dapat meningkatkan dan mengarahkan perhatian anak sehingga dapat menimbulkan motivasi belajar, interaksi yang lebih langsung antara peserta didik dan lingkungannya, dan kemungkinan peserta didik untuk belajar sendiri-sendiri sesuai dengan kemampuan dan minatnya.

(3) Media pengajaran dapat mengatasi keterbatasan indera ruang dan waktu;

(a) Obyek atau benda yang terlalu besar untuk ditampilkan langsung diruang kelas dapat diganti dengan gambar, foto, slide, realita, film, radio atau model.

(b) Obyek atau benda yang terlalu kecil yang tidak tampak oleh indera dapat disajikan dengan bantuan mikroskop, film, slide, atau gambar.

(c) Kejadian langka yang terjadi dimasa lalu atau terjadi sekali dalam puluhan tahun dapat ditampilkan melalui rekaman video, film, foto, slide disamping secara verbal.

(d) Obyek atau proses yang amat rumit seperti edaran dapat ditampilkan secara kongkret melalui film, gambar, slide, atau simulasi komputer.

(e) Kejadian atau percobaan yang dapat membahayakan dapat disimulasikan dengan media seperti komputer, film, dan video.

(f) Peristiwa alam seperti terjadinya letusan gunung berapi atau proses yang dalam kenyataannya memakan waktu lama seperti proses kepompong menjadi kupu-kupu dapat disajikan dengan teknik-teknik rekaman seperti time-lapse untuk film, video, slide, atau simulasi komputer.

(4) Media pengajaran dapat memberikan kesamaan pengalaman kepada peserta didik tentang peristiwa-peristiwa dilingkungan mereka, serta memungkinkan terjadinya interaksi langsung dengan guru, masyarakat, dan lingkungannya misalnya melalui karyawisata, kunjungan-kunjungan ke museum atau kebun binatang.

Dalam sumber lain, disebutkan pula beberapa manfaat dari penggunaan media pengajaran dalam proses kegiatan belajar mengajar, manfaat tersebut antara lain:<sup>38</sup>

- (1) Pengajaran akan lebih menarik perhatian peserta didik sehingga dapat menumbuhkan motivasi belajar.
- (2) Bahan pengajaran akan lebih jelas maknanya sehingga dapat lebih dipahami oleh peserta didik, dan memungkinkan siswa menguasai tujuan pengajaran dengan lebih baik.
- (3) Metode mengajar akan lebih bervariasi, tidak semata-mata komunikasi verbal melalui penuturan kata-kata oleh guru, sehingga peserta didik tidak bosan dan guru tidak kehabisan tenaga, apalagi bila guru mengajar untuk setiap jam pelajaran. Peserta didik lebih banyak melakukan kegiatan belajar, sebab tidak hanya mendengarkan uraian guru, tetapi juga aktivitas lain seperti mengamati, melakukan, mendemonstrasikan dan lain-lain.

### **c) Jenis Media Pembelajaran**

Berbagai media dapat digunakan untuk mendukung aktivitas pembelajaran yang efektif, efisien, dan menarik. Untuk

---

<sup>38</sup> Nana Sudjana dan Ahmad Rivai, *Media Pengajaran: Penggunaan dan Pembuatannya* (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2001) Hal. 2

memudahkan dalam memilih dan menggunakannya ragam media tersebut kerap diklasifikasikan dalam beberapa klasifikasi. Kemp dan Dayton mengemukakan klasifikasi jenis media sebagai berikut: (1) media cetak; (2) media yang dipamerkan (displayed media); (3) overhead transparency (OHP); (4) rekaman suara; (5) slide suara dan film strip; (6) presentasi multi gambar; (7) video dan film; (8) pembelajaran berbasis komputer (computer based instruction).<sup>39</sup>

Pendapat berikutnya yang tidak jauh berbeda mengenai jenis media pembelajaran dirumuskan oleh Heinich dan kawan-kawan yang mengemukakan beberapa jenis media pembelajaran yang dapat digunakan oleh guru, instruktur, dan perancang program pembelajaran yaitu: (1) media cetak/teks; (2) media pameran/display; (3) media audio; (4) gambar bergerak/motion pictures; (5) multimedia; (5) media berbasis web atau internet.<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup>Modul Pelatihan: Pengertian dan Perkembangan Konsep Media Pembelajaran serta Teori Belajar yang Melandasinya, Hal. 3 dari <http://sumberbelajar.belajar.kemdikbud.go.id>

<sup>40</sup> Modul Pelatihan: Pengertian dan Perkembangan Konsep Media Pembelajaran serta Teori Belajar yang Melandasinya, Hal. 3 dari <http://sumberbelajar.belajar.kemdikbud.go.id>

Klasifikasi media pembelajaran menurut Seels dan Glasgow membagi media kedalam dua kelompok besar, yaitu; media tradisional dan media teknologi mutakhir.<sup>41</sup>

(1) Pilihan media tradisional

(a) Visual diam yang diproyeksikan yaitu proyeksi opaque, proyeksi overhead, slides, filmstrips.

