

## BAB II

### KERANGKA TEORETIS DAN KERANGKA BERPIKIR

#### A. Deskripsi Teoritis

##### 1. Video Dokumenter

###### a. Definisi Video Dokumenter

Video dokumenter adalah produk audiovisual yang berisi pengalaman atau cerita tertentu dan bersifat nonfiktif (Desrianti, Rahadja, & Mulyani, 2012) dengan durasi sekitar 10 menit (Bawantara, 2008) atau di bawah 60 menit (Rikarno, 2015). Video dokumenter berhubungan langsung dengan orang, tokoh, peristiwa, dan lokasi yang nyata. Video dokumenter tidak menciptakan suatu peristiwa atau kejadian, namun peristiwa tersebut sungguh-sungguh terjadi dan memiliki struktur yang umumnya didasarkan oleh tema atau argumen (Rahmi, 2014). Video dokumenter menggunakan potongan-potongan film, materi tertulis, pidato, ceramah, dan cara persuasi lainnya (Aitken, 1989). Pembuatan video dokumenter dimulai dari praproduksi, produksi, hingga pascaproduksi (Fachruddin, 2015). Untuk editing video dokumenter, terlebih dahulu dilakukan *editing script* sebelum *assembly editing* (proses kerja editor untuk menyusun kembali materi *editing* berdasarkan

naskah yang diberikan secara berurutan baik itu shot yang baik ataupun tidak baik), karena pada video dokumenter biasanya ada shot yang dibuat di luar rencana dan *editing* bisa juga dilakukan dengan menggunakan pola *cut away cutting* (memotong ke klip yang benar-benar berbeda dan kemudian kembali ke tindakan awal) (Santoso, 2013).

Video dokumenter merupakan produk audiovisual berisi pengalaman atau cerita tertentu yang bersifat nonfiktif dengan durasi sekitar 10 menit dan memiliki struktur yang umumnya didasarkan oleh tema atau argumen tertentu. Video dokumenter tidak mengandung konten-konten yang menimbulkan perpecahan pada masyarakat di dalam sebuah negara ataupun dunia. Konten dalam video dokumenter sesuai dengan kebutuhan golongan usia sasaran video tersebut.

#### b. Gaya Video Dokumenter

Video dokumenter memiliki karakter tersendiri agar penonton menikmati video tersebut. Sensasi yang ingin dibangun dan penonton rasakan ditentukan dari gaya video dokumenter. Berikut ini adalah lima gaya atau cara pemaparan video dokumenter (Fachruddin, 2017):

- 1) Dokumenter eksposisi: memiliki ciri khas menggunakan narator sebagai puntur tunggal.

- 2) Dokumenter observasi: memiliki konsentrasi pada dialog antarsubjek. Produser (*director*) posisinya sebagai observer (pengamat) dan alur cerita cenderung datar.
- 3) Dokumenter interaktif: produser berperan aktif (partisipan). Adegan komunikasi antara sutradara dengan subjek video terlihat jelas. Jika ada adegan wawancara tidak hanya menampilkan adegan wawancara, tetapi juga bagaimana wawancara dilakukan.
- 4) Dokumenter refleksi: menggambarkan kamera bagaikan mata film yang merekam realitas. Fokus utama pengemasannya pada penuturan proses pembuatan video.
- 5) Dokumenter performatif: memiliki fokus utama pada kemasan. Kemasan harus semenarik mungkin, alur penuturan (plot) lebih diperhatikan. Video dokumenter dengan gaya ini digolongkan sebagai semidokumenter.

Gaya atau cara pemaparan video dokumenter menunjukkan seberapa jauh sumber daya atau pihak yang terlibat dalam video dokumenter muncul di dalam video. Gaya video dokumenter dipengaruhi oleh tujuan dari video dokumenter tersebut. Hal tersebut dapat dilakukan dengan melakukan analisa pada sasaran video dokumenter.

#### c. Jenis Video Dokumenter

Pada bidang seni-budaya seperti musik, film, dan sastra terdapat kategorisasi atau istilah yang biasa disebut dengan *genre*. Video dokumenter pun memiliki 11 jenis (Fachruddin, 2017), yaitu:

1) Dokumenter laporan perjalanan

Pengemasan dokumenter perjalanan lebih kritis dan radikal dalam mengupas permasalahan. Lebih banyak menggunakan wawancara untuk mendapatkan informasi lengkap mengenai opini publik. Menekankan pada visi dan solusi mengenai proses menuju inovasi, dikembangkan dengan wawancara disertai komentar kritis untuk membentuk opini baru.

