



The Occupational Information Network (O*Net) Content Model Guna Menumbuhkan Career Construction

Agus Tri Susilo*, Asrowi, Ma'rifatin Indah Kolili, Citra Tectona Suryawati, Adi Dewantoro

Bimbingan dan Konseling, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Sebelas Maret, Indonesia

ARTICLE INFO

Article History

Received : Nov 07, 2023

1st Revision : Jul 07, 2024

Accepted : Jul 15, 2024

Available Online : Jul 15, 2024

Keywords:

Career;

Construction;

Information;

Network;

Occupational

ABSTRACT

Currently, the era of globalization and the challenges of a very competitive world of work encourage vocational preparation as early as possible. The introduction of career construction insight is a strategic choice in preparing a generation that is strong and ready to compete. Over the last few decades, The Occupational Information Network (O*Net) has contributed a lot to helping career construction and job searches. The objective of the research is to test the effectiveness of The Occupational Information Network (O*Net) Content Model to Develop Career Construction for Teachers in implementing guidance and counseling services in schools. The research method is experimental with single group pretest-posttest design. The research subjects were 30 of Special Job Fair Teachers and 30 of Guidance and Counseling Teachers in Boyolali. The instrument used is the career construction scale. The data analysis technique uses different test (paired sample t-test). Research activities include in service training and on the job training. The research results showed an increase in scores from the pretest of teacher competency mastery in fostering career construction with the posttest of 32.509 with a significance value [2-tail] of 0.000. These results show the effectiveness of The O*Net Content Model to Grow Career Construction through the extraordinary commitment, hard work and desire to learn of Guidance and Counseling Teachers. The hope is that they will be able to carry out experiential learning in their respective schools so as to create many best practices that can be referred to by other Guidance and Counseling teachers.

ABSTRAK

aat ini era globalisasi dan tantangan dunia pekerjaan yang sangat kompetitif mendorong persiapan vokasional sedini mungkin. Pengenalan wawasan career construction merupakan pilihan strategis dalam mempersiapkan generasi yang tangguh dan siap bersaing. Selama beberapa dekade terakhir, The Occupational Information Network (O*Net) banyak berkontribusi membantu career construction dan pencarian kerja. Tujuan penelitian adalah menguji keefektifan The Occupational Information Network (O*Net) Content Model Guna Menumbuhkan Career Construction bagi Guru dalam pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling di Sekolah. Metode penelitian adalah eksperimen dengan single group pretest-posttest design. Subjek penelitian adalah 30 Guru Bursa Kerja Khusus dan 30 Guru Bimbingan dan Konseling di Kabupaten Boyolali. Instrumen yang digunakan adalah career construction scale. Teknik analisis data menggunakan uji beda (paired sample t-test). Kegiatan penelitian meliputi in service training dan on the job training. Hasil penelitian menunjukkan kenaikan skor dari pengukuran awal (pretest) penguasaan kompetensi guru dalam menumbuhkan career construction dengan pengukuran akhir (posttest) sebesar 32,509 nilai signifikansi [2-tail] sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan keefektifan The Occupational Information Network (O*Net) Content Model Guna Menumbuhkan Career Construction melalui komitmen, kerjakeras dan keinginan belajar para Guru

***Corresponding Author**

Email address:

ats@staff.uns.ac.id

Bimbingan dan Konseling yang luar biasa. Harapannya mereka mampu melakukan experiential learning di sekolah masing-masing sehingga menciptakan banyak best practice yang bisa dirujuk oleh para guru Bimbingan dan Konseling lainnya.

[Dedikasi: Community Service Reports](#) by UNS is licensed under Creative Commons Attribution



1. LATAR BELAKANG

Isu strategis penyelenggaraan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang berkembang saat ini adalah bagaimana mempertemukan dua kepentingan, yaitu berkaitan dengan efisiensi internal dan efisiensi eksternal. Efisiensi internal yang mengacu kepada pencapaian tujuan pembelajaran berdasarkan kurikulum dan silabus, sementara itu efisiensi eksternal mengacu kepada kemampuan lulusan untuk menembus pasar kerja, dengan tolok ukur seberapa besar lulusan dapat diserap dan diterima di dunia usaha dan dunia industri sebagai tenaga kerja yang produktif. Hal ini sejalan dengan Yenes et.al. (2021) bahwa keberhasilan para lulusan sekolah kejuruan menembus pasar dunia kerja tidak bisa dilepaskan dari peran individual dalam diri berupa efikasi diri, ekspektasi masa depan, keterampilan (*soft skills & hard skills*), dan wawasan karir. Hal ini juga didukung oleh Suprap (2024) bahwa perlu adanya sinergitas dan peran Bursa Kerja Khusus (BKK) dalam penyerapan tenaga kerja dari lulusan sekolah kejuruan. Penyelenggaraan bursa kerja dimaksudkan sebagai upaya untuk mendekatkan antara peluang kerja yang ada dengan SDM yang tersedia. Mekanisme kerja BKK secara garis besar menawarkan lulusan ke dunia kerja atau dunia industri berdasarkan data kelulusan menurut program studi, sedangkan dari pihak dunia usaha dan dunia industri menawarkan lowongan pekerjaan kepada BKK sekolah. Guna memperpendek jarak dua kutub efisiensi internal dan efisiensi eksternal tersebut dapat ditempuh dua pendekatan yaitu pendekatan kurikuler melalui bimbingan karir dan pendekatan penempatan lulusan melalui bursa kerja khusus. Dalam hal penyelenggaraan bursa kerja khusus (BKK), sekolah harus berusaha dan berupaya berinteraksi dengan dunia usaha dan dunia industri agar ke dua belah pihak (sekolah dan dudi) terjalin komunikasi yang memadai, yaitu sebagai mediator bertemunya kepentingan lulusan sebagai calon tenaga kerja dan dudi sebagai calon pengguna tenaga kerja dengan berbagai kriteria dan kualifikasi yang dipersyaratkan (Pusdatinaker, 2017).