(b) Visual yang tak diproyeksikan yaitu gambar, poster, foto, charts, grafik, diagram, pameran, papan info, papan-bulu.

(c) Audio yaitu rekaman piringan, pita kaset, reel, cartridge.

(d) Penyajian multimedia yaitu slide plus suara (tape).

(e) Visual dinamis yang diproyeksikan yaitu film, televisi, video.

(f) Media cetak yaitu buku teks, modul, teks terprogram, workbook, majalah ilmiah, lembaran lepas (hand-out).

(g) Permainan yaitu teka-teki, simulasi, permainan papan.

---

<sup>41</sup> Azhar Arsyad, Op.Cit., Hal. 33

- (h) Media realia yaitu model, specimen (contoh), manipulatif (peta, boneka).
- (2) Pilihan media teknologi mutakhir
  - (a) Media berbasis telekomunikasi yaitu telekonferen, kuliah jarak jauh.
  - (b) Media berbasis mikroprosesor yaitu *computer-assisted instruction*, permainan komputer, sistem tutor intelijen, interaktif, hipermedia, *compact (video) disc*.

Sedangkan dalam sumber lain media di klasifikasikan menjadi tujuh jenis yaitu (1) media grafis, bahan cetak dan gambar diam, (2) media proyeksi diam, (3) media audio, (4) media audio visual diam, (5) media film (motion pictures), (6) media televisi, (7) multi media.<sup>42</sup>

#### **d) Modul Pembelajaran**

Modul adalah media yang digunakan dalam suatu proses pembelajaran mengenai suatu satuan bahasan tertentu yang disusun secara sistematis operasional, dan terarah untuk digunakan oleh peserta didik, disertai dengan pedoman penggunaannya untuk para guru. Sebuah modul adalah

---

<sup>42</sup> Rudi Susilana dan Cipi Riyana, *Media Pembelajaran: Hakikat, Pengembangan, Pemanfaatan, dan Penilaian*, (Bandung: CV Wacana Prima, 2009) Hal. 14

pernyataan suatu pembelajaran dengan tujuan-tujuan, pretes aktivitas belajar yang memungkinkan peserta didik memperoleh kompetensi-kompetensi yang belum dikuasai dari hasil pretes, dan mengevaluasi kompetesinya untuk mengukur keberhasilan belajar.<sup>43</sup>

Tujuan utama sistem pembelajaran menggunakan modul adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pembelajaran di sekolah, baik waktu, dana, fasilitas, maupun tenaga guna mencapai tujuan secara optimal.

Berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara No. 5 Tahun 2009 tentang Pedoman Penulisan Modul Pendidikan dan Pelatihan disebutkan bahwa ciri-ciri sebuah modul yang baik disusun sesuai dengan kebutuhan belajar dalam sebuah proses pembelajaran, ciri-ciri tersebut ialah:

- (1) Dapat dipelajari oleh peserta secara mandiri, tanpa bantuan atau seminimum mungkin bantuan dari instruktur (self instructional).
- (2) Mencakup deskripsi dan tujuan kegiatan, batasan-batasan, standar kompetensi yang harus dicapai, kompetensi dasar, indikator keberhasilan peserta didik, metode, rangkuman,

---

<sup>43</sup> Enco Mulyasa. *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. 2008. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA. Hal.43



latihan-latihan, yang secara keseluruhan ditulis dan dikemas dalam satu kesatuan yang utuh (self contained).

(3) Dapat dipelajari secara tuntas, tidak tergantung pada media lain atau tidak harus digunakan bersama-sama dengan media lain (independent).

(4) Memuat alat evaluasi pembelajaran untuk mengukur tingkat kecakapan peserta terhadap modul (self assessed).