2) Dokumenter sejarah

Dokumenter sejarah sangat kental dengan aspek *referential meaning* (makna yang sangat tergantung pada referensi peristiwa). Dokumenter sejarah biasanya mengetengahkan peristiwa yang sudah berlalu dan diproduksi untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan pengetahuan dari masa lalu.

3) Dokumenter biografi

Dokumenter biografi memiliki penekanan pada sosok seseorang. Mereka yang diangkat menjadi tema utama

biasanya seseorang yang dikenal luas atau seseorang yang biasa tetapi memiliki kehebatan, keunikan ataupun aspek lain yang menarik.

#### 4) Dokumenter kontradiksi

Dokumenter kontradiksi mengetengahkan sebuah perbandingan, bisa dari seseorang atau sesuatu yang bersifat budaya, perilaku, dan peradaban suatu bangsa. Cerita mengemukakan perbedaan suatu situasi atau kondisi dari suatu objek/subjek dengan yang lainnya.

#### 5) Dokumenter ilmu pengetahuan

Dokumenter ilmu pengetahuan berisi penyampaian informasi mengenai suatu teori, sistem, berdasarkan disiplin ilmu tertentu. Kemasannya bisa berupa video edukasi jika ditujukan kepada publik khusus atau video instruksional jika ditujukan kepada publik umum.

#### 6) Dokumenter nostalgia

Dokumenter nostalgia mengisahkan kilas balik dan napak tilas. Dikemas dengan menggunakan penuturan perbandingan antara sekarang dan masa lalu. Jenis dokumenter ini dekat dengan dokumenter sejarah, tetapi cenderung mengetengahkan kilas balik atau napak tilas pada kejadian-kejadian dari seseorang atau satu kelompok.

#### 7) Dokumenter rekonstruksi

Dokumenter rekonstruksi memberi gambaran ulang terhadap peristiwa yang terjadi secara utuh. Peristiwa yang memungkinkan direkonstruksi dalam dokumenter jenis ini adalah peristiwa kriminal dan bencana. Hal yang hendak ingin dicapai dari video jenis ini adalah sekedar proses terjadinya peristiwa tanpa keautentikan yang tinggi.

#### 8) Dokumenter investigasi

Dokumenter investigasi mengetengahkan misteri sebuah peristiwa yang belum atau tidak pernah terungkap dengan jelas. Peristiwa yang dimaksud adalah peristiwa besar yang pernah menjadi berita hangat media massa di seluruh dunia. Peristiwa yang diangkat merupakan peristiwa yang ingin diketahui lebih mendalam, baik telah diketahui oleh publik ataupun tidak.

#### 9) Dokumenter seni/eksperimen

Dokumenter seni/eksperimen menggabungkan gambar, musik, dan suara (*noise*). Penggabungan tersebut secara artistik menjadi unsur utama, karena tidak menggunakan narasi, komentar, maupun dialog atau wawancara. Musik memberi nuansa gerak kehidupan yang dapat membangkitkan emosi penontonnya. Jenis dokumenter ini

mengandalkan gambar-gambar yang tidak berhubungan, tetapi jika disatukan dengan *editing*, maka makna yang muncul dapat dipahami melalui asosiasi.

#### 10) Dokumenter buku harian

Dokumenter buku harian merupakan dokumenter yang mengombinasikan laporan perjalanan dengan nostalgia. Ceritanya mencantumkan secara lengkap dan jelas tanggal kejadian, lokasi dan karakternya sangat subjektif. Struktur ceritanya cenderung linear dan kronologis. Narasi membuat unsur suara lebih banyak digunakan dan sering kali mencantumkan ruang dan waktu kejadian yang cukup detail.

#### 11) Dokumenter drama

Dokumenter drama atau dokudrama merupakan jenis dokumenter yang beberapa bagiannya disutradarai atau diatur terlebih dahulu dengan perencanaan yang detail. Dokumenter jenis ini merupakan penafsiran ulang terhadap kejadian nyata, bahkan selain peristiwanya hampir seluruh aspek film cenderung untuk direkonstruksi. Ruang (tempat) akan dicari yang mirip dengan tempat aslinya, bahkan jika memungkinkan akan dibangun lagi hanya untuk keperluan video tersebut.

Genre video dokumenter ditentukan dengan

mempertimbangkan karakteristik sasaran video dokumenter. Tim produksi juga perlu menganalisa tingkat kebutuhan sasaran pada genre video dokumenter. Hal tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan teknik pengumpulan data.

## 2. Keterampilan Kerja

Keterampilan kerja (*employability skills*) adalah keterampilan untuk mengidentifikasi masalah dan prioritas yang terkait dengan tindakan individu dan institusi yang terlibat dalam akses terhadap karier (Gazier, 2001). Keterampilan kerja disebutkan juga sebagai keterampilan yang dibutuhkan untuk masuk, bertahan, dan berkembang dalam dunia kerja secara individual maupun kelompok (The Conference Board of Canada, 2000).