Susmawati et, al. (2021) memandang bahwa BKK (Bursa Kerja Khusus) di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) mempunyai tugas dalam menangani jasa pengumpulan data, penyaluran tenaga kerja dan memberikan informasi kerja. Bagian pengumpulan data, pihak BKK menyimpan dan mengidentifikasi data siswa yang akan disalurkan di dunia kerja. Pada bagian penyaluran tenaga kerja, pihak BKK menanggapi kerjasama dengan dunia kerja dalam penyaluran dunia kerja agar siswa dapat mengembangkan diri. Bagian pemberian informasi, pihak BKK dapat memberikan informasi dan gambaran tentang dunia kerja yang telah di setujui dan memberikan pilihan kepada siswa.

Dalam pelaksanaannya walaupun konsep penyelenggaraan BKK sudah cukup lama, namun menurut Audrey et, al. (2023) masih terdapat persoalan dan masalah yang menyangkut pengelolaan BKK, antara lain kekuatan hukum organisasi BKK di sekolah dengan fasilitasi sumber daya manusia, sarana dan prasarana dan anggaran. Selain itu kemampuan penempatan lulusan yang belum dapat mencapai 100%, persaingan antar BKK dan lembaga penempatan kerja lainnya dsb. Untuk itu diperlukan suatu tindakan agar dapat dipetakan problema, potensi serta peluang BKK ke depan, sekaligus dapat dikembangkan model penyelenggaraan BKK yang ideal sebagai jembatan yang mengantarkan lulusan SMK untuk bekerja. Wawasan *career construction* bagi pengelola BKK maupun siswa menjadi hal yang sangat penting dalam menyelesaikan problematika tersebut.

Seseorang yang mempunyai wawasan *career construction* yang bagus, maka dia akan mampu merencanakan karir dengan baik. Sehingga, persoalan-persoalan mengenai terjadinya *unsuitable jobs*

dapat teratasi (Walden et al., 2021). Saat ini era globalisasi dan tantangan dunia pekerjaan yang sangat kompetitif mendorong persiapan vokasional sedini mungkin. Pengenalan wawasan *career construction* ini merupakan pilihan strategis dalam mempersiapkan generasi yang tangguh dan siap bersaing (Canzittu, 2022).

Kebutuhan terhadap *career construction* perlu ditindaklanjuti dengan pemberian layanan bimbingan secara tepat. Aktivitas layanan yang memiliki tujuan memahami, menerima, menyadari, mengarahkan, mengambil keputusan dan merealisasikan keputusan dengan tanggungjawab sangatlah dibutuhkan (Gee et al., 2021). Bimbingan karir merupakan aktivitas layanan yang bertujuan agar siswa mampu mengenal, memahami dan mengerti dunia kerja serta memahami minat dan bakat yang sesuai dengan dirinya. Bimbingan karir dalam pengertian lain menjelaskan berbagai intervensi berbasis sekolah yang berupaya mempersiapkan calon lulusan sekolah menengah atas atau kejuruan untuk mempersiapkan transisi dan memberdayakan mereka agar berhasil dalam kehidupan serta karir masa depan. Dengan kata lain, didasarkan pada pemikiran bahwa peningkatan kuantitas dan kualitas bimbingan karir akan menyebabkan peningkatan *career construction* generasi muda (Dodd et al., 2022).

Berdasarkan analisis situasi di atas, perlu kiranya untuk menguatkan tugas, pokok dan fungsi BKK sebagai jembatan efisiensi internal dan eksternal yang tentunya perlu melibatkan berbagai pihak, misalnya peran guru Bimbingan dan Konseling di Sekolah (sebagai pihak internal) dan mitra industri/ Dinas Ketenagakerjaan/ akademisi (sebagai pihak eksternal) melalui peningkatan *career construction* berbantuan *The Occupational Information Network (O*NET) content model*.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Akhir-akhir ini, istilah disrupsi menjadi fokus perhatian utama sejalan dengan kemajuan teknologi media masa secara online. Istilah disrupsi semakin banyak dipergunakan sejalan dengan kemajuan teknologi gelombang 4.0. Dalam era revolusi teknologi gelombang 4.0, manusia berinteraksi tanpa jarak dalam ruang dan waktu (Khasali, 2017). Disrupsi mengakibatkan adanya perubahan yang sangat mendasar bagi kehidupan manusia. Masyarakat dunia saat ini tengah dihadapkan pada guncangan besar, sebagaimana yang diilustrasikan dengan baik oleh Paul Gilding dan Francis Fukuyama dalam bukunya "The Great Disruption", fenomena ini terbentuk sebagai akumulasi perubahan ekologi dramatis dan meningkatnya persaingan global yang salah satu penyebabnya diakselerasi oleh konvergensi teknologi informasi.

Sebagian pihak mengatakan bahwa disrupsi dan *internet of things* adalah sebuah ancaman. Namun banyak pihak pula mengatakan kondisi saat ini adalah peluang. Disrupsi (*disruption*) istilah yang dipopulerkan oleh Clayton Christensen sebagai kelanjutan dari tradisi berpikir "harus berkompetisi, untuk bisa menang (*for you to win, you've got to make somebody lose*)". Senada dengan pendapat tersebut, Khasali (2017) mengemukakan bahwa *disruption* adalah sebuah inovasi, yang akan menggantikan seluruh sistem lama dengan cara-cara baru. *Disruption* berpotensi menggantikan pemain-pemain lama dengan yang baru. *Disruption* menggantikan teknologi lama yang serba fisik dengan teknologi digital yang menghasilkan sesuatu yang benar-benar baru dan lebih efisien, juga lebih bermanfaat. Era disrupsi ini merupakan fenomena ketika masyarakat menggeser aktivitas-aktivitas yang awalnya dilakukan di dunia nyata, ke dunia maya. Fenomena ini berkembang pada perubahan pola dunia bisnis. Teori *disruptive innovation* menjelaskan fenomena dimana sebuah inovasi mengubah pasar atau sektor yang ada dengan memperkenalkan kesederhanaan, kenyamanan, aksesibilitas, dan keterjangkauan (*simplicity, convenience, accessibility, and affordability*). Kita harus bisa segera beradaptasi, dan mengenali bagaimana keadaan sekarang yang penuh dengan perubahan. Tidak lagi sekedar berubah, melainkan langsung bergeser atau menggantikan yang sudah berdiri sebelumnya dalam waktu yang cepat. Cragun & Sweetman (2016) mengidentifikasi lima pemicu

gelombang *disruption* yang terjadi sejak 1980. Tercatat hingga 2015, telah melewati sekitar 20 episode kejutan yang dibagi dalam lima kategori penyebab, yaitu: (1) Teknologi (khususnya IT), (2) Teori Manajemen (metode baru pengelolaan SDM, kepemimpinan, produksi dan bisnis), (3) Peristiwa Ekonomi (peran negara, bank sentral, fluktuasi penawaran-permintaan), (4) Daya Saing Global, dan (5) Geopolitik (ketegangan antar wilayah).

