

MODEL BIMBINGAN KELOMPOK BERBASIS BUDAYA KERJA INDUSTRI UNTUK MENINGKATKAN KEMATANGAN KARIR SISWA

Oleh : Mujayaro

Guru Bimbingan dan Konseling di SMK Negeri 1 Tonjong Kabupaten Brebes

E-mail : Jaykusuma8888@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah (1) mendeskripsikan pelaksanaan bimbingan kelompok dan tingkat kematangan karir siswa, (2) menemukan model bimbingan kelompok berbasis budaya kerja industri untuk meningkatkan kematangan karir siswa, dan (3) menguji keefektifan model bimbingan kelompok berbasis budaya kerja industri untuk meningkatkan kematangan karir siswa. Penelitian ini menggunakan metode penelitian dan pengembangan pendidikan (*educational reseacrh and developmental*). Metode ini biasa digunakan untuk menghasilkan produk tertentu dan menguji kebermanfaatannya. Populasi penelitian ini adalah 84 orang siswa Program Keahlian Teknik Kendaraan Ringan di SMK Negeri 1 Tonjong. Hasil pengujian awal terhadap populasi menunjukkan bahwa sebanyak 10% siswa berada pada kategori kematangan karir tinggi, 20% berada pada kategori sedang, dan 70% berada pada kategori rendah. Berdasarkan data awal tersebut kemudian 10 orang siswa dijadikan sebagai sampel dan diberikan perlakuan tertentu. Perlakuan terhadap sampel diberikan dalam bentuk layanan bimbingan kelompok berbasis budaya kerja industri. Setelah diberikan perlakuan dengan model tersebut, hasil perbandingan skor pre-test dan post-test menunjukkan adanya peningkatan kematangan karir siswa yang signifikan sebesar 20%. Hasil uji statistic Wilcoxon menunjukkan hasil nilai Asymp. Sig. (2-tailed) / asymptotic significance untuk uji dua sisi adalah 0,005. Oleh karena itu kasus dalam penelitian ini adalah uji satu sisi, maka propabilitas menjadi 0,025. Maka propabilitas di bawah 0,05 ($0,0025 < 0,05$), dapat diartikan bahwa bimbingan kelompok berbasis budaya kerja industri tersebut efektif dalam meningkatkan kematangan karir siswa. .

Kata Kunci : kematangan karir, budaya kerja industri

Abstract

The aims of the study is (1) to describe the implementation of group counseling and student career maturity in vocational schools ,(2) to know the implementation of industrial working culture-based group counseling model to increase student career maturity, (3) to measure the effectivity of implementing the model in increasing student career maturity. To achieve those purposes, an educational research and developmental method is conducted. It is the method which is usually used to produce certain products and examine their usefullness. The study population was 84 students of the Light Vehicle Engineering Skills Program at SMK Negeri 1 Tonjong. To identify the starting condition of the population then a preliminary study is undertaken. The study shows that 10% of the population are in high level in their career maturity, 20% are in the middle, and 70% are in low. Then, a purposive sampling technique is done to get a sample of 10 students. The sample students are given a treatment by implementing the industrial working culture-based group counseling model. After being treated by such a model, there is an increase in student career maturity scores in general as much as 50 points or 20%. Wilcoxon statistical test result demonstrate the value Asymp. Sig. (2-tailed) / asymptotic significance for two-tailed test is 0,005. Because of cases in this study was one sided test, the propability becomes 0,0025. Then the propability below 0,05 ($0,0025 < 0,05$), means that the implementation of industrial working culture-based group counseling model is effective in increasing student career maturity. The researcher recommends counselors, counseling and guidance teachers, and schools to apply the model due to the proof of its effectiveness in increasing student career maturity.

Keywords : career maturity, industrial working culture

1. Pendahuluan

Era globalisasi ditandai dengan persaingan mutu, menuntut semua pihak dalam berbagai bidang dan sektor pembangunan untuk senantiasa meningkatkan kompetensinya. Kualitas sumber daya manusia memiliki peranan strategis dalam memenuhi tuntutan pembangunan bangsa diberbagai bidang. Dalam menghadapi persaingan tersebut dituntut keunggulan kompetitif. Andalan utama membangun keunggulan kompetitif tersebut terletak pada kualitas sumber daya manusia yang menguasai iptek dan keterampilan yang secara langsung terlibat dalam proses produksi dan pemasaran.