*Employability skills* merupakan *soft skills* yang dibutuhkan individu dalam memasuki dunia karier. *Employability skills* merupakan *soft skills* yang perlu dimiliki oleh peserta didik SMK karena pada dasarnya peserta didik dipersiapkan untuk bekerja setelah lulus sekolah. Namun *employability skills* tidak dibatasi hanya untuk jenjang SMK. Berdasarkan kurikulum pendidikan jenjang SMA, peserta didik SMA pun memiliki kebutuhan untuk memiliki pengetahuan mengenai *employability skills*. Hal tersebut perlu dipersiapkan sejak dini sebagai bekal memasuki dunia karier

(Suneela, 2014).

Dalam bukunya yang berjudul *Brilliant Employability Skills*, Frances (2012) menyatakan keterampilan kerja merupakan cakupan keterampilan yang cukup luas dan dibagi menjadi beberapa keterampilan sebagai berikut:

a. Keterampilan Manajemen Diri

1) Definisi

Keterampilan manajemen diri adalah keterampilan untuk menerima tanggung jawab, fleksibilitas, ketahanan, inisiatif, ketegasan yang tepat, manajemen waktu, dan kesiapan untuk memperbaiki kinerja sendiri berdasarkan umpan balik atau pembelajaran reflektif (*Central Bureau of Investigation, 2011*).

2) Ciri-ciri individu yang memiliki keterampilan manajemen diri (Trought, 2012)

- a) Mampu mengatur waktu secara efektif.
- b) Memiliki inisiatif.
- c) Mampu belajar dari pengalaman.
- d) Menggunakan umpan balik dan refleksi untuk melihat bagaimana individu bisa melakukan tugas dengan lebih baik.
- e) Mampu melihat diri punya kesempatan untuk perbaikan.
- f) Mampu melakukan persiapan, perencanaan dan

organisasi sangat untuk pengelolaan waktu yang efektif.

- g) Memiliki gaya hidup sehat.
  - h) Mampu mengetahui dan memahami perasaan dan pikiran diri sendiri.
  - i) Mampu memanfaatkan kemampuan diri.
- 3) Urgensi keterampilan manajemen diri dalam dunia karier
- a) Membantu individu memiliki kesiapan untuk memperbaiki kinerja sendiri berdasarkan umpan balik atau pembelajaran reflektif (Mulyani & Gracinia, 2007).
  - b) Membantu individu mengendalikan keberadaan diri secara keseluruhan (fisik, emosi, mental atau pikiran, jiwa maupun rohnya) dan realita kehidupannya (Prijosaksono, 2001).

b. Keterampilan Kerjasama

1) Definisi

Keterampilan kerjasama adalah kemampuan individu untuk menghormati orang lain, bekerja dengan orang lain, bernegosiasi atau meyakinkan, berkontribusi dalam diskusi, proyek, atau tugas, dan memiliki kesadaran akan saling ketergantungan dengan orang lain (*Central Bureau of Investigation*, 2011).

2) Ciri-ciri individu yang memiliki keterampilan kerjasama

(Trought, 2012 dan Sari, 2014)

- a) Mampu menghormati orang lain.
  - b) Mampu bekerja dengan orang lain.
  - c) Mampu bernegosiasi.
  - d) Mampu berkontribusi.
  - e) Memiliki kesadaran akan saling ketergantungan dengan orang lain.
  - f) Berorientasi pada tercapainya tujuan yang baik.
  - g) Memperhatikan kepentingan bersama.
  - h) Memiliki prinsip untuk saling menguntungkan.
- 3) Urgensi keterampilan kerjasama dalam dunia karier
- a) Kerjasama dapat memberi nilai tambah pada hasil sebuah tugas, proyek, atau tim (The Conference Board of Canada, 2000).
  - b) Kerjasama yang baik memiliki tujuan yang disepakati bersama dan saling menguntungkan bagi pihak-pihak yang berada dalam tim (Baron & Byrne, 2000).

c. Kesadaran pada Karier

1) Definisi

Kesadaran pada karier merupakan kemampuan individu untuk mengenali karier sehingga individu mampu memahami target, tujuan, dan tantangan dalam karier (Syafitri &

Heriyanto, 2013).