Merespon uraian di atas, forum Bursa Kerja Khusus (BKK) telah melakukan program-program antisipatif, preventif dan developmental. Sebagai bentuk pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Forum BKK Kabupaten Boyolali misalnya telah rutin menyelenggarakan peningkatan *softskills* maupun *hardskills* bagi para pendidik yang akan menghasilkan profil lulusan SMK bisa, hebat dan unggul. Selanjutnya sebagai pengembangan dan penyerapan dunia kerja, BKK melakukan *Memorandum of Agreement* (MoU) dengan berbagai mitra industri yang memberikan kesempatan bagi para lulusan SMK mampu menjadi bagian dari perusahaan atau industri tersebut. Upaya-upaya tersebut senantiasa dilakukan secara optimal, meskipun demikian berbagai permasalahan juga masih menjadi pekerjaan rumah bersama.

Berbagai permasalahan yang dapat diidentifikasi dari penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus, utamanya penempatan lulusan antara lain adalah: (1) belum semua lulusan SMK tertampung sebagai pekerja di industri; (2) industri mengalami kesulitan rekrutmen dan penempatan pekerja sehingga perlu bantuan dari lembaga pengengah jasa tenaga kerja, termasuk bursa kerja khusus di sekolah; (3) lulusan SMK memerlukan bimbingan spesifik dalam upaya mengisi lowongan kerja, mulai dari informasi lowongan, rekrutmen, seleksi dan penempatan, sehingga kehadiran BKK sangat diperlukan; (4) belum adanya strategi yang handal dalam kegiatan penempatan tenaga kerja, sehingga BKK diharapkan dapat dijadikan model kerjasama sekolah dengan industri dalam upaya penempatan tenaga kerja; (5) fasilitasi kegiatan BKK belum memadai untuk membantu proses penempatan lulusan SMK; serta (6) hasil kegiatan BKK belum memuaskan semua pihak, baik itu sekolah, industri maupun tenaga kerja lulusan SMK.

Pentingnya arti penempatan lulusan dalam konsep bimbingan vokasional dikemukakan oleh Grant Venn, dimana setiap institusi pendidikan harus mempunyai fungsi utama sebagai pembimbing dan konselor, serta penempatan dan tindak lanjut. Kepuasan dalam hal penempatan kerja adalah alasan utama mengapa orang memilih dan menyiapkan diri memasuki dunia kerja melalui sekolah kejuruan. (London, 2013: 224). Lebih jauh London menyebutkan arti penting penempatan kerja bagi siswa, sekolah maupun masyarakat. Bagi siswa kesempatan mereka sangat terbatas untuk memahami dunia kerja dengan segala liku-likunya, sehingga mereka memerlukan bimbingan untuk itu. Bagi sekolah menengah kejuruan, ukuran keberhasilan antara lain melalui kepuasan lulusan dalam penempatan kerja atau seberapa banyak lulusannya yang dapat langsung bekerja. Sementara bagi masyarakat, lulusan SMK adalah sumber daya manusia yang penting. Jika mereka menganggur tentu membebani keluarga atau masyarakat di mana dia tinggal, sedang apabila mereka bekerja maka masyarakat akan terbantu karena mereka menjadi produktif.

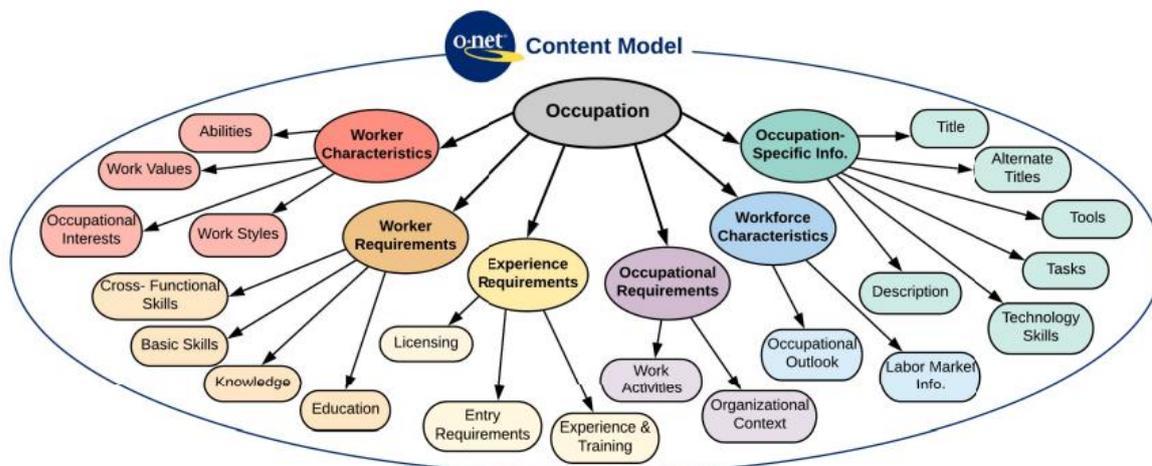
Konsep pekerjaan bagi masyarakat dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, tetapi umumnya menyangkut pada dua hal, yaitu bekerja sebagai upaya pemenuhan kebutuhan jasmani: sandang, pangan, papan dsb. serta kebutuhan rohani, pemenuhan kepuasan mental spiritual dan bernilai ibadah (Musnamar, 2012: 120). Lebih lanjut Tohari mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan kerja, yaitu keahlian, kemauan dan sikap positif, kesempatan dan peluang, imbalan yang layak, dan hubungan kerja yang manusiawi. Bagi para lulusan terdapat beberapa problem dan perlunya bimbingan karir pekerjaan, dibedakan dari kurun waktu, yaitu sebelum dan sesudah bekerja. Problem sebelum bekerja berupa masalah mencari pekerjaan dan masalah menemukan pekerjaan yang cocok. Ruang lingkup pekerjaan jaman sekarang ini sangat luas dan banyak, sehingga lulusan perlu dibantu untuk menemukannya. Problem kedua adalah setelah bekerja di mana pekerja akan dihadapkan pada

persoalan-persoalan ketidakcocokan pekerjaan dengan yang ditekuni sekarang. Ketidakcocokan dapat terjadi pada aspek bakat dan kemampuan, penghasilan, serta kondisi sosio-emosional lingkungan pekerjaan. Hal lain adalah persoalan karir dan peluang berkembang.

