



Diversity UIKA Bogor  
E-ISSN: 2776-9798

**Diversity**  
JURNAL ILMIAH PASCASARJANA

<http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/diversity>

## Analisis Kebutuhan SDM di mulai dari Sejak Sekolah Kejuruan dalam rangka Pengembangan Karir di Dunia Usaha

*Eko Marganus<sup>1</sup>, Niar Yuniarsih<sup>2</sup>, Maryani<sup>3</sup>, Riviega Rosihan<sup>4</sup>, Amir Tengku Ramly<sup>5,\*</sup>*

<sup>1,4,5</sup>Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

<sup>2,3</sup> IPB University, Indonesia

\* Corresponding author e-mail: [caca\\_milania23@apps.ipb.ac.id](mailto:caca_milania23@apps.ipb.ac.id)

DOI : 10.32832/djip-uika.v1i3.4015

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis kebutuhan sumber daya manusia dan perencanaan karir pada siswa sekolah kejuruan melalui upaya layanan bimbingan kelompok dengan teknik mind mapping terhadap perencanaan karir siswa. Penelitian kuantitatif melalui metode penelitian True Experimental Design dengan model pre-test post-test control group design. Populasi dalam penelitian adalah siswa kelas X Sekolah Menengah Kejuruan dengan jumlah 143 siswa. Kelas X 3 adalah kelas yang dipergunakan untuk tryout sebanyak 35 siswa. Sampel dalam penelitian yaitu 16 siswa kelas X 1 dan x 4 Sekolah Menengah Kejuruan yang diambil dengan menggunakan teknik simple random sampling. Alat pengumpul data yang dipergunakan adalah skala perencanaan karir. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan ada peningkatan perencanaan karir pada kelompok eksperimen sebesar 78,875 point. Hasil perhitungan uji hipotesis menunjukkan  $t_{hitung} = 385,7 > t_{tabel} = 2,100$  dengan  $db = 14$  taraf taraf signifikannya 5%(0,05) maka  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Atas dasar perhitungan tersebut maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang berbunyi "ada pengaruh Layanan Bimbingan Kelompok Teknik Mind Mapping untuk Meningkatkan Perencanaan Karir Siswa kelas X Sekolah Menengah Kejuruan" diterima kebenarannya pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa ada pengaruh layanan bimbingan kelompok dengan teknik mind mapping terhadap perencanaan karir siswa.

**Kata kunci:** Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia, Bimbingan Kelompok, Teknik Mind Mapping, Perencanaan Karir

## HR Needs Analysis Starts from Vocational School in the Context of Career Development in the Business World)

### ABSTRACT

This study aims to determine the analysis of human resource needs and career planning in vocational school students through the efforts of group guidance services with mind mapping techniques on student career planning. Quantitative research through the True Experimental Design research method with a pre-test post-test control group design model. The population in this study were students of class X Vocational High School with a total of 143 students. Class X 3 is a class that is used for tryout as many as 35 students. The sample in this study is 16 students of class X 1 and x 4 Vocational High School taken using simple random sampling technique. The data collection tool used is a career planning scale. Based on the results of the descriptive analysis showed that there was an increase in career planning in the experimental group of 78,875 points. The results of the calculation of the hypothesis test show that  $t_{count} = 385.7 > t_{table} = 2,100$  with  $db = 14$  with a significance level of 5% (0.05), so  $t_{count}$  is greater than  $t_{table}$ . Based on these calculations, the alternative hypothesis ( $H_a$ ) which reads "there is an influence of Mind Mapping Technique Group Guidance Services to Improve Career Planning for Class X Vocational High School Students" is accepted as true at a significance level of 5%. Thus, it shows that there is an influence of group guidance services with mind mapping techniques on students' career planning.

**Keyword:** Human Resource Needs Analysis, Group Guidance, Mind Mapping Techniques, Career Planning

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam profesionalisme untuk membantu organisasi. Timbulnya kebutuhan akan organisasi dalam melaksanakan tujuannya menunjukkan semakin berperannya sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi dan semakin meningkatnya perhatian terhadap manajemen SDM

Kebutuhan (*demand*) atau permintaan akan sumber daya manusia oleh suatu organisasi adalah merupakan ramalan kebutuhan akan sumber daya manusia ini bukan sekedar kuantitas atau jumlah saja tetapi juga menyangkut soal kualitas. Dalam meramalkan kebutuhan sumber daya manusia yang akan datang perlu memperhitungkan faktor-faktor yang memengaruhi perkembangan organisasi itu.