(5) Memiliki sistematika penyusunan yang mudah dipahami dengan bahasa yang mudah dan lugas, sehingga dapat dipergunakan sesuai dengan tingkat pengetahuan peserta didik (user friendly).

Pembelajaran dengan sistem modul memiliki karakteristik sebagai berikut:<sup>44</sup>

(1) Setiap modul harus memberikan informasi dan memberikan petunjuk pelaksanaan yang jelas tentang apa yang harus dilakukan oleh seorang peserta didik, bagaimana melakukannya, dan sumber belajar apa yang harus digunakan.

(2) Modul merupakan pembelajaran individual, sehingga mengupayakan untuk melibatkan sebanyak mungkin karakteristik peserta didik. Dalam hal ini setiap modul harus: (1)

---

<sup>44</sup> Ibid., Hal.43-44

memungkinkan peserta didik mengalami kemajuan belajar sesuai dengan kemampuannya; (2) memungkinkan peserta didik mengukur kemajuan belajar yang telah diperoleh; dan (3) memfokuskan peserta didik pada tujuan pembelajaran yang spesifik dan dapat diukur.

(3) Pengalaman belajar dalam modul disediakan untuk membantu peserta didik mencapai tujuan pembelajaran seefektif dan seefisien mungkin, serta memungkinkan peserta didik untuk melakukan pembelajaran secara aktif, tidak sekedar membaca dan mendengar, tetapi lebih dari itu, modul memberikan kesempatan untuk bermain peran (*role playing*), simulasi, dan berdiskusi.

(4) Materi pembelajaran disajikan secara logis dan sistematis, sehingga peserta didik dapat mengetahui kapan dia memulai dan kapan mengakhiri suatu modul, dan tidak menimbulkan pertanyaan mengenai apa yang harus dilakukan, atau dipelajari.

(5) Setiap modul memiliki mekanisme untuk mengukur pencapaian tujuan belajar peserta didik, terutama untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik dalam mencapai ketuntasan belajar. Pengukuran ini juga merupakan suatu kriteria atau standar kelengkapan modul.

Pada umumnya sebuah modul terdiri atas beberapa komponen sebagai berikut:<sup>45</sup>

- (1) Lembar kegiatan peserta didik
- (2) Lembar kerja
- (3) Kunci lembar kerja
- (4) Lembar soal
- (5) Lembar jawaban; dan
- (6) Kunci jawaban

#### **5. Karakteristik Peserta Didik Kelas X Jurusan Teknik Kendaraan Ringan (TKR) SMK Negeri 26 Jakarta**

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 26 Jakarta yang beralamat di Jalan Balai Pustaka Baru 1 RT 07/RW 07, Kelurahan Rawamangun, Kecamatan Pulo Gadung, Jakarta Timur, DKI Jakarta yang berakreditasi "A". SMK ini membuka enam program keahlian, yaitu Program Teknik Gambar Bangunan, Program Teknik Instalasi Tenaga Listrik, Program Pemesinan, Program Teknik Kendaraan Ringan, Program Teknik Elektronika Industri, dan Teknik Komputer dan Jaringan, semua program ini sudah

---

<sup>45</sup> Ibid., Hal. 44

terakreditasi “A” sejak tahun 2010 dan tercatat dalam *datapokok.ditpsmk.net* Kementerian Pendidikan Nasional.

Peserta didik yang menjadi subjek penelitian ini ialah peserta didik kelas X jurusan Teknik Kendaraan Ringan (TKR) SMK Negeri 26 Jakarta dengan rentang usia 15-17 tahun. Jika mengacu pada teori perkembangan Havighurst maka subjek penelitian termasuk ke dalam kategori remaja (usia 13 sampai dengan 17 tahun).<sup>46</sup>

Hans Sebald mengemukakan masa remaja sebagai *adolescence is the period of sexual, social, ideological, and vocational adjustment, and of striving for independence from parents*. Artinya yaitu masa remaja adalah masa penyesuaian seksual, sosial, ideologi, dan karir, serta berjuang untuk memisahkan diri dari orang tua (mencapai kemandirian).<sup>47</sup>

## **B. Pengertian Model**

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan penelitian dan pengembangan (Research and Development), dengan alasan karena sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

---

<sup>46</sup> Hendriati Agustiani, *Psikologi Perkembangan (Pendekatan Ekologi Kaitannya dengan Konsep Diri dan Penyesuaian Diri pada Remaja)*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2009) Hal. 61