Untuk menjadikan SDM yang berkualitas berawal dari bidang pendidikan terutama hasil lulusannya harus dapat bersaing dengan negara lain. Melihat keberadaan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) saat ini pemerintah berharap posisinya sebagai wahana pengembangan pengetahuan dan keterampilan dan mampu menjawab tantangan budaya kerja secara nyata. Lulusannya diharapkan dapat memenuhi tuntutan budaya kerja usaha akan tenaga kerja tingkat menengah. Hal ini senada dengan PP RI No. 29 Tahun 1990 tentang pendidikan menengah pasal 3 ayat 2, "Sekolah Menengah Kejuruan mengutamakan penyiapan siswa untuk memasuki lapangan kerja serta mengembangkan sikap professional".

Berdasarkan hasil pendataan yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik Per Agustus tahun 2016, persentase tingkat pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan paling banyak yakni Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) 11,11 persen. Posisi kedua ditempati oleh Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 8,73 persen.

Berdasarkan data tersebut di atas dapat dikatakan masih ada siswa lulusan SMK yang belum siap untuk bekerja. Hal ini tentu saja menjadi masalah yang harus diperhatikan. Lulusan SMK yang belum siap untuk bekerja disebabkan karena

kompetensi yang dimiliki belum cukup untuk bisa diterima di dunia kerja. Kompetensi kerja merupakan aspek penting yang perlu dimiliki setiap calon tenaga kerja untuk bisa diterima di dunia kerja. Siswa SMK dilatih untuk mempunyai kompetensi yang baik dan sesuai dengan bidang keahlian masing-masing sehingga lulusan SMK diharapkan mempunyai kesiapan untuk masuk dunia kerja.

Esensi dari tujuan pendidikan kejuruan tingkat menengah (SMK) adalah mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. SMK memegang peranan penting dalam penyediaan tenaga kerja, karena pranata ekonomi membutuhkan tenaga kerja terdidik dan terlatih. Namun tenaga kerja yang dihasilkan sampai saat ini masih belum mampu menjawab permasalahan kebutuhan tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi yang disyaratkan industri. Peluang kerja yang ditawarkan pasar kerja masih banyak yang belum terisi, karena lulusan pendidikan yang ada tidak terserap pasar kerja (Dedi S, 2002: 612).

Pengembangan karakter kerja bagi siswa SMK merupakan aspek penting dalam menghasilkan lulusan agar lulusannya memiliki karakter kerja yang sesuai dengan tuntutan kerja di industri sehingga mampu bersaing dan berhasil dalam pekerjaannya. Bekerja di industri harus dapat mengikuti irama kerja yang memiliki produktivitas tinggi dan cepat (*output piece per minute*), produksi bersifat masal dengan sistem produksi ban berjalan, dan kualitas produk yang sangat dijaga ketat. Kesiapan mental dan ketahanan fisik yang baik untuk mendukung kelancaran bekerja harus dimiliki para pekerjanya. Di samping itu pekerjaan dalam industri otomotif adalah pekerjaan yang membutuhkan kemampuan teknis (*hard skills*) yang handal dan mahir, apabila tidak didukung oleh pemahaman budaya kerja Industri yang baik maka menjadi tidak bermakna untuk bekerja di industri.

Khusus untuk sekolah kejuruan, persoalan yang dirasakan sangat penting berkaitan dengan ketidakmampuan lulusan dalam memasuki dunia kerja industri. Hal itu karena kualitas lulusan yang memang jauh dari kehendak pasar. Disamping itu juga adanya ketidaksesuaian antara "supply" lulusan dengan kecilnya "demand". Namun di sisi lain banyak perusahaan yang mengalami permasalahan kesulitan mendapatkan tenaga kerja, padahal masalah pengangguran di Indonesia menjadi wacana nasional. Hal ini menggambarkan adanya kesenjangan antara *demand* pasar kerja dengan *supply* dan ketersediaan tenaga kerja dari institusi pendidikan kejuruan.