Handoko (2012) menyebutkan bahwa peramalan atau perkiraan kebutuhan SDM merupakan bagian yang terpenting dan tersulit untuk dilaksanakan, pertama, perlu diidentifikasi berbagai tantangan yang mempengaruhi permintaan; baik faktor-faktor pengaruh langsung, seperti persediaan personalia atau aspek-aspek organisasional lainnya, maupun faktor-faktor tidak langsung atau perubahan-perubahan lingkungan ekstern. Kedua, organisasi melakukan peramalan kebutuhan karyawan dalam suatu periode di waktu yang akan datang, keakuratan teknik peramalan menjadi sangat penting dalam memperoleh tingkat presisi yang diharapkan sebesar mungkin. Dalam hal teknik peramalan, organisasi membutuhkan teknik analisa kebutuhan SDM untuk memenuhi permintaan dan penawaran sumber daya manusia yang efektif bagi perusahaan. Tidak ada sebuah organisasi pun yang tidak melakukannya, walau sekecil apapun ukuran perusahaan tersebut, yang membedakannya adalah metode atau teknik yang kompleks.

Analisa kebutuhan SDM ini perlu dilakukan dari sejak dini guna mempersiapkan SDM yang siap menghadapi tantangan zaman dan memiliki karir yang cemerlang di masa depan, setelah mereka lulus nanti. Perlu dibentuk cikal bakal nya, dimulai dari sejak SDM sudah memasuki usia remaja, memasuki jenjang sekolah tingkat menengah kejuruan (SMK).

Masa remaja adalah masa peralihan dari anak-anak ke dewasa. Sebagai individu yang sedang mengalami proses peralihan, remaja memiliki tugas-tugas perkembangan yang mengarah pada kesiapannya memenuhi tuntutan dan harapan peran sebagai orang dewasa. Orientasi masa depan atau karier merupakan salah satu fenomena perkembangan kognitif yang terjadi pada masa remaja. Seperti yang dikemukakan oleh Elizabeth B. Hurlock (dalam Desmita, 2008:199), “remaja mulai memikirkan tentang masa depan mereka secara sungguh-sungguh”.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Amin Budiman (2012) melaporkan bahwa; 90% siswa SMA di kabupaten Bandung menyatakan bingung dalam memilih karir untuk masa depan. Pada kenyataan, siswa SMA dan SMK juga belum

bisa mencapai tugas perkebangan karir. Siswa SMA dan SMK masih ragu dan tidak memiliki kesiapan membuat keputusan karir yang tepat bagi masa depan. Fakta ini menyatakan bahwa banyak remaja mengalami kebimbangan. Ketidaksiapan dan stress dalam pembuatan keputusan karir kurang peduli terhadap karir, serta pemilihan atas dasar mengikuti teman. Terkait permasalahan tersebut perencanaan karir sangatlah penting merupakan suatu hal yang hendaknya dilakukan oleh siswa sedini mungkin. Setidaknya siswa memiliki gambaran dan rencana yang tertata dengan baik untuk masa depan sesuai yang diinginkan dan sesuai dengan kemampuan yang ada di dalam dirinya.

Siswa yang duduk dibangku SMA atau SMK harus sudah mulai merencanakan masa depan atau karier yang sesuai dengan yang mereka harapkan sebelum mereka benar-benar menginjak dunia kerja (lulus SMA atau SMK). Menurut teori perkembangan Ginzberg (dalam Munandir, 1996:90) menyebutkan bahwa “siswa SMA atau SMK berada pada masa tentatif di mana siswa harus sudah mampu memikirkan atau merencanakan karier mereka berdasarkan minat, kapasitas atau kemampuan, dan nilai-nilai atau potensi yang mereka miliki”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan berbasis metode true experiment design dengan model pretest-posttest control group design, dengan adanya pretest dan Posttest untuk mengetahui keadaan awal dan akhir kelompok eksperimen dan kelompok kontrol (Sugiyono, 2014). Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Kejuruan X ditemukan permasalahan perencanaan karir siswa. Pada siswa kelas X jurusan multimedia penelitian dilaksanakan pada tanggal 19 Agustus - 30 September 2019 pada sampel yang diambil secara random pada kelas X jurusan multimedia dengan rincian menyusun proposal penelitian, penyusunan instrumen, uji keterbacaan instrument, penyusunan hasil penelitian, dan penyempurnaan. Populasi dalam penelitian ini adalah kelas X.

Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan teknik cluster random sampling, yaitu pengambilan dilakukan secara random di dapatkan daerah/kelas X multimedia 4, dan di dapatkan sampel 16 siswa, dengan 8 siswa kelas X multimedia 1 dan 8 siswa kelas X multimedia 4. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini skala perencanaan karir digunakan untuk membandingkan skor sebelum mendapatkan perlakuan dengan setelah mendapatkan perlakuan mengalami peningkatan atau tidak. Instrumen yang digunakan adalah sebuah skala psikologis, hasil uji coba di analisis untuk mengetahui validitas dan reliabilitas. Dari 36 item pernyataan terdapat 25 item pernyataan yang valid.