<sup>47</sup> Hans Sebald. *Adolescence: A Sociological Analysis*. (New York: Meredith Corporation, 1968)

Terdapat beberapa model penelitian dan pengembangan secara umum ataupun penelitian pengembangan dalam pembelajaran secara khusus, akan tetapi pada penelitian ini peneliti menggunakan Model Borg & Gall. Pemilihan model ini juga berdasarkan acuan dari beberapa referensi penelitian pengembangan yang memiliki tujuan yang sama dengan penelitian ini, yaitu pengembangan modul atau bahan ajar cetak. Berikut akan dijelaskan mengenai beberapa model pengembangan pembelajaran yaitu: a) Model ASSURE, b) Model ADDIE, dan c) Model Borg & Gall.

### **1. Model ASSURE**

Model pengembangan pembelajaran ASSURE menyediakan cara yang sistematis untuk merencanakan pembelajaran yang efektif dengan cara mengintegrasikan penggunaan teknologi dan media untuk meningkatkan keefektifan pembelajaran. Model ASSURE menggunakan proses langkah demi langkah untuk merencanakan pembelajaran dengan penggunaan teknologi dan media yang akan meningkatkan keefektifan pembelajaran.<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> The ASSURE Model: An Instructional Design Model to Help ASSURE Effective Teaching & Learning. Diakses pada 30 Desember 2014 dari: [https://learn.vccs.edu/bbcswebdav/institution/SO/IDOL/Unit%201%20-%20Analyze%20Learners/ASSURE%20Model/ASSURE\\_model\\_print.html](https://learn.vccs.edu/bbcswebdav/institution/SO/IDOL/Unit%201%20-%20Analyze%20Learners/ASSURE%20Model/ASSURE_model_print.html)

Masing-masing dari enam huruf dalam ASSURE merupakan akronim yang mewakili setiap langkah dalam proses mempersiapkan kegiatan pembelajaran.<sup>49</sup>

*a) Analyze the learner.*

Langkah pertama dalam model pengembangan ASSURE adalah mengidentifikasi dan menganalisis karakteristik peserta didik. Informasi ini kemudian akan memandu dalam pembuatan keputusan pada lima langkah selanjutnya. Dengan mengetahui karakteristik peserta didik sangat membantu dalam pemilihan strategi pembelajaran serta memudahkan dalam pemilihan media, materi dan sumber daya yang paling efektif dalam proses pembelajaran.

Bidang utama yang perlu dipertimbangkan dalam menganalisis peserta didik ialah:

(1) Karakteristik peserta didik secara umum (misalnya, usia, tingkat kelas, kemampuan akademik, jenis kelamin, etnis, status sosial ekonomi, sikap, minat, dll)

---

<sup>49</sup> INTEGRATING TECHNOLOGY INTO THE CURRICULUM. Diakses pada 30 Desember 2014 dari: [http://ed205.net/assure\\_model.html](http://ed205.net/assure_model.html)

(2) Kompetensi yang dimiliki (misalnya, pengetahuan yang dimiliki)

(3) Gaya belajar (misalnya, auditori, visual atau kinestetik)

*b) State standards and objectives*

Huruf “S” yang pertama pada ASSURE yaitu *State Standards and Objectives* yang artinya menentukan standar dan tujuan yang ingin dicapai dalam pembelajaran. Setiap kegiatan pembelajaran harus memiliki tujuan spesifik yang harus dicapai setelah kegiatan belajar dilakukan, hal ini juga dapat membantu guru/pengajar dalam memandu peserta didik melakukan kegiatan belajar mengajar agar mencapai tujuan yang direncanakan.

Kata kerja yang digunakan dalam merumuskan tujuan sangatlah penting, kata kerja yang menggambarkan hal yang peserta didik harus capai pada setiap kegiatan pembelajaran adalah kunci utama dalam menentukan tujuan pembelajaran. Salah satu acuan yang dapat membantu dalam menentukan kata kerja pada tujuan pembelajaran ialah Taksonomi Bloom.

*c) Select strategies, technology, media and materials*

Huruf “S” yang kedua pada ASSURE yaitu *Select Strategies, Technology, Media, and Materials* yang artinya memilih strategi pembelajaran, dan menentukan teknologi, media dan bahan yang akan digunakan dalam proses pembelajaran. Kunci utama dalam menentukan strategi, teknologi, media dan bahan yang akan digunakan ialah guru/pengajar harus menyesuaikannya dengan karakteristik peserta didik dan juga tujuan pembelajaran yang ingin dicapai.