Menyikapi persoalan-persoalan sebagaimana disebutkan di atas, maka hadirnya bimbingan dan konseling sangat diperlukan karena: (1) Membantu mencegah timbulnya masalah berkaitan dengan upaya mencari pekerjaan, yaitu membantu pemahaman dan penghayatan hakikat dan konsep kerja; tatanilai kerja; kemauan mencari pekerja menurut tatanilai yang diyakini. (2) Membantu mencegah timbulnya masalah dalam kegiatan dan hubungan kerja. Untuk mengimplementasikan bantuan dalam upaya mencari pekerjaan bagi para lulusan, oleh Norris dkk. sebagaimana yang dikutip Gunawan (2012: 92) merumuskan suatu informasi pekerjaan dalam program bimbingan karir kejuruan meliputi: (1) Tenaga kerja: bentuk, komposisi, faktor geografis, jenis kelamin, ras, pembagian umur, kelompok industri besar. (2) Struktur dunia kerja dan kelompok pekerjaan yang besar. (3) Kecenderungan kerja, termasuk di dalamnya penyediaan tenaga kerja, perubahan penduduk, tuntutan masyarakat akan mutu pekerjaan, perkembangan teknologi (4) Undang-undang ketenagakerjaan (5) Sumber informasi untuk mencari pekerjaan (6) Klasifikasi dan informasi pekerjaan (7) Pekerjaan yang utama dan penting (8) Tugas-tugas dalam pekerjaan tertentu dan sifat pekerjaan (9) Kualifikasi yang diperlukan untuk dunia kerja dalam berbagai lapangan kerja (10) Persiapan yang diperlukan untuk berbagai lapangan pekerjaan, (11) Metode untuk memasuki lapangan pekerjaan dan mengembangkannya, (12) Imbalan dari berbagai lapangan pekerjaan, (13) Kondisi lapangan pekerjaan dari berbagai lapangan pekerjaan (14) Kriteria untuk menilai bahan informasi pekerjaan, (15) Tipe tempat pekerjaan (*typical places of employment*), dan (16) Arti pekerjaan.

Dengan kemajuan terkini dalam kecerdasan buatan (AI), big data, dan robotika, salah satu kekhawatiran mengenai masa depan dunia kerja adalah dampak otomatisasi, dan bagaimana hal tersebut dapat menggantikan pekerja manusia atau tugas-tugas dalam pekerjaan (Manyika et.al, 2017). Diperkirakan pada tahun 2030, hingga 14% tenaga kerja global mungkin perlu mengubah kategori pekerjaan, karena dunia kerja diubah oleh kemajuan teknologi. Hal ini menyebabkan banyak penelitian berfokus pada ruang lingkup pekerjaan, dan membangun kompetensi untuk membantu pekerja dan pemberi kerja dalam membuat keputusan yang tepat dan optimal dalam transisi pekerjaan dan perencanaan jalur karier mereka.

Pada tahun 1998, Department of Labor - Employment & Training Administration (USDOL/ETA) di Amerika mengumpulkan dan mengatur berbagai macam informasi pekerjaan (misalnya, persyaratan pekerjaan, keterampilan dan pendidikan yang dibutuhkan, tugas, dll.) untuk membantu siswa, pencari kerja, dan pemberi kerja dalam pencarian kerja dan kebutuhan perekrutan mereka (Oentaryo et.al, 2018). Basis data ini dirilis ke publik dengan nama O*NET (The Occupational Information Network). Saat ini, database telah berkembang untuk mendukung lebih dari 900 pekerjaan, dan berisi informasi rinci tentang kebutuhan pekerja untuk setiap pekerjaan, seperti yang ditunjukkan dalam O*NET Content Model di bawah ini (Peterson et.al, 1999).



Gambar 1. O*NET Content Model

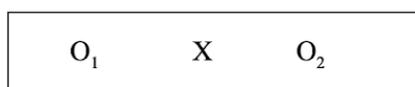
Selama beberapa dekade terakhir, banyak perubahan dan pengembangan sehubungan dengan O*NET telah dilakukan untuk membantu *career construction* dan pencarian kerja. O*NET menyediakan antarmuka pemrograman aplikasi untuk menyajikan model konten/database pekerjaannya, yang memungkinkan sejumlah aplikasi web terintegrasi dengan O*NET Content Model ini. Dengan tersedianya data secara luas, terdapat beberapa peluang untuk membuka wawasan *career construction* melalui aplikasi pencarian kerja yang didukung data. Penelitian sebelumnya oleh Cheng et.al. (2013); Xu et.al. (2015); Kapur et.al. (2016) menunjukkan kecocokan pekerjaan seseorang, atau keselarasan keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan atribut terkait pekerjaan lainnya dengan jenis pekerjaannya sehingga berkontribusi terhadap kepuasan kerja yang lebih tinggi. O*NET menjadi nilai kebaruan sendiri dari penelitian ini. Seiring penyesuaian perkembangan zaman berbasis teknologi dan *internet of things*, O*NET terus beradaptasi hadir melalui layanan *website* yang sangat komprehensif dengan menyajikan semua informasi yang dibutuhkan oleh para lulusan kejuruan yaitu: *worker characteristics*, *worker requirements*, *experience requirements*, *occupational requirements*, *workforce characteristics* and *occupation specific info*. Dari konten tersebut masih dijabarkan lagi dengan sub-sub konten tentang informasi karir. Penelitian ini juga memfasilitasi layanan O*NET yang bisa diakses langsung melalui *website*, juga disediakan dalam bentuk modul (*offline*). Oleh karena banyak hal yang mampu dieksplorasi, kami berupaya menyajikan hubungan kausalitas dengan menguji keefektifan *The Occupational Information Network content model* dalam menumbuhkan wawasan *career construction* pada guru bimbingan dan konseling.