Analisis data yang dilakukan pada penelitian ini terdiri pre-test dan data post-test kemudian analisis deskriptif evaluasi hasil proses dan hasil, analisis deskriptif data pre-test dan data post-test sebelum diberi perlakuan dan sesudah diberikan perlakuan menggunakan layanan bimbingan kelompok dengan teknik Mind mapping sudah dinormalitaskan dengan menggunakan uji lilifors dan sudah dihomogenkan menggunakan uji F. kemudian untuk mengetahui pengaruh layanan bimbingan kelompok dengan teknik mind mapping digunakan hipotesis Uji t dan Uji-t

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Di era globalisasi sekarang, semua organisasi akan berhasil jika memiliki sumber daya manusia yang professional, sehingga semua organisasi akan selalu mencari orang-orang yang professional yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, organisasi dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia akan melakukan rekrutmen dalam menjaring sumber daya manusia yang sesuai dengan tugas dan pekerjaannya atau “*the right man in the right place*”, sehingga dengan penempatan orang-orang yang tepat maka tujuan organisasi akan tercapai.

Dalam pencarian sumber daya manusia yang tepat, organisasi salah satunya melakukan kerjasama dengan lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan yang menggunakan tenaga kerja khusus yang menghasilkan SDM yang berkualitas dan siap kerja, salah satunya adalah pendidikan kejuruan atau bisa kita sebut juga sekolah kejuruan, dimana pendidikan kejuruan memang dikembangkan untuk menyiapkan dan/atau meningkatkan kualifikasi sumber daya manusia sebagai tenaga kerja, dimana pendidikan kejuruan memiliki program-program keahlian yang dapat memberikan pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, pengalaman, wawasan, cara-cara berpikir kritis, kemampuan berkomunikasi efektif baik secara oral dan tertulis, berjiwa interpreneurship, mampu mengakses dan menganalisis informasi, memiliki rasa ingin tahu dan mampu berimajinasi, serta memiliki jaringan yang dapat membantu siswa mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan pilihannya.

**Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia.** Analisis Kebutuhan Sumberdaya Manusia menurut Drs. Malayu S.P Hasibuan (1990) adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya Tujuan. Menurut Mangkuprawira (2004) manfaat yang didapat dari analisis kebutuhan SDM diantaranya, yaitu :

1. Optimalisasi System manajemen informasi utamanya tentang data karyawan
2. Memanfaatkan SDM seoptimal mungkin
3. Mengembangkan system perencanaan sumber daya manusia dengan efektif dan efisien
4. Mengkoordinasi fungsi-fungsi manajemen SDM secara optimal

5. Mampu membuat perkiraan kebutuhan sumber daya manusia dengan lebih akurat dan cermat.

Factor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam analisis kebutuhan SDM:

1. Faktor Perubahan Lingkungan Eksternal : (a) Kondisi Perekonomian makro, (b) Hukum, politik, dan sosial, (c) Ilmu pengetahuan dan teknologi, dan (d) Persaingan usaha
  - a. Faktor Lingkungan Internal, (a) Perubahan kondisi perusahaan,(b) Perubahan kondisi karyawan

Teknik perkiraan kebutuhan SDM meliputi perkiraan jangka pendek dan jangka panjang. Yang membedakan kedua pendekatan itu adalah sebagai berikut:

- Pendekatan Jangka Pendek. Teknik perkiraan jangka pendek SDM didasarkan pada pertimbangan kebijakan perusahaan akan anggaran dan beban kerja serta analisis struktur perusahaan, dengan asumsi hampir semua sumber daya, khususnya teknologi produksi, tidak berubah. Jangka pendek biasanya hanya berkisar tidak lebih dari setahun.
- Pendekatan Jangka Panjang. Teknik perkiraan jangka panjang terdiri atas analisis permintaan unit dan permintaan keorganisasian, pendapat pakar, analisis kecenderungan, analisis statistik, estimasi suplai internal, dan peramalan agregat, dengan asumsi hampir semua sumber daya akan berubah. Jangka panjang lebih dari setahun bahkan bisa mencapai lima sampai sepuluh tahun.