Temuan yang diperoleh dari studi pendahuluan yang dilakukan di SMK Negeri 1 Tonjong Kabupaten Brebes secara umum deskripsi kematangan karir siswa rata-rata 63,93% yaitu pada kategori tingkat kematangan sedang. Adapun untuk rata-rata kematangan karir per aspek adalah 1) aspek perencanaan karir 64,76%, 2) aspek eksplorasi karir rata-rata 66,40%, 3) aspek pengetahuan tentang informasi dunia kerja rata-rata 66,15 %, 4) aspek pengetahuan tentang kelompok pekerjaan rata-rata 61,86 %, 5) aspek membuat keputusan karir rata-rata 65,45 %, dan 6) aspek realisme keputusan karir rata-rata 59,60 %. Dari keenam aspek kematangan karir tersebut semua berada pada kategori tingkat kematangan karir sedang.

Berdasarkan kondisi di atas sangatlah perlu membekali siswa dengan berbagai gambaran tentang karakteristik, persyaratan, kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan sesuai yang diharapkan oleh dunia industri agar siswa memiliki kesiapan dalam menentukan keputusan karirnya sejak dini.

Layanan Bimbingan dan Konseling sebagai bagian dari sistem pendidikan SMK perlu mengarahkan layanannya dalam pemahaman karir siswa tentang budaya kerja industri. Salah satu bentuk layanan Bimbingan dan Konseling yang diduga

efektif bagi peningkatan pemahaman budaya kerja siswa adalah layanan bimbingan kelompok. Karena pada dasarnya layanan bimbingan kelompok diarahkan untuk membantu individu dalam upaya mencapai perkembangan yang optimal dalam berbagai aspek pribadinya, intelektual, sosial, moral, emosional, serta kemampuan-kemampuan khas yang dimiliki individu.

2. Tinjauan Pustaka

Dalam bimbingan dan konseling terdapat empat bidang bimbingan yaitu bidang bimbingan pribadi, bidang bimbingan sosial, bidang bimbingan belajar, bidang bimbingan karier. Dengan empat bidang bimbingan yang ada, dalam pelaksanaannya dijabarkan melalui sembilan layanan yaitu layanan orientasi, informasi, pembelajaran, penempatan dan penyaluran, bimbingan kelompok, konseling kelompok, konseling perorangan, konsultasi dan mediasi.

2.1. Bimbingan Kelompok

Layanan bimbingan kelompok merupakan upaya bantuan untuk dapat membahas topik atau permasalahan siswa dengan memanfaatkan dinamika kelompok. Layanan Bimbingan Kelompok merupakan jenis layanan konseling yang mengikutkan sejumlah peserta dalam bentuk kelompok, dengan konselor sebagai pemimpin kelompok. Layanan ini mengaktifkan dinamika kelompok untuk membahas berbagai hal yang berguna bagi pengembangan pribadi dan/atau pemecahan masalah individu yang menjadi peserta kegiatan kelompok.

Mungin Eddy Wibowo (2005 : 17) menyatakan bahwa : Bimbingan kelompok adalah suatu kegiatan kelompok di mana pimpinan kelompok menyediakan informasi-informasi dan mengarahkan diskusi agar anggota kelompok menjadi lebih sosial atau untuk membantu anggota-anggota kelompok untuk mencapai tujuan-tujuan bersama.

Sedangkan Gazda (dalam Mungin, 2005:17) memberikan pendapatnya mengenai bimbingan kelompok : Bimbingan kelompok diorganisasi untuk mencegah perkembangan masalah yang isi utamanya meliputi informasi pendidikan, pekerjaan, pribadi dan masalah sosial yang disajikan dalam bentuk pelajaran.

Dinamika kelompok sangat penting untuk dioptimalkan, ditandai dengan semangat bekerjasama antar anggota kelompok untuk mencapai tujuan kelompok. Dalam suasana seperti ini seluruh anggota kelompok menampilkan dan membuka diri serta memberikan sumbangan bagi suksesnya kegiatan kelompok.

Tujuan layanan bimbingan kelompok menurut Winkel & Sri Hastuti (2006: 547) adalah menunjang perkembangan pribadi dan perkembangan sosial masing-masing anggota kelompok serta meningkatkan mutu kerja sama dalam kelompok guna aneka tujuan yang bermakna bagi para partisipan.