3. METODE PELAKSANAAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena gejala-gejala hasil pengamatan dikonversikan ke dalam angka-angka yang dianalisis menggunakan statistik. Menurut Creswell (2012), penelitian kuantitatif mengharuskan peneliti untuk menjelaskan bagaimana variabel mempengaruhi variabel yang lain. Penelitian ini termasuk jenis penelitian eksperimen. Menurut Sugiyono (2012), penelitian dengan pendekatan eksperimen adalah suatu penelitian yang berusaha mencari pengaruh variabel tertentu terhadap variabel yang lain dalam kondisi yang terkontrol secara ketat. Hal senada juga diungkapkan oleh Creswell (2012), bahwa desain eksperimen digunakan ketika ingin menentukan kemungkinan penyebab dan pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Yang berarti berusaha untuk mengontrol semua variabel yang mempengaruhi hasil kecuali variabel bebas. Kemudian ketika variabel bebas mempengaruhi variabel terikat makadapat dikatakan bahwa variabel

bebas menyebabkan atau mempengaruhi variabel terikat.

Subjek penelitian adalah 30 Guru Bursa Kerja Khusus dan 30 Guru Bimbingan dan Konseling di Kabupaten Boyolali. Instrumen yang digunakan adalah *career construction scale*. Teknik analisis data menggunakan uji beda (*paired sample t-test*). Kegiatan penelitian meliputi *in service training* dan *on the job training*. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah *one group pretest and posttest design*. Penelitian ini tidak ada variabel kontrol sehingga tidak ada kelompok kontrol. Menurut Purwanto (2013), *one group pretest and posttest design* yaitu suatu kelompok eksperimen diukur variabel dependennya (pretest) kemudian diberi stimulus, dan diukur kembali variabel dependennya (posttest) dengan diagram sebagaimana dalam Gambar 2.



Gambar 2. *One Group Pretest and Posttest Design*

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Hasil analisis data menggunakan uji beda paired sample t test menunjukkan hasil sebagaimana dalam Tabel 1.

Tabel 1. Analisis Deskriptif

Paired Samples Statistics					
	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean	
Pair 1	Pretest	46.7500	60	6.43514	.83077
	Posttest	76.4500	60	5.87273	.75817

Pada output ini diperlihatkan ringkasan hasil analisis deskriptif dari kedua sampel yang diteliti yakni skor pretest dan posttest. Untuk nilai pretest diperoleh hasil rata-rata career construction atau mean sebesar 46,75 sedangkan posttest diperoleh mean 76,45. Dengan standar deviasi skor pretest sebesar 6,435 dan posttest 5,873.

Tabel di atas juga menunjukkan bahwa skor pretest [46,75] < posttest [76,45], maknanya adalah secara deskriptif terdapat perbedaan sebelum dan sesudah akibat intervensi yang diberikan yaitu *the occupational information network [O*NET] content model* guna meningkatkan *career construction*.

Tabel 2. Uji Korelasi Antar Variabel

Paired Samples Correlations				
		N	Correlation	Sig.
Pair 1	Pretest & Posttest	60	.342	.008

Output di atas menunjukkan hasil uji korelasi atau hubungan antara kedua data atau hubungan variabel pretest dan variabel posttest. Berdasarkan output di atas diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,342 dengan nilai signifikansi 0,008. Karena nilai signifikansi < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan antara variabel pretest dan posttest.

Tabel 3. Uji Paired Sample T Test

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 Pretest - Posttest	-2.970E1	7.07658	.91358	-31.52807	-27.87193	-32.509	59	.000

Berdasarkan hasil output “paired sample t test) di atas, diketahui nilai sign (2 tail) adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan rata-rata skor pretest dan posttest yang artinya terdapat pengaruh pelatihan *the occupational information network* [O*NET] *content model* guna meningkatkan *career construction* dengan nilai t hitung sebesar 32,509.

PEMBAHASAN

Norman, G. Peterson et.al (1999) memperkenalkan *The Occupational Information Network* atau yang sering disingkat dengan O*NET sebagai rujukan para individu mengambil keputusan karier. Dalam O*NET disajikan beberapa hal yang harus disiapkan bagi para calon lulusan diantaranya: *worker characteristics; worker requirements; experience requirements; occupational requirements; workforce characteristics; dan occupational specific information*. Hal tersebut menstimulasi tim riset untuk memberikan *treatment* pelatihan kepada para Guru BKK dan BK SMK di Boyolali. Wawasan *career construction* menjadi hal yang sangat penting dalam menyelesaikan problematika keterserapan para lulusan sekolah menengah kejuruan di dunia usaha atau industri yang belum optimal. Seseorang yang mempunyai wawasan *career construction* baik, diharapkan mampu merencanakan karir dengan lebih siap dan matang. Pengenalan wawasan *career construction* merupakan pilihan strategis dalam mempersiapkan generasi yang tangguh dan siap bersaing di era globalisasi dan tantangan dunia pekerjaan yang sangat kompetitif. Saat ini era globalisasi dan tantangan dunia pekerjaan yang sangat kompetitif mendorong persiapan vokasional sedini mungkin. Pengenalan wawasan *career construction* ini merupakan pilihan strategis dalam mempersiapkan generasi yang tangguh dan siap bersaing. Sehingga, persoalan-persoalan mengenai terjadinya *unsuitable job* dapat dihindari.