2) Ciri-ciri individu yang memiliki kesadaran pada karier (Trought, 2012)

- a) Mampu mengerti dan memahami diri sendiri.
- b) Mampu menjadi diri sendiri.
- c) Mengetahui dan memahami potensi yang dimiliki.
- d) Mengetahui dan memahami keputusan yang diambil.
- e) Mengetahui dan memahami perasaan yang dirasakan (afeksi).
- f) Mengetahui dan memahami nilai-nilai yang dimiliki.
- g) Mampu memahami target, tujuan, dan tantangan yang harus dihadapi dalam bekerja.
- h) Memiliki pemahaman dasar tentang pendorong kesuksesan utama pekerjaan.
- i) Memiliki inovasi dan mampu mengambil risiko yang dapat diperhitungkan.
- j) Memiliki kesadaran pada prosedur kesehatan dan keselamatan pribadi dan kelompok.
- k) Mampu bertindak sesuai dengan kesepakatan tim.

3) Urgensi kesadaran pada karier dalam dunia karier (The Conference Board of Canada, 2000)

- a) Memberi nilai tambah bagi organisasi tempat bekerja.

- b) Memberikan kepuasan target dan membangun loyalitas target.
- c) Mendorong usaha maksimal dalam mencapai tujuan karier.

d. Keterampilan Menyelesaian Masalah

1) Definisi

Keterampilan menyelesaikan masalah merupakan kemampuan individu dalam mengenali, mengidentifikasi, mendefinisikan, menganalisa fakta dan situasi dari masalah yang dihadapi, serta menerapkan pemikiran kreatif untuk mengembangkan solusi yang tepat melalui penafsiran strategi yang memungkinkan (*Central Bureau of Investigation*, 2011 dan Yahaya, 2010).

2) Ciri-ciri individu yang memiliki keterampilan menyelesaikan masalah (Trought, 2012)

- a) Mampu menganalisa fakta dan situasi.
- b) Memiliki pemikiran kreatif.
- c) Mampu mengidentifikasi dan mengenal masalah.
- d) Mampu mendefinisikan dan menggambarkan masalah.
- e) Mampu menafsirkan strategi yang memungkinkan.
- f) Mampu bertindak sesuai dengan strategi.
- g) Mampu melakukan evaluasi dan perencanaan tindak

lanjut.

h) Memiliki inisiatif.

3) Urgensi keterampilan menyelesaikan masalah dalam dunia karier (Trought, 2012)

a) Mengembangkan solusi terhadap tantangan masa depan.

b) Dunia kerja memiliki kebutuhan pada individu yang dapat mengembangkan solusi inovatif.

c) Membuat individu kompetitif dalam bekerja.

e. Keterampilan Komunikasi

1) Definisi

Keterampilan komunikasi adalah proses interaksi manusia melalui penerimaan dan pemberian pesan yang terdiri dari pemberi pesan dan penerima pesan dengan tujuan untuk mempengaruhi cara berpikir dan pola perilaku sehingga terjadinya perubahan pada individu maupun lingkungan dalam bentuk verbal dan nonverbal (Wiryanto, 2004).

2) Ciri-ciri individu yang memiliki keterampilan komunikasi (Trought, 2012)

a) Memahami konteks pesan yang disampaikan.

b) Mampu memilih media yang tepat untuk pengiriman.

c) Mampu memilih kata-kata dalam komunikasi dengan seksama.

- d) Mampu mengantisipasi situasi yang memungkinkan penerima pesan salah tafsir terhadap pesan yang diterima.
  - e) Memahami betul penggunaan bahasa internet.
  - f) Mampu berkomunikasi dengan intonasi, artikulasi, dan ekspresi visual yang baik.
  - g) Mampu berkomunikasi secara efektif.
- 3) Urgensi keterampilan komunikasi dalam dunia karier (The Conference Board of Canada, 2000)
- a) Negosiasi
  - b) Mediasi
  - c) Komunikasi yang baik dengan rekan kerja
  - d) Mendorong tercapainya tujuan pekerjaan
  - e) Mendorong kerjasama yang baik dalam tim
- f. Keterampilan Mengelola Teknologi dan Informasi
- 1) Definisi

Keterampilan mengelola teknologi dan informasi merupakan kemampuan individu dalam memahami, mengoperasikan, dan mengakses teknologi dan informasi yang hendak dikelola, serta menganalisa dan menerapkan pengetahuan dan keterampilan dari berbagai disiplin ilmu (misalnya seni, bahasa, sains, teknologi, matematika, ilmu

sosial, dan humaniora) (Trought, 2012).