Sementara itu, tujuan layanan bimbingan kelompok menurut Tohirin (2007: 172) dikelompokkan menjadi dua yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. 1) *Tujuan layanan bimbingan kelompok secara umum* : Secara umum *layanan bimbingan kelompok* bertujuan untuk pengembangan kemampuan bersosialisasi, khususnya kemampuan berkomunikasi perserta layanan (siswa). 2) *Tujuan layanan bimbingan kelompok secara khusus*: Secara lebih khusus layanan bimbingan kelompok bertujuan untuk mendorong pengembangan perasaan, pikiran, persepsi, wawasan dan sikap yang menunjang perwujudan tingkah laku yang lebih efektif, yaitu peningkatan kemampuan berkomunikasi baik verbal maupun non verbal para siswa. Dengan demikian bimbingan kelompok ini mempunyai tujuan yang praktis dan dinamis dalam mewujudkan potensi individu dan juga dalam mengembangkan dan meningkatkan konsep diri individu. Dapat disimpulkan bahwa tujuan layanan

bimbingan kelompok adalah untuk melatih siswa dalam mengembangkan kemampuan bersosialisasi, dan mewujudkan tingkah laku yang lebih efektif serta meningkatkan kemampuan berkomunikasi baik verbal maupun non verbal. Adapun salah satu strategi untuk mencapai tujuan yang diharapkan dalam bimbingan kelompok, adalah dengan memperhatikan asas-asas didalamnya

2.2. Budaya Kerja Industri

The American Heritage Dictionary mengartikan kebudayaan adalah sebagai suatu keseluruhan dari pola perilaku yang dikirimkan melalui kehidupan sosial, seni, agama, kelembagaan, dan semua hasil kerja dan pemikiran manusia dari suatu kelompok manusia.

Menurut Triguno (2004: 3) mengatakan bahwa “Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai “Kerja” atau “Bekerja”.

Budaya kerja perusahaan (corporate culture) adalah merupakan anggapan-anggapan, nilai-nilai dan norma-norma yang hidup dan dianut secara sadar oleh pendukungnya yaitu seluruh jajaran pegawai pada perusahaan yang bersangkutan. Budaya kerja yang sudah matang serta telah berurat berakar akan merupakan landasan atau pondasi dari sistem dan proses manajemen pada perusahaan yang bersangkutan. Budaya kerja secara umum sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.

Dalam konteks budaya kerja, produktivitas tidak dipandang hanya dari ukuran fisik tetapi juga dari ukuran produk sistem nilai. Karyawan unggul menilai

produktivitas atau produktif adalah sikap mental “*Hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik daripada sekarang*”. Jadi kalau seorang karyawan bekerja, dia akan selalu berorientasi pada ukuran nilai produktivitas atau minimal sama dengan standar kinerja perusahaan. Dengan kata lain, bekerja produktif sudah merupakan panggilan jiwa dan disemangati dengan amanah atau komitmen tinggi sehingga menjadi bagian dari etos kerja keseharian (terinternalisasi). Tanpa diinstruksikan atasan karyawan seperti ini akan bertindak produktif. Inilah yang disebut sebagai budaya kerja.

Aktualisasi budaya kerja produktif sebagai ukuran sistem nilai mengandung komponen-komponen yang dimiliki seorang karyawan yaitu : (1) pemahaman substansi dasar tentang makna bekerja, (2) sikap terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan, (3) perilaku ketika bekerja, (4) etos kerja, (5) sikap terhadap waktu, dan (6) cara atau alat yang digunakan untuk bekerja. Semakin positif nilai komponen-komponen budaya tersebut dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin tinggi kinerjanya.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan budaya kerja yaitu membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran sebagai pelanggan dan pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan.

Menurut Ashar M.R (2008:18) “organisasi (industri) adalah organisasi formal yang mencakup organisasi yang mencari keuntungan, yang memproduksi barang atau jasa (industri, perdagangan, biro akuntan, biro perjalanan, perbankan dan sebagainya)”. Organisasi (Industri) dapat dipandang sebagai suatu sistem yang terbuka

Budaya perusahaan adalah seperangkat asumsi yang dibangun dan dianut bersama oleh organisasi sebagai modal dalam beradaptasi dengan

lingkungan eksternal dan proses integrasi internal.. Seperangkat asumsi dimaksud adalah filosofi, nilai-nilai, norma-norma, keyakinan, ide mitos dan karya yang terintegrasi untuk mengarahkan perilaku organisasional. Seperangkat asumsi tersebut merupakan isi budaya perusahaan yang berkaitan dengan apa yang dipikirkan, dirasakan dan dilakukan oleh semua karyawan. Isi budaya adalah moral yaitu watak organisasi yang mengutamakan nilai-nilai kebaikan yang harus diterima dan disepakati untuk menjadi roh kehidupan organisasi. Poerwanto (dalam Effendy P. Sjahri, 2010)