Sejalan dengan simpulisasi makna pendidikan tersebut, mestinya fungsi pendidik yang tergabung dalam Forum Bursa Kerja Khusus “digeser dengan sengaja” dari membelajarkan pengetahuan dan kompetensi ke arah membelajarkan nilai-nilai etika, budaya, kebijaksanaan, pengalaman hingga empati sosial serta moralitas global, karena nilai-nilai itulah yang tidak dapat dilakukan oleh mesin. Dan ekosistem itu membutuhkan pendidik dengan mindset baru, kaya inovasi atau konten pembelajaran, fleksibel, serta adaptif terhadap perubahan dunia yang sangat cepat. Wagner (2008) merinci kompetensi yang diperlukan anak-anak kita untuk sukses di era disrupsi dan dikembangkan oleh lembaga pendidikan di segala levelnya, yang disebut dengan “*Seven Survival Skills for 21st Century*” adalah: (1) *Critical thinking and problem solving*, (2) *Collaboration across network*, (3) *Agility and adaptability*, (4) *Initiative and entrepreneurship*, (5) *Accessing and analysing information*, (6) *Effective oral and written communication*, (7) *Curiosity and imagination*.

Layanan bimbingan karir di era society 5.0. mestinya fungsi pendidik yang tergabung dalam Forum Bursa Kerja Khusus digeser dengan sengaja dari membelajarkan pengetahuan dan kompetensi ke arah membelajarkan nilai-nilai etika, budaya, kebijaksanaan, pengalaman hingga empati sosial serta moralitas global, karena nilai-nilai itulah yang tidak dapat dilakukan oleh mesin. Dan ekosistem itu membutuhkan pendidik dengan mindset baru, kaya inovasi atau konten pembelajaran, fleksibel, serta adaptif terhadap perubahan dunia yang sangat cepat,

Tidak diragukan lagi, disrupsi akan mendorong terjadinya digitalisasi sistem pendidikan yang

berkelanjutan, misalnya MOOC (*Massive Open Online Course*) serta AI (*Artificial Intelligence*). Evolusi pembelajaran yang ditawarkan oleh MOOC dan AI akan memunculkan pertanyaan kritis, "Masih relevankah peran guru/pendidik ke depan?". Chief Executive Officer The Hub Edu, Tiffany Reiss (Christensen, Clayton M. Horn, Michael, 2008) berpendapat bahwa, pendidik memiliki peran penting dalam melakukan kontekstualisasi informasi serta bimbingan terhadap peserta didik dalam penggunaan praktis diskusi daring, dimana mekanisasi pembelajaran seperti itu akan memaknakan belajar secara lebih bagi peserta didik.

Kaitan dengan salah satu konten dalam O*NET bahwa karakteristik pekerja dapat dianalisis menggunakan identifikasi minat dan bakat seperti tes minat RIASEC John Holland. Karakteristik pekerja adalah karakteristik bertahan lama yang dapat mempengaruhi baik kinerja maupun kapasitas untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk kinerja kerja yang efektif. Karakteristik pekerja bisa dianalisis dengan mengidentifikasi minat bakat salah satunya menggunakan tes minat RIASEC John Holland.

Menurut Super (dalam Brown & Associates, 2002) terdapat kemungkinan seseorang kurang percaya dengan kemampuannya sendiri untuk membuat keputusan karier. Sesuai dengan pendapat tersebut, masih banyak remaja yang merasa tidak yakin pada kemampuannya sendiri hingga akhirnya mengalami kebingungan dalam pemilihan pekerjaan atau jurusan pendidikan tinggi. Taveira (Witko, 2005) mengatakan bahwa proses eksplorasi karir dan pengambilan keputusan dapat menjadi waktu yang sangat menegangkan dalam kehidupan remaja. Dalam reaksi terhadap stres ini, remaja mungkin mencoba untuk menempatkan tanggung jawab untuk membuat keputusan karir ke orang lain dan bahkan mungkin menunda atau menghindari membuat pilihan, yang pada akhirnya dapat menyebabkan pengambilan keputusan yang kurang optimal (Gati & Saka dalam Germeijs dan Verchueren, 2006).

O*NET *Content Model* menyediakan informasi dengan menghubungkan informasi pekerjaan deskriptif dengan informasi pasar tenaga kerja, biasanya ditindaklanjuti dengan kegiatan-kegiatan expo atau job fair. Informasi karir yang cukup dan kredibel dapat mendukung siswa dalam pengambilan keputusan karir. Siswa akan menilai baik kualitas layanan informasi karir jika layanan yang diberikan melebihi harapan atau setara dengan yang diharapkan siswa (Tan, 2004). Kualitas layanan informasi karir didefinisikan sebagai mutu atau kebermanfaatan layanan informasi karir yang dirasakan oleh siswa sebagai penerima layanan. Penilaian yang baik dari siswa akan mendorong siswa untuk memanfaatkan layanan informasi karir, sehingga sekolah dapat mencapai fungsi dan tujuan yang sudah ditetapkan dalam pemberian layanan informasi karir yaitu menjadikan siswa lebih cermat dalam memilih jurusan dan memiliki kemantapan dalam pemilihan satu bidang karir masa depannya (Manrihu dalam Wandari & Satiningsih, 2013). Hasil penelitian Betz (dalam Liu, dkk, 2014) menunjukkan bahwa minat jurusan memberikan kontribusi terhadap pengambilan pilihan karir. Dengan demikian, kualitas layanan informasi karir yang diberikan oleh sekolah akan berdampak pada kemampuan siswa dalam mengambil keputusan karir.

Pendekatan inovatif untuk layanan bimbingan dan konseling karir harus dirancang dan dinilai berdasarkan empat kriteria berikut, yaitu, harus konsisten, sesuai, relevan, dan cukup selaras serta peka terhadap perubahan. Sebagai bentuk *diffusion* atau *community services* ini, diharapkan O*NET *Content Model* memberikan salah satu nuansa layanan bimbingan dan konseling karir dalam menyikapi disrupsi orientasi dan *internet of things*. Salah satu alternatif nuansa pendekatan baru yang diambil dari buku *Innovating Counseling for Self and Career Construction* karya Jacobus Gideon (Kobus) Maree (2020) menawarkan pandangan akan konstruksi diri dan karir serta desain kehidupan.

Fitur luar biasa dari periode ini adalah kemajuan teknologi dan kecerdasan buatan yang cepat, termasuk robotisasi (Ratts, 2009). Sejalan dengan kemajuan ini, bahasa wacana paradigma karir juga telah berubah. Banyak perkembangan teknologi komunikasi dan komputer yang ditandai dengan

hilangnya pekerjaan konvensional dan munculnya penugasan kerja jangka pendek (*outsourcing*), *dejobbing*, karir tanpa batas, peningkatan konektivitas dan jaringan, serta kecerdasan buatan. Ketidakpastian, ketidakamanan, dan hilangnya identitas kerja menyebabkan trauma pada banyak pekerja dan kekhawatiran pada calon pencari kerja.