2) Ciri-ciri individu yang memiliki keterampilan mengelola teknologi dan informasi (Trought, 2012)

- a) Memiliki berbagai keterampilan dasar teknologi dan informasi.
- b) Menerapkan teknologi dan informasi sebagai alat manajemen.
- c) Menggunakan teknologi dan informasi untuk mengatur data.
- d) Bersedia untuk belajar keterampilan mengelola teknologi dan informasi baru.
- e) Memiliki pengetahuan tentang kesehatan dan keselamatan kerja untuk menggunakan teknologi dengan cara yang aman dan sehat.
- f) Mampu mencari, mengumpulkan, dan mengatur informasi menggunakan teknologi dan sistem informasi yang sesuai.
- g) Mampu mengakses, menganalisis, dan menerapkan pengetahuan dan keterampilan dari berbagai disiplin ilmu (misalnya seni, bahasa, sains, teknologi, matematika, ilmu sosial, dan humaniora).

3) Urgensi keterampilan mengelola teknologi dan informasi

dalam dunia karier (The Conference Board of Canada, 2000)

- a) Teknologi mampu mengubah, mengganggu, dan membentuk kembali semua aspek kehidupan.
- b) Kemajuan dramatis dalam teknologi menyebabkan dunia mengembangkan tujuan mereka di masa depan.
- c) Penerapan teknologi melibatkan individu sebagai pekerja agar memiliki kemampuan untuk mendemonstrasikan keterampilan dasar teknologi seperti kemampuan pengolahan kata, spreadsheet, pengelolaan file dan email.

g. Keterampilan Matematik

1) Definisi

Keterampilan matematik merupakan kemampuan individu dalam mengklasifikasi data, menentukan hal-hal yang dapat diukur dan dihitung dari proyek atau tugas yang dikerjakan, lalu menganalisa, menafsirkannya dan mempresentasikan data tersebut dalam format visual (Trought, 2012).

2) Ciri-ciri individu yang memiliki keterampilan matematik (Trought, 2012)

- a) Mampu memahami arti berhitung bidang karier yang digeluti.

- b) Memiliki pemahaman tentang tugas aritmatika seperti penambahan, pengurangan, perkalian dan pembagian.
  - c) Mampu menganalisa data kuantitatif dan kualitatif.
  - d) Mampu menafsirkan dan mempresentasikan data dalam format visual.
  - e) Mampu memutuskan apa yang perlu diukur atau dihitung.
  - f) Mampu mengamati dan mencatat data dengan menggunakan metode, alat, dan teknologi yang tepat.
  - g) Mampu membuat perkiraan dan verifikasi perhitungan.
- 3) Urgensi keterampilan matematik dalam dunia karier (The Conference Board of Canada, 2000)
- a) Mendukung keputusan yang dibuat dalam dunia karier.
  - b) Mendorong tercapainya tujuan pekerjaan.

#### h. Keterampilan Kepemimpinan

##### 1) Definisi

Keterampilan kepemimpinan merupakan kemampuan individu dalam proses mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Keterampilan dalam memimpin orang lain saling menyesuaikan antara kepribadian pemimpin dan yang dipimpin (Soekarso & Putong, 2015).

2) Ciri-ciri individu yang memiliki keterampilan kepemimpinan (Trought, 2012)

a) Inovatif dan kreatif untuk menghadapi tantangan dalam memimpin.

b) Mampu mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

3) Urgensi keterampilan kepemimpinan dalam dunia karier (Trought, 2012)

a) Mendorong tercapainya kesuksesan di seluruh bidang pekerjaan.

b) Kepemimpinan digunakan untuk mencapai tujuan bersama.

c) Kepemimpinan dapat menggerakkan, memberdayakan, dan mengarahkan sumber daya secara efektif dan efisien kearah pencapaian tujuan.

i. Keberanian Berusaha

1) Definisi

Keberanian berusaha merupakan kemampuan individu mendorong afeksi untuk mengambil resiko dan siap dalam menghadapi tantangan (Trought, 2012).

2) Ciri-ciri individu yang memiliki keberanian berusaha (Trought, 2012)

- a) Kreatif dan inovatif.
- b) Mampu mengembangkan keterampilan inisiatif.
- c) Mampu memanfaatkan peluang.
- d) Mampu mengembangkan produk dan proses baru dari dalam organisasi.

3) Urgensi keberanian berusaha dalam dunia karier (Trought, 2012)

- a) Keberanian dalam berusaha mendorong individu agar analitis dan kreatif dalam mengambil keputusan.
- b) Dewasa ini dunia karier membutuhkan individu yang memiliki kemampuan untuk memahami dan menafsirkan proses saat ini, cara keterkaitannya, dan memberi kesempatan untuk mengidentifikasi area untuk perbaikan.
- c) Keberanian berusaha memungkinkan individu memanfaatkan peluang, memecahkan masalah, menghasilkan dan mengkomunikasikan ide, dan membuat perbedaan dalam pekerjaan.
- d) Membantu mempertahankan keunggulan kompetitif pekerja dan organisasi.

j. Kecerdasan Emosional

1) Definisi

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu memajemen diri, memajemen hubungan, dan memajemen lingkungan dari sisi emosional secara efektif. Kemampuan mengelola kecerdasan emosional menuntut individu agar mandiri, realitis, dan fleksibel (Trought, 2012).