, <http://ebookbrowse.com/budayaorganisasi-budaya-perusahaan-budaya-kerja-finalpdf-bab-1-pdf-d77491456>

Sebagai moral, bentuk dari budaya dapat berupa pemikiran, tindakan dan atau hasil kerja yang didasari oleh nilai-nilai baik untuk menjadi ciri perusahaan. Budaya perusahaan sebagai suatu konstruksi dua tingkat, yang meliputi karakteristik-karakteristik organisasi yang kelihatan (observable) dan yang tidak kelihatan (unobservable). Pada level observable, budaya perusahaan mencakup beberapa aspek organisasi seperti pola-pola perilaku, peraturan, legenda, perusahaan. Sedangkan pada level unobservable, value, budaya perusahaan asumsi-asumsi para anggota organisasi. Jadi budaya perusahaan merupakan pola atau konfigurasi dari dua level karakteristik organisasi yang berorientasi atau mengarahkan para anggota organisasi untuk mengelola masalah-masalah dan keadaan-keadaan di sekitarnya.

Dari pengertian budaya kerja dan organisasi (Industri) di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya kerja industri lebih mengarah pada karakteristik organisasi/ perusahaan dimana didalamnya terdapat nilai-nilai, norma-norma, aturan-aturan yang dipercayai dan dipegang teguh oleh sistem dalam organisasi (industri) tersebut, dan menjadi salah satu identitas.

2.3. Kematangan Karir

Kematangan karir merupakan aspek yang perlu dimiliki siswa untuk menunjang karir dimasa depan. Kematangan karir mencerminkan proses perkembangan pada setiap individu untuk memperoleh kapasitas dalam membuat keputusan karir. Kematangan karir sebagai pemahaman diri dan kesadaran pada diri individu untuk merencanakan, mempersiapkan, mengambil keputusan karir yang tepat, serta kesiapan mengenai berbagai tantangan yang mungkin ditemui selama perjalanan hidup setiap individu sesuai dengan kemampuannya.

Super's dalam Winkel (2004:633) mendefinisikan kematangan karir sebagai keberhasilan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas perkembangan vokasional yang khas bagi tahap perkembangan tertentu. Dalam teori rentang hidup dari Super terdapat suatu konsep yang disebut dengan kematangan karir (*career maturity*).

Menurut Super, dimensi-dimensi kematangan karir meliputi dua dimensi utama yaitu "dimensi sikap (non kognitif) dan dimensi kognitif. Dimensi - dimensi kematangan karir tersebut dapat dijabarkan menjadi beberapa indikator kematangan karir terdiri atas : perencanaan karir, eksplorasi karir, pengambilan keputusan karir, informasi dunia kerja, pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang diharapkan. Pada konteks penelitian ini yang menjadi acuan teori kematangan karir yaitu menggunakan teori Super.

3. Metodologi

Sesuai dengan fokus permasalahan dan tujuan penelitian, penelitian ini menggunakan metode penelitian dan pengembangan (research and development). Desain uji coba menggunakan metode kuasi eksperimen dengan bentuk *one group pretest-posttest design* dengan menganalisis tingkat kematangan karir siswa dengan membandingkan hasil *pretest* dan *posttest* satu kelompok subyek saja tanpa ada kelompok pembanding. Bentuk ini dipilih karena tidak digunakannya

variabel kontrol, meskipun sampel dipilih secara acak. Tahapan yang dilakukan dalam desain *one group pre test post test* adalah sebagai berikut :

- a. Memberikan *pre test* untuk mengukur kematangan karir siswa (variabel terikat) sebelum diberi perlakuan.
- b. Memberikan perlakuan berupa layanan bimbingan kelompok.
- c. Memberikan *post test* untuk mengukur kematangan karir setelah diberi perlakuan. (Samsudi, 2009;40)

Yang menjadi populasi adalah siswa kelas X program keahlian Teknik Kendaraan Ringan , berjumlah 84 orang. Agar penelitian ini dapat dikendalikan dan berjalan efektif, maka ditentukan sampel dengan teknik *purposive sampling*, atau pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. Terpilih 10 orang sebagai sampel yang diambil berdasarkan hasil skala kematangan karir dari ketiga kategori.