**Perencanaan Sumber Daya Manusia.** Pengertian Perencanaan SDM adalah proses mengantisipasi dan membuat ketentuan (persyaratan) untuk mengatur arus gerakan tenaga kerja ke dalam, di dalam, dan ke luar organisasi, Arthur W Sherman dan Goerge W Bohlander, dalam Hadari Nawawi, 1997:137. Sementara menurut G Steiner, dikatakan bahwa perencanaan SDM merupakan perencanaan yang bertujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan, melalui strategi pengembangan kontribusi pekerjaannya di masa depan. Dari ke dua definisi yang disebut di atas, sementara dapat disimpulkan bahwa perencanaan SDM merupakan serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan upaya merencanakan dalam mengantisipasi masa depan.

Perencanaan SDM sebagai suatu kegiatan merupakan proses bagaimana memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa datang bagi sebuah organisasi. Dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini, maka proses perencanaan SDM berarti usaha untuk mengisi/menutupi kekurangan tenaga kerja baik secara kuantitas maupun kualitas. Sedangkan dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja di masa datang, perencanaan SDM lebih menekankan adanya usaha peramalan (forecasting) mengenai ketersediaan tenaga kerja yang didasarkan pada kebutuhan sesuai dengan

rencana bisnis di masa datang. Dengan kata lain, tujuan perencanaan SDM adalah untuk mempergunakan SDM seefektif mungkin agar memiliki sejumlah pekerja yang memenuhi persyaratan/kualifikasi dalam mengisi posisi yang kosong kapanpun dan apapun posisi tersebut. Dengan tersedianya informasi tentang kebutuhan dan kualifikasi yang diinginkan, maka dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi, penempatan, pemeliharaan, pengembangan, dan pemberian kesejahteraan karyawan akan lebih mudah dan terkendali.

Rangkaian pelaksanaan perencanaan SDM yang terintegrasi dengan rencana strategi bisnis baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang menurut Hadari Nawawi, 1997:144 adalah sebagai berikut:

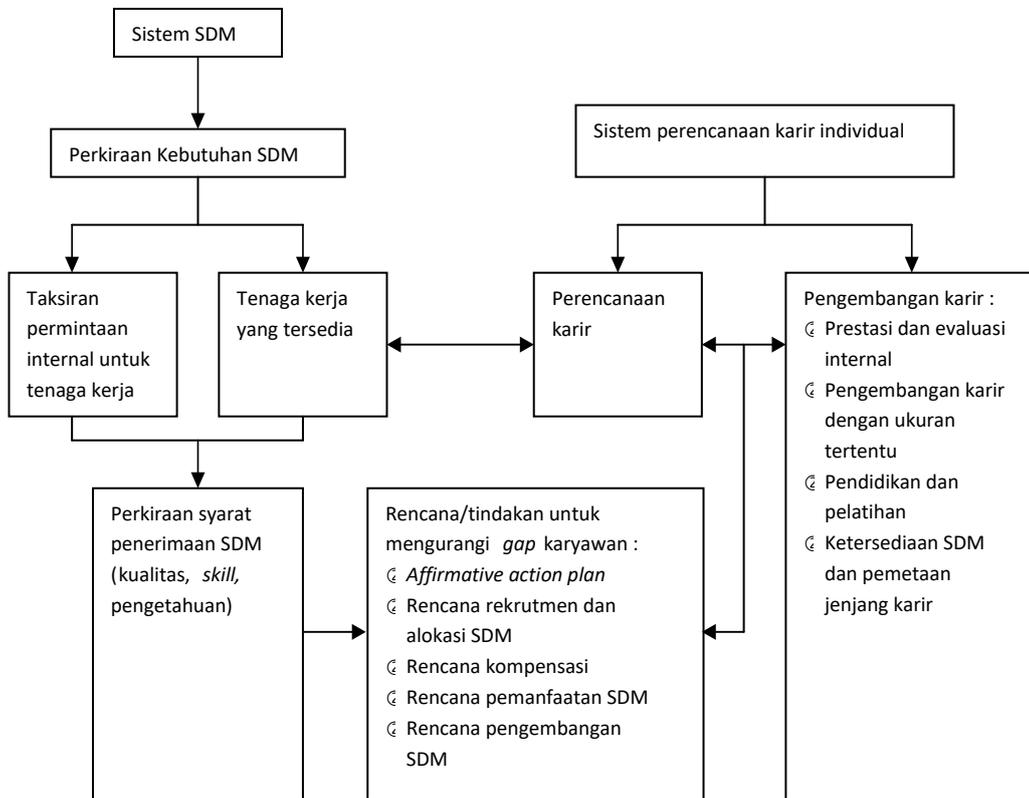
1. Dalam proses perencanaan strategi bisnis, beberapa organisasi/perusahaan akan melakukan: a. Menyusun rencana strategi bisnis dengan perspektif jangka panjang (5-10 tahun) atau lebih di masa mendatang. b. Menyusun rencana operasional bisnis yang dijabarkan dalam rencana strategi dengan perspektif jangka sedang (3-5 tahun) di masa mendatang. c. Menyusun rencana tindakan berupa anggaran dengan perspektif tahunan yang menggambarkan kegiatan bisnis yang akan dilaksanakan selama satu tahun (tahunan) dengan menyediakan anggaran tertentu untuk dapat diwujudkan.
2. Dalam kegiatan perencanaan SDM. a. Pada tahap awal perencanaan SDM mengidentifikasi isu-isu berdasarkan komponen-komponen di dalam rencana strategi bisnis jangka panjang. Beberapa komponen yang bisa dijadikan isu perencanaan SDM antara lain (1) filsafat perusahaan, (2) laporan hasil penelitian tentang hal-hal seputar lingkungan bisnis, (3) tujuan-tujuan dan sasaran strategis yang akan dicapai, dan (4) hasil analisis SWOT perusahaan. b. Pada tahap selanjutnya hasil analisis isu digunakan sebagai masukan dari perencanaan operasional jangka menengah ke dalam tahap kegiatan perkiraan kebutuhan SDM dalam proses perencanaan SDM. c. Hasil perkiraan kebutuhan SDM tersebut dijadikan masukan secara integral dalam penyusunan anggaran tahunan ke dalam langkah perencanaan SDM.