2) Ciri-ciri individu yang memiliki kecerdasan emosional (Trought, 2012)

- a) Mampu bersikap simpati dan empati.
- b) Mampu mengendalikan diri.
- c) Mampu menginspirasi, mempengaruhi, mengembangkan orang lain, menantang status quo, dan mengelola konflik.
- d) Mampu mengenali bagaimana perasaan akan mempengaruhi kinerja pekerjaan.
- e) Mampu mengelola dan merespon tantangan dengan tepat.
- f) Mampu membuat keputusan berdasarkan fakta dan data yang berkaitan.
- g) Mampu merasakan emosi.
- h) Mampu mengakses dan membangkitkan emosi.
- i) Memahami emosi dan pengetahuan emosional.

3) Urgensi kecerdasan emosional dalam dunia karier (Trought, 2012)

- a) Individu akan terus menghadapi tantangan, menuntut dan mengubah pandangan, sehingga individu perlu mengelola dan meresponnya dengan tepat.
- b) Organisasi semakin menyadari bahwa kecerdasan emosional pekerja mereka memegang peranan penting dalam menentukan respons individu terhadap suatu situasi atau terhadap orang lain.

Keterampilan kerja merupakan kumpulan keterampilan yang mendorong individu atau kelompok untuk memiliki kemampuan sehingga mampu masuk, berkembang, dan mencapai tujuan dalam dunia karier. Individu maupun kelompok perlu merancang strategi agar memiliki kemampuan-kemampuan penunjang karier di masa depan. Keterampilan kerja yang dimiliki oleh individu maupun kelompok bukan hanya memberikan dampak positif kepada bidang karier yang digeluti, tapi juga memberikan dampak positif kepada diri sendiri.

## **B. Bimbingan Klasikal**

Layanan bimbingan dan konseling di dalam kelas (bimbingan klasikal) merupakan layanan yang dilaksanakan dalam setting kelas, diberikan kepada semua peserta didik, dalam bentuk tatap muka terjadwal dan rutin setiap kelas per minggu. Volume kegiatan tatap muka secara klasikal (bimbingan klasikal) adalah 2 (dua) jam per kelas

(rombongan belajar) per minggu dan dilaksanakan secara terjadwal di kelas. Materi layanan bimbingan klasikal meliputi empat bidang layanan yang diberikan secara proporsional sesuai kebutuhan peserta didik/konseli yang meliputi aspek perkembangan pribadi, sosial, belajar dan karier dalam kerangka pencapaian perkembangan optimal peserta didik dan tujuan pendidikan nasional. Materi layanan bimbingan klasikal disusun dalam bentuk Rencana Pelaksanaan Layanan Bimbingan Klasikal (RPLBK). Bimbingan klasikal diberikan secara runtut dan terjadwal di kelas dan dilakukan oleh konselor yaitu pendidik profesional yang minimal berkualifikasi akademik Sarjana Pendidikan (S1) dalam bidang Bimbingan dan Konseling dan lulus pendidikan profesi guru bimbingan dan konseling/konselor, atau guru Bimbingan dan konseling yang berkualifikasi minimal Sarjana Pendidikan (S-1) dalam bidang bimbingan dan konseling dan bersertifikat pendidik.

Brewer menggunakan bimbingan klasikal sebagai sarana mempersiapkan peserta didik untuk mengatur berbagai bidang kehidupannya supaya bermakna dan memberikan kepuasan, seperti bidang kesehatan, bidang pekerjaan, bidang kehidupan keluarga, bidang kehidupan bermasyarakat, dan bidang rekreasi (Winkel, 1991). Secara teknis operasional, topik-topik bimbingan dalam bimbingan klasikal ditentukan berdasarkan pada rumusan standar kompetensi kemandirian peserta didik (SKKPD), pada setiap aspek perkembangan, sesuai dengan

jenjang pendidikan yang juga dikembangkan berdasarkan tugas perkembangan yang harus dicapai oleh peserta didik. Berdasarkan kompetensi kemandirian tersebut yang dirumuskan dalam tataran pengenalan, akomodasi dan tindakan, kemudian dirumuskan topik-topik materi bimbingan yang relevan dengan kebutuhan (dari hasil asesmen kebutuhan), untuk mencapai kompetensi yang dimaksud (Ramli, Hidayah, Zen, Flurentin, Lasan, & Hambali, 2017).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa bimbingan klasikal merupakan salah satu jenis kegiatan layanan yang diikuti sejumlah peserta didik dan dilaksanakan di ruang kelas. Layanan bimbingan klasikal diberikan oleh seorang guru bimbingan dan konseling. Pelaksanaan kegiatan layanan terkait empat bidang, yaitu pribadi, belajar, karier, dan sosial, serta harus didasari pada asas-asas bimbingan dan konseling.