Langkah pertama dalam memutuskan strategi, teknologi, media dan bahan yang akan digunakan dalam pembelajaran adalah menentukan metode penyampaian materi yang akan digunakan. Terdapat dua metode yang dapat dijadikan acuan, yaitu *instructor-centered* dan *student-centered*. *Instructor-centered* adalah pembelajaran yang berpusat pada instruktur atau pengajar, bentuk metode yang digunakan dapat berupa, ceramah, demonstrasi, presentasi, atau menampilkan video. Sedangkan *student-centered* adalah strategi pembelajaran yang berpusat pada peserta didik bentuk metodenya yang paling umum digunakan adalah diskusi kelompok. Kedua metode ini biasanya digunakan atau dikombinasikan dalam setiap kegiatan pembelajaran.



Setelah mengetahui strategi atau metode yang akan digunakan, langkah berikutnya adalah menentukan teknologi, media dan bahan-bahan yang dapat mendukung strategi atau metode pembelajaran yang telah ditentukan.

*d) Utilize media and materials*

Langkah selanjutnya dalam model pengembangan ASSURE yaitu *Utilize Media and Materials* yang artinya adalah menggunakan media dan bahan-bahan dengan efektif sehingga dapat mencapai tujuan pembelajaran yang direncanakan. Dalam tahap ini, guru/pengajar menerapkan strategi, teknologi, media dan bahan yang sudah direncanakan untuk kemudian digunakan dalam proses pembelajaran dengan tujuan agar dapat membantu peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran. Guru/pengajar harus menjelaskan secara rinci cara guru/pengajar menerapkan strategi, dan penggunaan teknologi, media dan bahan dalam proses pembelajaran.

*e) Require learner participation*

Langkah kelima adalah *Require Learner Participation* yang artinya mengharuskan keterlibatan peserta didik. Tujuannya adalah untuk menciptakan suasana pembelajaran yang aktif.

Oleh karena itu, semua kegiatan yang direncanakan harus memberikan kesempatan bagi peserta didik untuk melatih dirinya dalam memperoleh pengetahuan atau keterampilan baru dan menerima umpan balik terhadap usaha mereka.

f) *Evaluate and revise*

Langkah terakhir dalam model ASSURE adalah *Evaluate and Revise* yaitu mengevaluasi dan memperbaiki kekurangan yang ada pada pembelajaran yang telah dilakukan. Langkah ini merupakan langkah yang paling penting, pada tahap ini guru/pengajar mengukur keberhasilan proses pembelajaran serta melakukan evaluasi dari segi strategi, teknologi, media dan bahan yang digunakan.

## 2. Model ADDIE

Model ADDIE merupakan salah satu desain instruksional dalam pembelajaran yang terdiri dari lima tahap pengembangan yaitu: 1) *Analyze*, 2) *Design*, 3) *Development*, 4) *Implementation*, dan 5) *Evaluation*. Model ADDIE adalah proses desain instruksional yang berulang, maksudnya ialah pada model ADDIE hasil dari evaluasi formatif setiap tahap dapat menyebabkan *designer* instruksional kembali ke setiap fase sebelumnya. Produk

akhir dari salah satu fase merupakan produk awal dari fase berikutnya.<sup>50</sup>

Model ADDIE pada dasarnya memiliki tahapan-tahapan yang secara umum terdapat pada model instruksional lainnya. Kelima tahapan pada model ADDIE yaitu:<sup>51</sup>

*a) Analyze*

Tahap analisis terdiri dari beberapa kegiatan yaitu, mengumpulkan informasi tentang peserta didik, konteks pembelajaran dan kegiatan pembelajaran yang diharapkan. Unsur-unsur yang harus dipertimbangkan adalah:

- (1) Tujuan-tujuan pembelajaran
- (2) Karakteristik peserta didik (usia, pengetahuan yang dimiliki, pengalaman belajar, sikap terhadap kegiatan belajar, dll)
- (3) Konteks dalam pembelajaran (lokasi, aksesibilitas, fasilitas, jadwal, dll)

---

<sup>50</sup> Instructional Design Model. Hal. 18 diakses pada 1 Januari 2015 dari <https://www.cs.ucy.ac.cy/~nicolast/courses/cs654/lectures/IDmodels.pdf>