Empat aspek dalam perencanaan SDM masing-masing sebagai berikut: 1. Proyeksi jumlah karyawan yang dibutuhkan (*forecasting of employees*). 2 Identifikasi SDM yang tersedia dalam organisasi (*human resource audit*). 3. Analisis keseimbangan penawaran dan permintaan (*demand and supply analysis*). 4 Program aksi (*action program*).

Menurut Wardiman (1998: 32) pendidikan kejuruan dikembangkan melihat adanya kebutuhan masyarakat akan pekerjaan. Pendidikan kejuruan melayani tujuan sistem ekonomi, wahana pengembangan SDM, peka terhadap dinamika kontemporer masyarakat.

Hubungan antara perencanaan sumber daya manusia dengan pengembangan karir sangat besar, dimana dalam pengembangan karir menyediakan bakat dan

kemampuan, sementara perencanaan sumber daya manusia memproyeksikan kebutuhan perusahaan terhadap bakat dan kemampuan. Hubungan tersebut dapat dilihat pada Gambar 1.



**Gambar 1. Hubungan antara perencanaan sumber daya manusia dengan pengembangan karir. Sumber : Gutteridge (1976).**

Sekolah kejuruan sebagai pencetak sumber daya manusia yang terampil dan terlatih. Berikut disampaikan gambaran umum keadaan sekolah menengah kejuruan pada tahun 2020, pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah SMK Swasta dan Negeri di Indonesia pada tahun 2020.

## SMK Swasta

No.	Provinsi Province	Sekolah Schools
1	DKI Jakarta	74
2	Jawa Barat	287
3	Banten	80
4	Jawa Tengah	237
5	DI Yogyakarta	50
6	Jawa Timur	297
7	Aceh	150
8	Sumatera Utara	267
9	Sumatera Barat	114
10	Riau	125
11	Kepulauan Riau	35
12	Jambi	104
13	Sumatera Selatan	114
14	Bangka Belitung	36
15	Bengkulu	64
16	Lampung	109
17	Kalimantan Barat	107
18	Kalimantan Tengah	94
19	Kalimantan Selatan	61
20	Kalimantan Timur	87
21	Kalimantan Utara	18
22	Sulawesi Utara	90
23	Gorontalo	40
24	Sulawesi Tengah	105
25	Sulawesi Selatan	168
26	Sulawesi Barat	59
27	Sulawesi Tenggara	101
28	Maluku	81
29	Maluku Utara	63
30	Bali	51
31	Nusa Tenggara Barat	97
32	Nusa Tenggara Timur	145
33	Papua	80
34	Papua Barat	32
<b>Indonesia</b>		<b>3.622</b>

## SMK Negeri

No.	Provinsi Province	Sekolah Schools
1	DKI Jakarta	515
2	Jawa Barat	2.656
3	Banten	651
4	Jawa Tengah	1.351
5	DI Yogyakarta	170
6	Jawa Timur	1.821
7	Aceh	67
8	Sumatera Utara	733
9	Sumatera Barat	102
10	Riau	174
11	Kepulauan Riau	78
12	Jambi	74
13	Sumatera Selatan	191
14	Bangka Belitung	22
15	Bengkulu	40
16	Lampung	373
17	Kalimantan Barat	116
18	Kalimantan Tengah	43
19	Kalimantan Selatan	64
20	Kalimantan Timur	135
21	Kalimantan Utara	11
22	Sulawesi Utara	97
23	Gorontalo	17
24	Sulawesi Tengah	82
25	Sulawesi Selatan	273
26	Sulawesi Barat	78
27	Sulawesi Tenggara	61
28	Maluku	32
29	Maluku Utara	76
30	Bali	121
31	Nusa Tenggara Barat	228
32	Nusa Tenggara Timur	147
33	Papua	58
34	Papua Barat	22
<b>Indonesia</b>		<b>10.679</b>

Tabel 2. Data Angkatan Kerja Lulusan SMK Tahun 2020.

Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan Educational	Pengangguran Terbuka (Unemployment **)					Jumlah Angkatan Kerja Total Eco- nomically Active	Sekolah Attending School	Mengurus Rumah Tersepa House Keeping	Lainnya Others	Jumlah Total	Total	% Berkerja Terhadap Angkatan Kerja % Working to Economi- cally Active	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Rate (%)	% Angkatan Kerja Terhadap Penduduk Usia Kerja % Economi- cally Active to Working Age
	Bekerja Working	Pernah	Tidak Pernah Bekerja Never	(3)	(4)									
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	
0	390 608	10 570	2 827	13 397	484 105	-	275 339	101 743	467 082	871 987	96,68	3,32	46,38	
1	5 103 117	175 313	77 476	252 789	5 355 966	45 741	2 574 288	1 080 939	3 700 948	9 054 874	95,28	4,72	59,14	
2	14 363 054	608 324	233 888	842 212	15 215 266	757 469	6 048 456	1 373 559	8 179 484	23 384 750	94,46	5,54	65,82	
3	11 983 812	739 697	311 316	1 051 013	13 834 825	5 614 400	4 737 054	766 045	11 118 499	24 153 324	91,94	8,06	53,97	
4	15 252 390	1 083 352	798 886	1 874 152	17 126 542	2 485 596	5 547 241	1 112 493	9 145 330	24 271 872	89,06	10,94	65,19	
5	10 773 652	1 072 649	711 342	1 783 991	12 557 643	661 737	2 655 566	542 692	3 859 995	14 417 638	85,79	14,21	76,49	
6	2 562 607	157 675	98 165	247 840	2 810 447	37 182	790 837	151 804	969 823	3 780 270	91,18	8,82	74,35	
7	9 057 241	424 612	373 485	798 097	9 845 338	112 053	1 483 822	445 828	2 041 703	11 887 041	92,00	8,00	82,82	
Jumlah/Total	69 486 481	4 262 192	2 591 299	6 853 491	76 339 972	9 714 378	24 102 603	5 665 903	39 482 884	115 822 854	91,02	8,98	65,91	

Sumber: BPS (2020)

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik tahun 2020, jumlah sekolah menengah kejuruan (SMK) di Indonesia sebanyak 14.301 sekolah, dengan jumlah lulusan sebanyak 16.417.638 siswa, dari jumlah lulusan tersebut yang terserap oleh instansi/perusahaan adalah sebanyak 85,79% atau 10.773.652 siswa.

**Perencanaan dan Pengembangan Karir.** Perencanaan dan Pengembangan Karir. Maltis & Jackson (2006:342) Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Dessler (2009:4) mendefinisikan karir adalah pekerjaan yang dimiliki seseorang selama bertahun-tahun. Banyak hal yang menjadi penyebab sukses ataupun gagal nya seseorang dalam karir nya. Salah satunya adalah terkait dengan perencanaan karir. Perencanaan itu mesti ada sebelum kita melakukan kegiatan apapun, tentu saja agar kegiatan tersebut berjalan dengan lancar.

Dessler (2009:5) Perencanaan Karir adalah proses penuh pertimbangan saat seseorang jadi memiliki pemahaman mengenai ketrampilan, pengetahuan, motivasi, dan karakteristik pribadi lainnya dan memantapkan rencana tindak untuk mencapai tujuan spesifik. Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan

pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Handoko (2008:130) Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir.

Berdasarkan data BPS pada tahun 2020, dapat kita lihat bahwa sekitar 14,21% lulusan sekolah kejuruan tidak berkerja atau menganggur, dan itu dikarenakan kurangnya lapangan kerja yang dibutuhkan, dan hal tersebut dikarenakan kondisi bahwa lulusan sekolah kejuruan belum memenuhi harapan yang yang diminta oleh perusahaan, kurang mampunya siswa lulusan sekolah kejuruan dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu dan teknologi dan juga kurang mampunya siswa lulusan sekolah kejuruan dalam mengembangkan diri dari karirinya di tempat kerja. dan berdasarkan penelitian Amin Budman (2012) dinyatakan bahwa 90% siswa SMK di Kabupaten Bandung bingung dalam memilih karir untuk masa depan.