### **C. Model ADDIE**

#### **1. Analisis**

Tahap analisis adalah dasar untuk semua fase desain instruksional lainnya. Tahap ini ditujukan untuk mengidentifikasi kemungkinan penyebab yang menimbulkan kesenjangan pada peristiwa (Muruganantham, 2015). Pada tahap ini peneliti memvalidasi kesenjangan kinerja, menentukan tujuan instruksional,

mengkonfirmasi tujuan penelitian, mengidentifikasi sumber daya yang dibutuhkan, menentukan sistem pengiriman potensial, dan membuat rencana pengelolaan proyek (Branch, 2009). Hasil dari tahap ini akan menjadi masukan untuk tahap desain.

## 2. Desain

Tahap desain merupakan hasil dari tahap analisis di mana terdapat penjelasan mengenai cara untuk merencanakan strategi mengembangkan instruksi (Muruganantham, 2015). Pada tahap ini peneliti memverifikasi kinerja yang diinginkan dan metode pengujian yang sesuai. Beberapa elemen dari tahap ini mencakup menginventarisasi tugas, menyebutkan tujuan kinerja, menghasilkan strategi pengujian, dan mengetahui keuntungan dari inventarisasi yang telah dilakukan (Branch, 2009). Hasil dari tahap desain akan menjadi masukan bagi tahap pengembangan.

## 3. Pengembangan

Tahap pengembangan mengacu pada tahap analisis dan desain. Tujuan dari tahap ini adalah untuk menghasilkan dan memvalidasi rencana penelitian dan bahan penelitian. Selama tahap ini peneliti menghasilkan konten penelitian, memilih atau mengembangkan media pendukung, mengembangkan panduan untuk pengguna lain selain peneliti, melakukan revisi formatif, dan uji coba penelitian (Branch, 2009). Pada tahap ini peneliti perlu

menyiapkan rencana cadangan untuk mengantisipasi ketidaksesuaian antara rencana, kebutuhan, dan kondisi di lapangan (Aldoobie, 2015).

#### 4. Implementasi

Tahap implementasi mengacu pada tahap analisis, desain, dan pengembangan. Tujuan dari tahap ini adalah mempersiapkan lingkungan belajar dan melibatkan sasaran penelitian. Tahap ini harus menyiapkan sasaran penelitian (guru dan peserta didik) (Branch, 2009). Pada tahap ini rencana ditransformasikan menjadi penelitian di lapangan. Peneliti perlu menyiapkan buku panduan untuk sasaran penelitian (Aldoobie, 2015).

#### 5. Evaluasi

Tahap evaluasi merupakan tahap di mana peneliti menilai kualitas produk dan proses instruksional, baik sebelum maupun sesudah implementasi. Evaluasi harus benar-benar terjadi sepanjang seluruh proses perancangan instruksional. Pada tahap ini hal yang perlu dilakukan oleh peneliti adalah menentukan kriteria evaluasi, memilih alat evaluasi, dan melakukan evaluasi tersebut (Branch, 2009). Hal penting yang perlu peneliti perhatikan adalah menyiapkan alat evaluasi yang netral sehingga hasil yang didapatkan bersifat objektif (Aldoobie, 2015).

#### **D. Hasil Penelitian yang Relevan**

*Employability skills* menjadi salah satu bagian dari jati diri remaja. Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Suhartini (2015) dijelaskan bahwa *employability skills* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta membuat karyawan mempertimbangkan realita ketatnya kompetisi dalam bidang ekonomi dan perdagangan, maka sebuah usaha harus memikirkan strategi pengelolaan usaha dengan sumber daya manusia yang berkualitas yang mempunyai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan kerja yang baik serta manajerial yang profesional dalam menjalankan usahanya. Penelitian tersebut memberikan gambaran tentang kebutuhan remaja pada *employability skills* sebagai bekal di masa depan.