<sup>51</sup> Luca Botturi, Instructional Design & Learning Technology Standard, 2003. Hal 14-15. Dari [http://www.researchgate.net/profile/Luca\\_Botturi/publication/33682043\\_Instructional\\_design\\_learning\\_technology\\_standards\\_an\\_overview/links/0c9605208dc3cacb28000000.pdf](http://www.researchgate.net/profile/Luca_Botturi/publication/33682043_Instructional_design_learning_technology_standards_an_overview/links/0c9605208dc3cacb28000000.pdf)

### *b) Design*

Dalam tahap desain hal yang pertama harus dilakukan adalah membagi pokok bahasan yang akan disampaikan ke dalam potongan atau sub-topik. Kemudian melakukan perencanaan pembelajaran dengan mempertimbangkan: uraian materi yang akan disajikan, bentuk penyampaian materi dan aktivitas apa yang akan digunakan dalam kegiatan pembelajaran.

Pada tahap ini juga merupakan tahapan menentukan media yang akan dilibatkan dalam pembelajaran (misalnya, ruang kelas, *video conference*, menampilkan video, dll) serta bahan-bahan yang akan digunakan dalam pembelajaran. Agar semuanya dapat berjalan sesuai rencana maka harus dipertimbangkan juga kelayakan dari penggunaan media dan pemilihan bahan.

### *c) Develop*

Tahap selanjutnya disebut dengan tahap pengembangan. Tahap pengembangan merupakan proses eksekusi atau penyelesaian dari tahap desain yang disebut juga proses

penciptaan dan pengujian dari informasi yang telah dikumpulkan dari semua komponen.

Pada tahap ini juga pengembang harus mengintegrasikan antara strategi mengajar yang dipilih dengan media atau teknologi yang digunakan dalam pembelajaran yang pada akhirnya tercipta bahan-bahan baru dan dapat digunakan dalam lingkungan pendidikan.

*d) Implement*

ADDIE mendefinisikan tahap implementasi sebagai menerapkan rencana pada tiga tahap sebelumnya kepada kondisi atau lingkungan yang memberikan pengalaman belajar sesungguhnya. Inti dari tahap implementasi ialah menciptakan lingkungan belajar yang sesungguhnya dengan semua variabel kontekstual yang dapat mempengaruhinya seperti, lingkungan yang kondusif, suasana hati peserta didik, dll. Tahap ini juga menjadi pengaruh yang mutlak untuk tahap selanjutnya yaitu tahap evaluasi.

*e) Evaluate*

Evaluasi merupakan tahap yang sangat penting pada model ADDIE karena tahap ini adalah tahap yang membentuk

ciri khas model ADDIE yaitu *cyclic* (berulang). Maksudnya adalah ketika dalam proses evaluasi terdapat beberapa kekurangan di beberapa bidang, maka pengembang desain akan kembali ke fase sebelumnya. Dalam tahap ini, yang di evaluasi adalah lingkungan pendidikan bukan peserta didik.

### 3. Model Borg & Gall

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian dan pengembangan (Research and Development), dengan alasan karena sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Selain itu, pemilihan model ini juga berdasarkan acuan dari beberapa referensi penelitian pengembangan yang memiliki tujuan yang sama dengan penelitian ini, yaitu pengembangan modul atau bahan ajar cetak.

Model penelitian pengembangan yang dipilih adalah model penelitian dan pengembangan pendidikan yang dikembangkan oleh Borg dan Gall. Borg dan Gall mengemukakan pendapat yang tidak jauh berbeda mengenai penelitian R&D yaitu '*Educational research and development (R&D) process is used to develop and validate educational products*' (Penelitian pengembangan dalam pendidikan merupakan suatu proses yang digunakan untuk

mengembangkan dan memvalidasi produk pendidikan.<sup>52</sup> Berikut penjelasan dari skema langkah-langkah penelitian dan pengembangan menurut Borg & Gall:<sup>53</sup>

a) Analisis Kebutuhan (needs assessment)

Suatu proses yang sistematis untuk menentukan tujuan, mengidentifikasi ketidaksesuaian antara kenyataan dan kondisi yang diinginkan. Meliputi kajian pustaka, pengamatan atau observasi kelas dan persiapan laporan awal. Penelitian awal atau analisis kebutuhan sangat penting dilakukan guna memperoleh informasi awal untuk melakukan pengembangan. Ini bisa dilakukan misalnya melalui pengamatan kelas untuk melihat kondisi riil lapangan.