4. Hasil Dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian

Deskripsi pelaksanaan bimbingan kelompok dan tingkat kematangan karir siswa sebelum diberi layanan bimbingan kelompok diperoleh dari data sekunder yaitu melalui wawancara dengan Guru BK, dan dari data primer berupa hasil *pre test* skala kematangan karir. Hasil wawancara dengan guru BK diperoleh data bahwa pelaksanaan bimbingan kelompok fokusnya adalah pada pencegahan dan pengentasan masalah yang dialami oleh siswa, sehingga siswa yang tidak mengalami masalah jarang tersentuh. Layanan karir terkait dengan budaya kerja industri selama ini belum diberikan.

Dari data keseluruhan, selanjutnya dilakukan *pre test* terhadap 10 anggota kelompok dan hasilnya menunjukkan 1 siswa atau 10 % memiliki kategori tinggi, 2 siswa atau 20 % siswa pada kategori sedang dan 7 siswa atau 70 % siswa memiliki kategori rendah.

Perubahan tingkat kematangan karir siswa antara sebelum dan setelah diberikan layanan bimbingan kelompok menunjukkan adanya perubahan yang signifikan. Ini ditandai dengan adanya peningkatan skor skala kematangan karir pada skor total maupun skor setiap aspek. Adapun perubahan hasil skor skala kematangan karir tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Perubahan Skor Tingkat Kematangan Karir antara *Pre Test* dan *Post Test*

No.	Aspek Kematangan Karir	Pre Test	Post Test	Perubahan	Ket.
1	Perencanaan Karir	Σ 24	30	6	Skor tingkat kematangan karir pada aspek 1 meningkat 19,90%
		% 50,84%	70,74%	19,90%	
2	Eksplorasi Karir	Σ 27	30	3	Skor tingkat kematangan karir pada aspek 2 meningkat 7,20%
		% 53,60%	60,80%	7,20%	
3	Pengetahuan tentang Informasi Dunia kerja	Σ 16	24	8	Skor tingkat kematangan karir pada aspek 3 meningkat 26,67%
		% 54,33%	81,00%	26,67%	
4	Pengetahuan tentang Kelompok Pekerjaan	Σ 14	20	6	Skor tingkat kematangan karir pada aspek 4 meningkat 19,67%
		% 46,33%	66,00%	19,67%	
5	Pengetahuan tentang Membuat Keputusan	Σ 24	29	5	Skor tingkat kematangan karir pada aspek 5 meningkat 10,40%
		% 48,40%	58,80%	10,40%	
6	Realisme keputusan Karir	Σ 23	29	6	Skor tingkat kematangan karir pada aspek 6 meningkat 10,80%
		% 46,60%	57,40%	10,80%	
Skor total tingkat kematangan karir pada 10 siswa SMK		Σ 153	212	59	Skor total tingkat kematangan karir pada 10 siswa SMK meningkat
		% 51%	71%	20%	

4.2. Pembahasan

Pengujian efektivitas bimbingan kelompok untuk meningkatkan kematangan karir siswa menggunakan uji Wilcoxon dengan perangkat SPSS 17. Hasilnya diuraikan dalam tabel berikut :

Tabel 2. Uji berpasangan *Pre Test* dan *Post Test* Tingkat Kematangan Karir Siswa Pada Skor Total

Data	Nilai Min	Nilai Max	Positif Rank	Negatif Rank	Status Uji Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	Ket.
<i>Pre Test</i>	125	222	10	0	-2,81	0,005	Signifikan
<i>Post Test</i>	165	237					

Tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat kematangan karir siswa mengalami peningkatan antara sebelum dan sesudah diberikan layanan bimbingan kelompok. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas <0,05. Pada uji statistik diatas, pada kolom *Asymp. Sig. (2-tailed)* / *asymptotic significance* untuk uji dua sisi tertera angka 0,005. Oleh karena kasus dalam penelitian ini adalah uji satu sisi, maka probabilitas menjadi 0,0025 (0,0025<0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa bimbingan kelompok berbasis budaya kerja industri efektif untuk meningkatkan kematangan karir siswa.

Manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan ini adalah bahwa guru pembimbing sekolah memiliki pengetahuan baru mengenai bimbingan kelompok berbasis budaya kerja industri sehingga dapat meningkatkan keterampilan guru pembimbing sekolah tentang model bimbingan kelompok. Siswa termotivasi untuk selalu mendapatkan layanan bimbingan kelompok, karena siswa merasa mendapatkan pengetahuan yang lain selain yang didapatkan dari guru mapel.

Kegiatan guru pembimbing yang mengampu jumlah jam yang tinggi sebagai guru mapel membuat pelaksanaan kegiatan bimbingan kelompok hanya bisa dilakukan disaat guru pembimbing sekolah tidak ada jam mengajar atau hanya bisa dilakukan setelah jam kegiatan belajar mengajar berakhir.

5. Simpulan Dan Saran

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan pada siswa kelas X program keahlian teknik pada SMK Negeri 1 Tonjong Tahun Pelajaran 2018/2019 maka

dapat disimpulkan beberapa poin sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan bimbingan kelompok pada SMK Negeri 1 Tonjong Kabupaten Brebes fokusnya adalah pada pencegahan dan pengentasan masalah yang dialami oleh siswa, sehingga siswa yang tidak mengalami masalah jarang tersentuh. Layanan karir terkait dengan budaya kerja industri selama ini belum diberikan. Intensitas pelaksanaan bimbingan kelompok tidak rutin dan kurang terprogram karena disesuaikan dengan kebutuhan .
- b. Tingkat kematangan karir siswa sebelum dikenai perlakuan rata rata secara umum 63,93% yaitu pada kategori tingkat kematangan sedang
- c. Setelah diberikan layanan bimbingan kelompok, hasil *post test* menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan. Pada skor total skala kematangan karir *pre test* menunjukkan hasil 10 % tergolong dalam kategori tinggi, 20 % tergolong dalam kategori sedang, dan 70 % tergolong kategori rendah. Setelah diberi perlakuan tingkat kematangan karir mengalami perubahan yaitu jumlah yang tergolong dalam kategori tinggi menjadi 50 % dan kategori sedang 50 %.

5.2. Saran

Berdasarkan simpulan penelitian di atas, penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

- a. Pihak sekolah dapat mendukung dengan pemenuhan berupa sarana dan prasarana agar pelaksanaan kegiatan bimbingan dan konseling dapat berjalan dengan maksimal.
- b. Guru BK senantiasa mengembangkan kompetensi diri yang dilakukan dengan cara mengikuti berbagai pelatihan, seminar dan berbagai pelatihan yang mendukung terhadap kemampuan dalam melakukan layanan bimbingan dan konseling

- c. Hasil uji coba model bimbingan kelompok berbasis budaya kerja industri menunjukkan adanya pengaruh berupa peningkatan kematangan karir siswa hal ini memberi kontribusi teoritis yang berkaitan dengan perluasan khasanah pengetahuan tentang praktik bimbingan kelompok. Untuk itu, hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh pembelajar dan peneliti lain untuk lebih menyempurnakan lagi dari kondisi hasil peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik, 2016. *Berita Resmi Statistik*.<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2016/12/07/tertinggi-pengangguran-per-agustus-2016-dari-smk>
- Eddy, Wibowo Mungin. 2005. *Konseling Kelompok Perkembangan*. Semarang: Unnes Press.
- Effendy P. Sjahril. 2010. *Budaya organisasi budaya perusahaan budaya kerja*. Medan: USU Press., <http://ebookbrowse.com/budaya-organisasi-budaya-perusahaan-budaya-kerja-final-pdf-bab-1-pdf-d77491456>
- Samsudi, 2009. *Disain Penelitian Pendidikan*. Semarang: UNNES Press
- Sunyoto, Ashar M, 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI Press
- Supriadi, Dedi. 2002. *Sejarah Pendidikan Teknologi dan Kejuruan di Indonesia*. Jakarta: Depdiknas Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan.
- Tohirin, 2007. *Bimbingan dan Konseling di Sekolah dan Madrasah Berbasis Integrasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Triguno, 2004. *Budaya Kerja. Menciptakan lingkungan yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja*. Golden Trayon Press, Jakarta.

- Winkel, W.S. dan MM. Sri Hastuti 2006.
Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan. Yogyakarta: Media Abadi.
- Winkel, W.S. 2004. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan.* Jakarta: PT. Gramedia