Video dokumenter merupakan media yang tidak asing bagi remaja. Video dokumenter digunakan sebagai bagian dari proses pembelajaran yang efektif untuk remaja. Puspitasari (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa penggunaan video dokumenter yang menggambarkan permasalahan suatu kehidupan manusia meliputi bidang ekonomi, budaya, hubungan antar manusia, etika dan lain-lain sebagai media yang dilaksanakan di sekolah dapat meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Secara spesifik berdasarkan hasil penelitian Monica dan Susanti (2016) menyimpulkan bahwa pelaksanaan kegiatan bimbingan klasikal efektif menggunakan media audiovisual (video) untuk

mengembangkan interaksi sosial peserta didik.

Penelitian ADDIE (*Analyze, Design, Development, Implementation, and Evaluation*) yang dilakukan oleh I Made Tegeh dan I Made Kirna (2013) menunjukkan bahan ajar berada pada kualifikasi cukup, dan hasil uji lapangan menunjukkan bahwa bahan ajar berkualifikasi baik (Tegeh & Kirna, 2013).

#### **E. Kerangka Berpikir**

Berdasarkan teori perkembangan karier Ginzberg dan Standar Kompetensi Kemandirian Peserta Didik (SKKPD), remaja pada usia sekitar 17 hingga 18 tahun berada pada masa transisi sehingga perlu memiliki wawasan dan upaya persiapan pada dunia karier. Pada masa tersebut remaja mulai menyadari untuk menentukan sendiri masa depannya dan harus mengambil tindakan untuk melakukannya, meski belum mampu mengambil keputusan dengan segera. Hal tersebut disebabkan karena remaja dituntut memiliki pengetahuan mengenai *employability skills*. Maka itu peneliti melakukan penelitian untuk mengetahui kesenjangan pada peserta didik kelas XII IPS SMA Negeri 14 Jakarta.

Hasil preliminary study menunjukkan bahwa peserta didik belum memiliki pengetahuan mengenai *employability skills* yang cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil preliminary study bahwa terdapat: (1) 31

orang (43%) atau sebagian kecil memahami urgensi mengelola teknologi dan informasi di dalam dunia karier; (2) 5 orang (7%) atau hampir tak seorang pun memahami urgensi keterampilan menyelesaikan masalah di dalam dunia karier; (3) 27 orang (38%) atau sebagian kecil memahami urgensi kecerdasan emosional di dalam dunia karier; (4) Tidak seorang pun memahami urgensi keterampilan kepemimpinan; (5) 27 orang (38%) atau sebagian kecil memahami ciri-ciri keterampilan menyelesaikan masalah; (6) 28 orang (39%) atau sebagian kecil memahami urgensi keberanian berusaha di dalam dunia karier; (7) 14 orang (19%) atau hampir tak seorang pun memahami ciri-ciri keterampilan mengelola teknologi dan informasi; (8) 15 orang (21%) atau hampir tak seorang pun memahami definisi keberanian berusaha; dan (9) 14 orang (19%) atau hampir tak seorang pun memahami urgensi kesadaran pada karier di dalam dunia karier.

Guru Bimbingan dan Konseling memiliki tugas membantu peserta didik mencapai tugas perkembangan melalui kegiatan bimbingan klasikal. Hal tersebut dipertegas dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 111 Tahun 2014 tentang Bimbingan dan Konseling Pada Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah pasal 9 ayat 1 yang berbunyi: "Layanan Bimbingan dan Konseling pada satuan pendidikan dilakukan oleh Konselor atau Guru Bimbingan dan Konseling." Dan dalam ayat 2 berbunyi: "Tanggung jawab

pelaksanaan layanan Bimbingan dan Konseling pada satuan pendidikan dilakukan oleh Konselor atau Guru Bimbingan dan Konseling.” Dari dua ayat tersebut jelas bahwa guru BK harus memberikan layanan bimbingan dan konseling, salah satunya adalah kegiatan bimbingan klasikal.

Media merupakan komponen penting dalam pelaksanaan kegiatan bimbingan klasikal. Media menunjang guru BK mencapai tujuan dari pelaksanaan kegiatan bimbingan klasikal tersebut. Media pun mampu membuat metode bimbingan yang digunakan menjadi menarik bagi peserta didik.

Namun, guru BK tidak pernah menggunakan video dokumenter dalam kegiatan bimbingan klasikal. Padahal video dokumenter merupakan salah satu media efektif untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Selain itu, remaja juga membutuhkan *role model* dalam proses pembentukan jati diri sebagai upaya pemenuhan tugas perkembangan agar memiliki wawasan dan upaya persiapan pada dunia karier.

Selama ini video dokumenter tidak dimanfaatkan secara maksimal sebagai media pembelajaran. Maka itu, peneliti akan mengembangkan video dokumenter mengenai *role model* yang memiliki *employability skills*. Video dokumenter ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan memotivasi peserta didik untuk memiliki *employability skills*.



Diagram 2.1 Kerangka Berpikir