Untuk mengetahui rencana karir pada siswa sekolah kejuruan, maka diadakan penelitian untuk mengetahui rencana karir yang dilakukan kepada siswa sekolah kejuruan X dengan menggunakan metode mind mapping, dan berdasarkan hasil perhitungan uji normalita pada penelitian ini menggunakan uji lilifors dengan taraf signifikan 5%. Kriteria dalam uji normalitas ini adalah jika  $L_0 < L_{tabel}$ . Maka data berdistribusi normal, sedangkan jika  $L_0 > L_{tabel}$  maka data berdistribusi tidak normal dan perhitungan homogenitas pada penelitian ini menggunakan uji F. Rekapitulasi hasil perhitungan normalitas data pre-test sampel dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3. Uji Normalitas Data Pre-test Perencanaan Karir**

Kelompok	$L_0$	$L_{tabel}$	Kesimpulan
Eksperimen	0,21204	0,285	Berdistribusi Normal
Kontrol	0,1520	0,285	Berdistribus Normal

Berdasarkan tabel terlihat hasil perhitungan yang diperoleh dari nilai pre-test, maka berdasarkan diperoleh  $L_0 < L_{tabel}$  yaitu  $0,21204 < 0,285$  pada kelompok eksperimen dan  $0,1520 < 0,285$  pada kelompok kontrol pada taraf signifikans 5% dengan N 8, maka  $H_0$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pre-test perencanaan karir berdistribusi normal.

**Tabel 4. Uji Homogenitas Data Pre-test Perencanaan Karir**

$X_{hitung}$	$X_{tabel}$	Kesimpulan
1,215	2,85	Kedua Kelompok Homogen

Berdasarkan uji homogenitas data post-test pada tabel 4 karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yaitu  $1,215 < 2,85$  maka  $H_0$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa sampel berasal dari populasi yang sama atau homogeny.

Tabel 5. Uji Normalitas Data Post-test Perencanaan Karir

Kelompok	$L_0$	$L_{tabel}$	Kesimpulan
Eksperimen	0.10189	0,285	Berdistribusi Normal
Kontrol	0.27146	0,285	Berdistribusi Normal

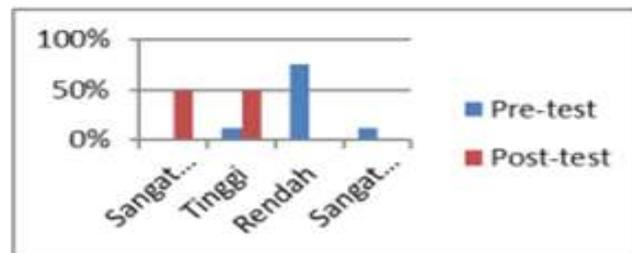
Berdasarkan tabel terlihat hasil perhitungan yang diperoleh dari nilai post-test, maka berdasarkan diperoleh  $L_0 < L_{tabel}$  yaitu  $0.10189 < 0,285$  pada kelompok eksperimen dan  $0.27146 < 0,285$  pada kelompok kontrol pada taraf signifikans 5% dengan N 8, maka  $H_0$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa data post-test perencanaan karir berdistribusi normal.

Tabel 6. Uji Homogenitas Data Post-test Perencanaan Karir

$X_{hitung}$	$X_{tabel}$	Kesimpulan
1,215	2,85	Kedua Kelompok Homogen

Berdasarkan uji homogenitas data post-test pada tabel 4 karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yaitu  $1,215 < 2,85$  maka  $H_0$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa sampel berasal dari populasi yang sama atau homogen.

Gambar 2. Perbandingan Hasil Data Pre test dan Post test



Berdasarkan perbandingan hasil data pre-test dan hasil data post-test kelompok eksperimen pada tabel gambar 1 sebelum diberikan treatment dan setelah diberikan treatment menggunakan layanan bimbingan kelompok dengan teknik mind mapping dari hasil skala perencanaan karir siswa kelas Sekolah Menengah Kejuruan dapat diketahui bahwa terlihat ada perubahan perencanaan karir pada kelompok eksperimen setelah diberikan treatment menggunakan layanan bimbingan kelompok dengan teknik mind mapping yaitu terjadi perubahan tingkatan kategori rendah menjadi tinggi, pada kelompok eksperimen hasil data pre-test dan post-test memperoleh skor meningkat dari skor nilai tertinggi 63 dan skor nilai terendah 36 menjadi skor nilai tertinggi 90 dan skor nilai terendah 64, rata-rata hasil data pre-test dan post-test memperoleh skor meningkat dari 52,75 menjadi 78,875 dengan demikian terjadi peningkatan nilai tertinggi dan terendah sebesar 27 dan terjadi peningkatan nilai rata-rata sebesar 26,125 point.