Pendekatan inovatif untuk layanan bimbingan dan konseling karir harus dirancang dan dinilai berdasarkan empat kriteria berikut, yaitu, harus (a) konsisten, (b) sesuai, (c) relevan, dan (d) cukup selaras serta peka terhadap perubahan. Perubahan ini termasuk juga pergeseran dari pendekatan konseling tradisional yang masih menggunakan interpretasi hasil testing sebagai dasar intervensi, diganti dengan pendekatan naratif yang lebih mengutamakan pengungkapan pengalaman yang bermakna dari dalam diri individu. Akhirnya, Kita sebagai konselor karir perlu mengidentifikasi dan menanamkan keterampilan, sikap, dan sifat seperti itu untuk membantu siswa kita tidak hanya bertahan tetapi juga menjadi adaptif dan berkembang. Ini yang disebut dengan mengembangkan *People Skills*: hasil perpaduan *Soft Skills + Hard Skills*).

Pelatihan *The Occupational Information Network (O*NET) Content Model* ini, tujuan utamanya adalah untuk penyamaan persepsi, hilirisasi dan implementasi dengan berkolaborasi bersama Bapak atau Ibu Guru yang tergabung pada Forum Bursa Kerja Khusus (BKK) Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kabupaten Boyolali guna menumbuhkan *career construction* siswa. Sehingga harapannya terwujud *link and match* kebutuhan efisiensi internal dan eksternal yang telah dicanangkan di awal oleh rekan-rekan Bursa Kerja Khusus (BKK) di Kabupaten Boyolali memperoleh figur-figur calon lulusan SMK yang bisa kerja, hebat kemampuannya dan unggul karakternya.

5. KESIMPULAN

Bagi sekolah menengah kejuruan, ukuran keberhasilan antara lain melalui kepuasan lulusan dalam penempatan kerja atau seberapa banyak lulusannya yang dapat langsung bekerja. Sementara bagi masyarakat, lulusan SMK adalah sumber daya manusia yang penting. Jika mereka menganggur tentu membebani keluarga atau masyarakat di mana dia tinggal, sedang apabila mereka bekerja maka masyarakat akan terbantu karena mereka menjadi produktif. Konsep pekerjaan bagi masyarakat dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, tetapi umumnya menyangkut pada dua hal, yaitu bekerja sebagai upaya pemenuhan kebutuhan jasmani: sandang, pangan, papan dsb. serta kebutuhan rohani, pemenuhan kepuasan mental spiritual dan bernilai ibadah.

Bagi para lulusan terdapat beberapa problem dan perlunya bimbingan karir pekerjaan, dibedakan dari kurun waktu, yaitu sebelum dan sesudah bekerja. Problem sebelum bekerja berupa masalah mencari pekerjaan dan masalah menemukan pekerjaan yang cocok. Ruang lingkup pekerjaan jaman sekarang ini sangat luas dan banyak, sehingga lulusan perlu dibantu untuk menemukannya. Problem kedua adalah setelah bekerja di mana pekerja akan dihadapkan pada persoalan-persoalan ketidakcocokan pekerjaan dengan yang ditekuni sekarang. Ketidakcocokan dapat terjadi pada aspek bakat dan kemampuan, penghasilan, serta kondisi sosio-emosional lingkungan pekerjaan. Hal lain adalah persoalan karir dan peluang berkembang.

Menyikapi persoalan-persoalan sebagaimana disebutkan di atas, maka hadirnya bimbingan dan konseling sangat diperlukan karena: (1) Membantu mencegah timbulnya masalah berkaitan dengan upaya mencari pekerjaan, yaitu membantu pemahaman dan penghayatan hakikat dan konsep kerja; tatanilai kerja; kemauan mencari pekerja menurut tatanilai yang diyakini. (2) Membantu mencegah timbulnya masalah dalam kegiatan dan hubungan kerja. Untuk mengimplementasikan bantuan dalam upaya mencari pekerjaan bagi para lulusan dirumuskan suatu informasi pekerjaan dalam program bimbingan karir kejuruan meliputi: (1) Tenaga kerja: bentuk, komposisi, faktor geografis, jenis kelamin, ras, pembagian umur, kelompok industri besar. (2) Struktur dunia kerja dan kelompok pekerjaan yang besar. (3) Kecenderungan kerja, termasuk di dalamnya penyediaan tenaga kerja, perubahan penduduk,

tuntutan masyarakat akan mutu pekerjaan, perkembangan teknologi (4) Undang-undang ketenagakerjaan (5) Sumber informasi untuk mencari pekerjaan (6) Klasifikasi dan informasi pekerjaan (7) Pekerjaan yang utama dan penting (8) Tugas-tugas dalam pekerjaan tertentu dan sifat pekerjaan (9) Kualifikasi yang diperlukan untuk dunia kerja dalam berbagai lapangan kerja (10) Persiapan yang diperlukan untuk berbagai lapangan pekerjaan, (11) Metode untuk memasuki lapangan pekerjaan dan mengembangkannya, (12) Imbalan dari berbagai lapangan pekerjaan, (13) Kondisi lapangan pekerjaan dari berbagai lapangan pekerjaan (14) Kriteria untuk menilai bahan informasi pekerjaan, (15) Tipe tempat pekerjaan (*typical places of employment*), dan (16) Arti pekerjaan.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Tim Pengabdian kepada Masyarakat menyampaikan ucapan terima kasih kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat, Universitas Sebelas Maret atas kesempatan dan dukungannya sehingga kegiatan ini dapat berjalan dengan baik dan lancar.