b) Perencanaan

Perencanaan, yang mencakup merumuskan kemampuan, merumuskan tujuan khusus untuk menentukan urutan bahan,

---

<sup>52</sup> Dhami Johar Damiri, 2012, *Implementation Project Based Learning on Local Area Network Training*, International Journal of Basic and Applied Science, Vol.1, No.1. Hal. 84

<sup>53</sup> Tripina. *Skripsi: Pengembangan Buku Teks Bidang Bimbingan Sosial Berbasis Masalah Untuk Meningkatkan kemampuan Siswa Mengatasi Masalah Konflik Interpersonal*. Jakarta. 2014.

dan uji coba skala kecil (uji ahli atau ujicoba pada skala kecil, atau expert judgement).

c) Pengembangan format produk awal

Pengembangan format produk awal yang mencakup penyiapan bahan-bahan pembelajaran, handbook dan alat-alat evaluasi. Format pengembangan program yang dimaksud apakah berupa bahan cetak, urutan proses, atau prosedur yang dilengkapi dengan video.

d) Validasi produk awal

Uji ahli atau Validasi, dilakukan dengan responden para ahli perancangan model atau produk. Kegiatan ini dilakukan untuk mereview produk awal, memberikan masukan untuk perbaikan. Proses validasi ini disebut dengan Expert Judgement atau Teknik Delphi.

e) Revisi produk tahap awal

Dilakukan berdasarkan hasil validasi awal. Hasil uji coba lapangan tersebut diperoleh informasi kualitatif tentang program atau produk yang dikembangkan.

f) Uji coba produk



Dilakukan terhadap 5-15 sekolah dengan melibatkan 30-100 subjek data kuantitatif. Hasil belajar dikumpulkan dan dianalisis sesuai dengan Tujuan khusus yang ingin dicapai. Atau jika kemungkinan dibandingkan dengan kelompok control.

g) Revisi produk

Dikerjakan berdasarkan hasil uji coba lapangan. Hasil uji coba lapangan dengan melibatkan kelompok subjek lebih besar. Dimaksudkan untuk menentukan keberhasilan produk dalam pencapaian Tujuan dan mengumpulkan informasi.

h) Uji coba lapangan

Melibatkan 10-30 sekolah terhadap 40-200 subjek yang disertai wawancara, observasi, dan penyampaian angket kemudian dilakukan analisis.

i) Revisi produk akhir

Melakukan refisi terhadap produk akhir, berdasarkan saran dalam uji coba lapangan.

j) Desiminasi dan implementasi

Melaporkan dan menyebarluaskan produk melalui pertemuan dan jurnal ilmiah, bekerjasama dengan penerbit

untuk sosialisasi produk untuk komersial, dan memantau distribusi dan kontrol kualitas.

### **C. Hasil Penelitian yang Relevan**

Lia Novika melakukan penelitian dengan tujuan untuk memperoleh gambaran tentang tingkat kematangan karir siswa dan untuk mengetahui faktor yang menyebabkan ketidakmatangan karir siswa SMK Negeri 1 Gorontalo. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara random. Pengumpulan data menggunakan angket dan dianalisis menggunakan analisis presentase. Hasil penelitian menunjukkan kematangan karir siswa SMK Negeri 1 Gorontalo pada kelas XI jurusan Administrasi Perkantoran dengan persentase rata-rata yang dilihat dari indikator pengetahuan tentang dunia kerja 54,26% berada pada klasifikasi kurang matang, indikator pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang disukai 51,41% berada pada klasifikasi kurang matang, indikator membuat keputusan karir 52,09% berada pada klasifikasi kurang matang, indikator perencanaan karir 63,37% berada pada klasifikasi cukup matang, indikator eksplorasi karir 66,57% berada pada klasifikasi cukup matang dan indikator realisme keputusan karir 57,56% berada pada klasifikasi cukup matang. Penyebab ketidakmatangan karir diukur dari segi pribadi menunjukkan 57,56% dan diukur dari segi lingkungan menunjukkan 57,92% yang berarti penyebab

ketidakmatangan karir berada pada klasifikasi cukup matang. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis data kematangan karir siswa. Analisis kematangan karir siswa diharapkan agar siswa lebih mengoptimalkan tingkat kematangan karirnya agar dapat mengaktualisasikan diri dalam memasuki dunia kerja dengan cara berkonsultasi, mencari informasi karir dan mengimplikasikan pengalaman dari hasil praktek kerja. Dapat disimpulkan dari penelitian ini bahwa kematangan karir sangatlah dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu faktor internal dan faktor eksternal, yang mana keduanya harus sama-sama dioptimalkan, peran guru BK atau orang dewasa lain ialah membantu memberikan arahan kepada peserta didik agar memiliki kesadaran terhadap karirnya serta membantu memberikan informasi mengenai lingkungan pada dunia kerja.