Berikut ini adalah materi yang digunakan dalam treatment yaitu layanan bimbingan kelompok dengan teknik mind mapping diri siswa kelas X Sekolah Menengah

Kejuruan. Mind maaping yang digunakan dalam treatment berupa mind mapping yang dirangkai menjadi alur-alur materi demi materi. Berikut bisa dilihat pada Table 7.

**Tabel 7. Uji Normalitas Data Pre-test Perencanaan Karir**

NO	MATERI
1	Pemahaman diri bakat dan minat
2	Informasi Karir
3	Membuat keputusan yang realistis
4	Kemampuan merencanakan dimasa depan
5	Sifat positif dalam dunia kerja

Berdasarkan treatment yang telah dilakukan yaitu pemberian layanan bimbingan kelompok dengan teknik mind maaping, maka dapat diperoleh data evaluasi proses layanan bimbingan kelompok mulai dari pertemuan pertama sampai dengan pertemuan ke lima dari 8 siswa kelompok eksperimen kelas X Sekolah Menengah Kejuruan diperoleh data hasil evaluasi proses menunjukkan terjadinya peningkatan dari pertemuan pertama sampai pertemuan ke lima dengan skor 23,30,28,30,28. Kategori baik berubah menjadi sangat baik.

Berdasarkan treatment yang telah dilakukan yaitu pemberian layanan bimbingan kelompok dengan teknik mind mapping, maka dapat diperoleh data evaluasi hasil layanan bimbingan kelompok mulai dari pertemuan pertama sampai dengan pertemuan kelima dari 8 siswa kelompok eksperimen kelas X Sekolah Menengah Kejuruan diperoleh dari hasil evaluasi hasil menunjukkan terjadinya peningkatan dari pertemuan pertama sampai pertemuan kelima yaitu dengan skor nilai 20,21,20,21,22. Dari kategori baik menjadi sangat baik. Uji hipotesis peneliti menggunakan yaitu Uji dengan teknik analisis t tes untuk menguji nilai pre-test diperoleh hasil thitung  $0,64 < t_{tabel} 2,144$ . Dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan perencanaan karir siswa antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol.

Hipotesisi kedua yaitu uji-t tets yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara ratarata pre-test dan rata post-test. Dari hasil perhitungan uji t-test diperoleh hasil thitung  $385,7 > t_{tabel} 2,100$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh layanan bimbingan kelompok dengan teknik mind mapiing terhadap perencanaan karir siswa kelas X Sekolah Menengah Kejuruan karena memiliki perbedaan yang signifikan dilihat dari perhitungan uji t.

## **SIMPULAN**

Analisis atau perencanaan kebutuhan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan, karena dengan adanya analisis kebutuhan SDM maka perusahaan akan

memanfaatkan SDM seoptimal mungkin, dan mampu membuat perkiraan kebutuhan sumber daya manusia dengan lebih akurat dan cermat. Dalam memenuhi pemenuhan kebutuhan SDM, sekarang banyak perusahaan yang bekerjasama dengan Sekolah Kejuruan dalam merekrut lulusan sekolah kejuruan untuk bekerja di perusahaan, dikarenakan lulusan sekolah pekerjaan merupakan tenaga kerja yang terampil, karena mereka sudah memiliki keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Perencanaan karir sangat diperlukan oleh siswa sekolah kejuruan untuk menentukan karir atau pekerjaan setelah lulus, dan berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan dalam penelitian ini terlihat tingkat perubahan hasil data pre-test dan post-test dari kategori rendah menjadi tinggi kemudian hasil data evaluasi proses dan evaluasi hasil yang menunjukkan tingkat perubahan dari kategori baik hingga menjadi sangat baik. Layanan bimbingan kelompok dengan teknik mind mapping dapat meningkatkan perencanaan karir siswa

---

## REFERENSI

- Atmaja, Tri Tandar.2014. “Upaya meningkatkan Perencanaan karir melalui bimbingan karir dengan penggunaan Media Sosial”. Jurnal PSKOPEDAGOGIA. Volume 3. Nomor 2. Hal. 58-64. (diakses 2014). Universitas Ahmad Dahlan.
- Badan Pusat Statistika 2020. Keadaan Angkatan Kerja Tahun 2020.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia: Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan Pertama. Erlangga. Bandung.
- Dessler, Gary. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terj. Edisi kesepuluh jilid 2. PT Macanan Jaya Cemerlang. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Keduabelas. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, Robert L. and John H. Jackson. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta..
- Mondy, R. Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedua. Erlangga. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Keduabelas. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Sugiyono. 2014. “ Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”. Bandung: ALFABETA.