7. DAFTAR RUJUKAN

- Audrey, A., W., Murfiyana, Y., A., Muzaki, A., & Anjarsari, R. (2023). Peran Guru Bimbingan dan Konseling dalam Mendukung Karir Siswa SMKN 3 Metro melalui Program BMW. *Jurnal Pendidikan Anak dan Pendidikan Umum*, Vol 1 No. 4, Bulan November Tahun 2023, pp.225-233. <https://jurnal.kalimasadagroup.com/index.php/pandu>
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2013). *Career development and counseling*. John Wiley & Sons, Inc.
- Brown, S. D. & Associates. (2002). *Career choice and development* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Canzittu, D. (2022). A framework to think of school and career guidance in a VUCA world. *British Journal of Guidance and Counselling*, 50(2), 248–259. <https://doi.org/10.1080/03069885.2020.1825619>
- Christensen, Clayton M. Horn, Michael. (2008). *Disrupting class: how disruptive innovation will change the way the world learns*. New York, USA: McGraw-Hill.
- Cragun and Sweetman. (2016). *Reinvention: Accelerating Results in the Age of Disruption*. Austin, Texas: Greenleaf Book Group Press.
- Dodd, V., Hanson, J., & Hooley, T. (2022). Increasing students' career readiness through career guidance: measuring the impact with a validated measure. *British Journal of Guidance and Counselling*, 50(2), 260–272. <https://doi.org/10.1080/03069885.2021.1937515>
- Ferrari, L., et al. (2015). Career Exploration and Occupational Knowledge in Italian Children. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 15, 113-130.
- Gee, K. A., Beno, C., Lindstrom, L., Lind, J., Gau, J., & Post, C. (2021). Promoting college and career readiness among underserved adolescents: A mixed methods pilot study. *Journal of Adolescence*, 90(January), 79–90. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2021.06.002>
- Germeijs, V., & Verschueren, K. (2006). High school students' career decision-making process: Development and validation of the study choice task inventory. *Journal of Career Assessment*, 14(4), 449-471.
- Gladding, S.T. (2012). *Konseling: Profesi yang Menyeluruh*. Diterjemahkan oleh P.M. Winarno & L. Yuwono. Jakarta: Indeks.
- Gunawan, Y. (2012). *Pengantar Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: PT Gramedia.
- Gushue, G. V., Scanlan, K. R., Pantzer, K. M., & Clarke, C. P. (2006). The relationship of career decision-making self-efficacy, vocational identity, and career exploration behavior in African American high

- school students. *Journal of Career Development*, 33(1), 19-28.
- Jacobus, G. M. (2020). *Innovating Counseling for Self- and Career Construction*. Department of Educational Psychology University of Pretoria Pretoria, Gauteng, South Africa.
- Khasali, R. (2017). *Disruption*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Liu, Y., Peng, K. & Wong, C.S. (2014). Career Maturity and Job Attainment: The Moderating Roles of Emotional Intelligence and Social Vocational Interest. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 14, 293-307.
- London, H H. (2013). *Principles and Techniques of Vocational Guidance*. Columbus : Charles E Merrill Publishing Co.
- Maree, J. G. (2020). Integrative career counselling for early career individuals. *South African Journal of Psychology*, 50(2), 228–238. <https://doi.org/10.1177/0081246319899592>.
- Musnamar, T. dkk (2012). *Dasar-dasar Konseptual Bimbingan Konseling Islami*. Yogyakarta : UII Press.
- Norman. G. Peterson., Michael D. Mumford. (2001). *Understanding Work Using The Occupational Information Network (O*Net): Implications For Practice And Research*. Personnel Psychology. Department of Management, N475 North Business Complex, Michigan State Univer- Sity, East Lansing, Mi 48824-1 122.
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice (3rd ed.)*. Rotterdam, The Netherlands: Sense Publishers.
- Perry, A. (2012). *The Impact of a Cognitive Information Processing Intervention on Students in First-year Non-career Development College Courses: A Dissertation Submitted to the Graduate School in Candidacy for the Degree of Doctor of Education (Doctoral dissertation, Benedictine University)*.
- Pusdatinaker (2017). *Istilah dalam Bursa Kerja*. Glosarium Ketenagakerjaan.
- Ratts, M. J. (2009). Social justice counseling: toward the development of a fifth force among counseling paradigms. *Journal of Humanistic Counseling, Education and Development*, 48, 160–172.
- Rowland, K. (2004). Career Decision-Making Skills of High School Students in the Bahamas. *Journal of Career Development*, 90-100, 31(1).
- Sharf, R. S. (2016). *Applying career development theory to counseling*. Nelson Education.
- Suprap. (2024). Strategi Bursa Kerja Khusus (BKK) SMK Muhammadiyah 04 Boyolali dalam Penyaluran Lulusan. *Journal of Education Research*. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i1.841>
- Susmawati, Ahmad, S., & Eddy, S. (2021). Peran Bursa Kerja Khusus SMK Negeri 1 Lais dalam Penempatan Alumni pada Dunia Usaha dan Dunia Industri. *Jurnal Pendidikan Tambusai* (2021), 5 (1), 651-658. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/1002>
- Tan, E. (2004). *Career guidance and career counseling in schools*. E. Tan (2004) *Counselling in schools*. Singapore: McGraw Hill.
- Wagner, T. (2008). *The Seven Survival Skills for Careers, College, and Citizenship*. Article. *Rigor Redefines*.
- Walden, E. D., Leve, L. D., & Lindstrom, L. E. (2021). Paths 2 the Future College and Career Readiness Curriculum: Recommendations for School Psychologists. *Journal of Applied School Psychology*, 37(2), 127–139. <https://doi.org/10.1080/15377903.2020.1799130>
- Wandari, L.E.N. & Satiningsih. (2013). Hubungan Persepsi Layanan Informasi Karir dengan Kematangan Karir pada Siswa Sekolah Menengah Atas Yayasan LPIM Walisongo Gempol. *Jurnal Online Universitas Negeri Surabaya*. Diunduh dari <http://ejournal.unesa.ac.id>.
- Witko, K., Bernes, K. B., Magnusson, K., & Bardick, A. D. (2009). *Senior high school career planning:*

What students want. *The Journal of Educational Enquiry*, 6(1).

Yenes, E., Yusuf, A. M., & Afdal. (2021). Bimbingan Karir Bagi Siswa SMK Sebagai Persiapan Memasuki Dunia Kerja. *SCHOULID: Indonesian Journal of School Counseling* (2021), 6(2), 95-101. <https://doi.org/10.23916/08924011>