Luhur Wicaksono melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Informasi Karir Terhadap Pengambilan Putusan Karir Peserta didik SMA”. Hasil penelitian ini ternyata konsisten dengan apa yang diungkapkan oleh Glaize dan Myrick (1984:168) menyimpulkan bahwa peserta didik yang diberi informasi pekerjaan secara lengkap, melihat dunia kerja lebih realistis dan makin berusaha mengembangkan kariernya. Pemikiran sejalan yang berkaitan dengan informasi karier dikemukakan oleh Gagne dan Berliner (1975) yang menyatakan bahwa individu atau peserta didik akan siap untuk dapat merancang,

mengambil putusan atau menentukan pilihan karirnya dengan pertimbangan untung dan ruginya, resiko yang harus dihadapi, serta keterbatasan dan kekecewaan yang bakal ditemui, manakala peserta didik telah melalui proses belajar dan pengalaman dengan penerapan paket-paket bimbingan sampai pada fase tertentu mereka mencapai kematangan dan siap secara karir. Bandura dan Schunk (1984:121) dengan sangat meyakinkan dapat membuktikan adanya hubungan antara peningkatan pemecahan masalah dengan sistem pemberian informasi bagi sekelompok siswa. Luhur (2004), dalam penelitiannya terhadap para siswa SMA di Malang (Jawa Timur) juga mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara pemberian informasi karir terhadap pengambilan putusan karir. Dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini, pemberian informasi karir pada peserta didik di SLTA mempunyai pengaruh pada saat peserta didik harus melakukan pengambilan putusan karir berupa pemilihan jurusan menjelang kenaikan kelas 2 (kelas XI).

Dinar Mahdalena Leksana, dkk., melakukan penelitian dengan judul “Pengembangan Modul Bimbingan Karir Berbasis Multimedia Interaktif Untuk Meningkatkan Kematangan Karir Siswa”. Penelitian ini menggunakan metode (Research and Development/ R&D) dengan tujuan yang ingin dicapai adalah terciptanya modul bimbingan karir berbasis multimedia interaktif untuk meningkatkan kematangan karir

siswa di SMKN 2 Lamongan. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa modul bimbingan karir berbasis multimedia interaktif efektif digunakan untuk meningkatkan kematangan karir siswa. Hal tersebut ditunjukkan oleh terjadinya peningkatan tingkat kematangan karir siswa sebesar 10,22% setelah menggunakan modul bimbingan karir berbasis multimedia interaktif.

Penelitian yang dilakukan oleh Hengki Yandri, dkk. dengan judul “Pengembangan Modul Bimbingan dan Konseling Untuk Pencegahan Bullying di Sekolah”. Penelitian ini bertujuan antara lain yaitu; merumuskan modul bimbingan dan konseling untuk pencegahan bullying di sekolah yang layak secara isi untuk digunakan oleh guru BK/Konselor serta mendeskripsikan tingkat keterpakaian rumusan modul bimbingan dan konseling untuk pencegahan bullying di sekolah oleh guru BK/Konselor. Penelitian dilakukan dengan menggunakan model pengembangan prosedural yaitu model ADDIE. Desain uji coba produk dilakukan melalui tiga tahap yaitu: uji perseorangan, uji kelompok kecil, dan uji lapangan. Dalam penelitian ini, kegiatan pengembangan produk yang dilakukan peneliti hanya sampai pada tahap uji kelompok kecil/uji coba keterpakaian produk oleh guru BK/Konselor. Berdasarkan hasil uji ahli, secara umum, modul dapat disimpulkan ke dalam kategori layak untuk di ujitobakan. Temuan penelitian dalam rangka mengetahui tingkat keterpakaian produk

menggambarkan bahwa modul bimbingan dan konseling untuk pencegahan bullying di sekolah menunjukkan keterpakaian yang baik oleh guru BK/Konselor. Sehingga dapat disimpulkan bahwa modul bimbingan dan konseling yang dikembangkan dapat dimanfaatkan atau dipakai oleh guru BK/Konselor untuk pencegahan bullying di sekolah.